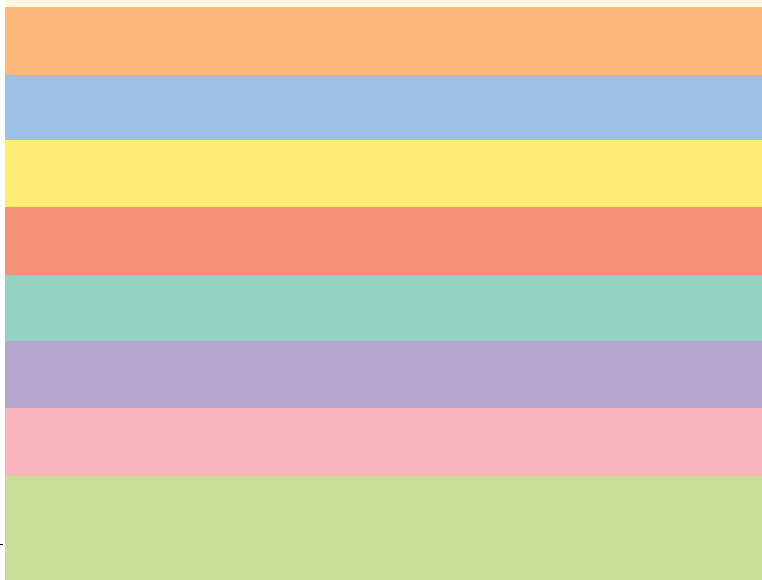


Iedereen aan boord!

Het wettelijk kader rond
antidiscriminatie: ontdek de
beschermde criteria in het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest
om diversiteit en inclusie te
versterken op de werkvloer



|

|

—

—

—

—

|

|



LET OP

Deze tool groepeerde de beschermde criteria in 8 verschillende categorieën. Deze classificatie is uitsluitend bedoeld ter verduidelijking van het juridisch kader en komt als zodanig niet voor in de wetgevende teksten.

|

|

—

—

—

—

|

|



VOORWOORD

Deze tool is bedoeld om professionals in de non-profitsector in Brussel te informeren over de inhoud en de beschermde criteria die voorkomen in de Brusselse antidiscriminatiewetgeving.

Het biedt voorbeelden van concrete situaties met betrekking tot elk beschermd criterium. Bovendien verwijst de tool naar welke overheidsinstanties verantwoordelijk zijn voor de toepassing van deze wetgeving. Het biedt een eenvoudige leidraad om professionele diversiteits- en inclusievraagstukken te vergemakkelijken.

Indien u zich verder wilt verdiepen in deze materie, aarzel dan niet om u in te schrijven voor onze trainingen over het wettelijke kader.



BRUXEO - Telefoonnummer: 02 210 53 00 -
info@bruxeo.be Handelskai 48 b3A, 1000 Brussel
Ondernemingsnummer: 0877.809.220

|

|

—

—

—

—

|

|



WAT IS DAT, DISCRIMINATIE?

Discriminatie betekent dat een persoon ongelijk of oneerlijk wordt behandeld vanwege persoonlijke kenmerken. Discriminatie is verboden en strafbaar volgens de wet.

De Brusselse antidiscriminatiewetgeving is verspreid over drie federale wetten en het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid. In deze tool hebben we 35 verschillende beschermde criteria opgesomd.

→ Voor meer informatie over het juridische kader, surf naar de websites van BRUXEO, UNIA en het IGVM.

|

|

—

—

—

—

|

|

INHOUDSOPGAVE

ZOGENAAMD RACIALE CRITERIA

- 1 - "Zogenaamd ras"
- 2 - Huidskleur
- 3 - Nationaliteit
- 4 - Afkomst
- 5 - Nationale of etnische afkomst

ADMINISTRATIEVE STATUS

- 6 - Verblijfsstatus
- 7 - Burgerlijke staat

SOCIO-CULTURELE/ECONOMISCHE STATUS

- 8 - Sociale afkomst of toestand
- 9 - Vermogen
- 10 - Geboorte

OVERTUIGINGEN

- 11 - Geloof of levensbeschouwing
- 12 - Politieke overtuiging
- 13 - Syndicale overtuiging

|

|

—

—

—

—

|

|

LICHAAM

- 14 - Handicap
- 15 - Gezondheidstoestand
- 16 - Fysieke of genetische eigenschap
- 17 - Leeftijd

GESLACHT EN GENDER

- 18 - Geslacht
- 19 - Genderexpressie
- 20 - Genderidentiteit
- 21 - Medische of sociale transitie
- 22 - Seksuele kenmerken
- 23 - Seksuele geaardheid

FAMILIE

- 24 - Zwangerschap
- 25 - Geassisteerde voortplanting
- 26 - Bevalling
- 27 - Borstvoeding
- 28-32 - (Co-)moederschap ·
(co-)vaderschap · co-ouderschap
- 33 - Adoptie
- 34 - Gezinsverantwoordelijkheden

TAAL

- 35 - Taal

|

|

—

—

—

—

|

|

1



“ZOGENAAMD RAS”

ZOGENAAMD RACIALE CRITERIA

“ZOGENAAMD RAS”

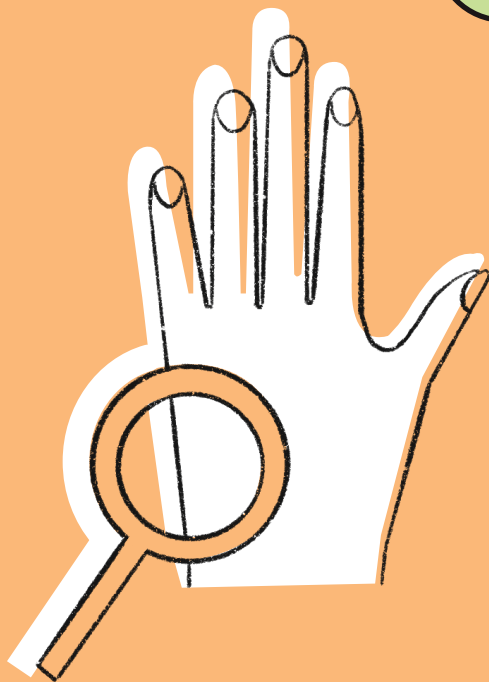
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Vandaag is er een wetenschappelijke consensus over het idee dat meerdere menselijke rassen niet bestaan. Niettemin hebben racistische ideologieën die individuen classificeerden en rangschikten op basis van biologische en etnoculturele kenmerken (huidskleur, vorm van de schedel, ogen, enz.) hun sporen nagelaten in onze samenleving. Daarom maakt de antiracismewet gebruik van de term "zogenamd ras". De overtuigingen en onbewuste vooroordelen die verband houden met deze sociale constructie blijven ongelijkheden en discriminatie veroorzaken.

VOORBEELD : Een vereniging verkiest een man van Congolese afkomst om een percussieworkshop te leiden. Een andere kandidaat van Chinese afkomst, met een betere muzikale opleiding en meer ervaring in het begeleiden van groepen, wordt echter afgewezen.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Bepaalde stereotypes veronderstellen dat mensen met een Afrikaanse afkomst "van nature" beter zijn in ritme, muziek en dans, zelfs als die afkomst relatief ver in het verleden ligt zoals bij Cubaanse of Amerikaanse individuen.

2



HUIDSKLEUR

ZOGENAAMD RACIALE CRITERIA

HUIDSKLEUR

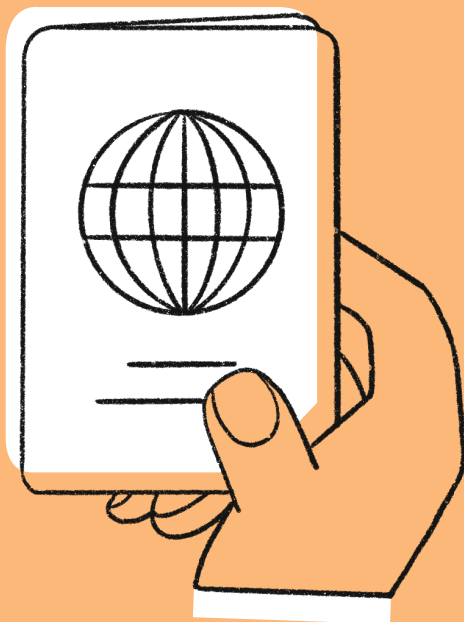
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Discriminatie op basis van huidskleur kan mensen van diverse geografische en etnische achtergronden treffen.

VOORBEELD : Een zwarte werknemer wordt zonder enig bewijs onterecht beschuldigd van diefstal of oneerlijk gedrag op het werk. Collega's die als wit worden beschouwd, worden in vergelijkbare situaties niet in verdenking gesteld of ondervraagd.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Een onbewust vooroordeel (affiniteitsbias) kan ervoor zorgen dat we sneller mensen vertrouwen die op ons lijken. Als een meerderheidsgroep dezelfde huidskleur heeft, kan die negatieve stereotypen hebben over individuen met een andere huidskleur. Dit komt omdat ze de minderheidsgroep minder snel automatisch vertrouwt.

3



NATIONALITEIT

ZOGENAAMD RACIALE CRITERIA

NATIONALITEIT

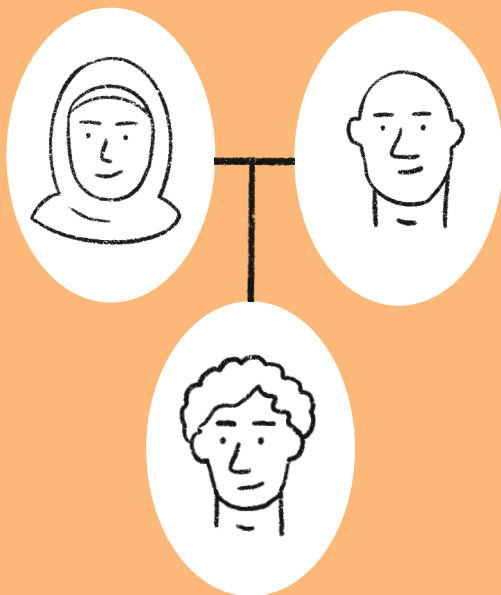
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Dit beschermd criterium kan worden ingeroepen wanneer individuen worden benadeeld omdat ze een specifieke nationaliteit bezitten of vanwege hun status als vreemdeling.

VOORBEELD : Een hoogopgeleide buitenlandse werkzoekende met een verblijfsvergunning in België solliciteert op functies in Brussel waarvoor hij gekwalificeerd is. Ondanks zijn ervaring en opleiding worden zijn sollicitaties systematisch afgewezen zonder duidelijke reden. Officieus vertrouwt een lid van een selectiecomité hem toe dat hij denkt dat buitenlandse werknemers snel terugkeren naar hun thuisland.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het idee dat mensen met een buitenlandse nationaliteit noodzakelijkerwijs vaker een onderneming verlaten dan Belgen is absoluut niet objectief. Het is echter belangrijk om te vermelden dat sommige jobs enkel zijn voorbehouden aan Belgische onderdanen, zoals operationele functies binnen de politie.

4



AFKOMST

ZOGENAAMD RACIALE CRITERIA

AFKOMST

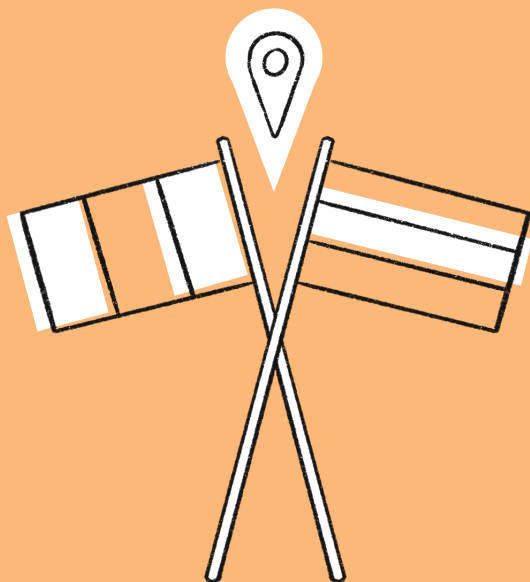
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Afkomst verwijst naar de genealogische lijn van een kind naar de ouders. In de antiracismewet is dit criterium de enige bescherming tegen antisemitisme voor de nakomelingen van Joden waarvan de nationale herkomst onbekend is, of voor niet- praktiserende of niet-gelovige personen.

VOORBEELD : Adam, een man wiens grootouders Joods waren, voelt zich ongemakkelijk in zijn organisatie vanwege de geopolitieke actualiteit in het Midden-Oosten. In informele gesprekken worden Joden vaak gelijkgesteld met de Israëlische regering. Wanneer Adam aangeeft dat hij een Joodse afkomst heeft en de militaire operaties veroordeelt, wordt hij systematisch als uitzondering beschouwd.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het stereotiep denken creëert de associatie van afkomst met bepaalde veronderstelde politieke overtuigingen. Deze identiteitstoewijzing wordt vaak als onaangenaam ervaren door de betrokkenen omdat het hun vrije wil niet respecteert en de complexiteit van hun identiteit reduceert.

5



NATIONALE OF ETNISCHE AFKOMST

ZOGENAAMD RACIALE CRITERIA

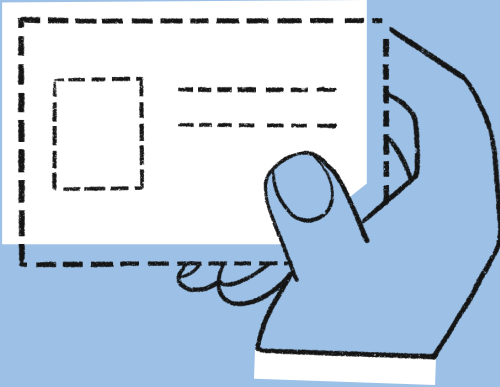
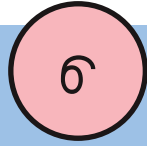
NATIONALE OF ETNISCHE AFKOMST

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Dit criterium biedt bescherming tegen discriminatie op basis van het behoren tot een specifieke natie of etnische groep, los van het staatsburgerschap of de wettelijke nationaliteit van een persoon.

VOORBEELD : De coördinator van een vereniging weigert de sollicitatie van een persoon van Koerdische afkomst uit angst voor spanningen met Turkse collega's in het team.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het idee dat werknemers hun collectieve, opgelegde identiteit op basis van etnische afkomst niet zouden kunnen overstijgen. Dit wordt beïnvloed door vooroordelen zoals de uitgroep-bias. Dit verwijst naar de neiging om leden van de eigen sociale groep als superieur te beschouwen ten opzichte van andere groepen.



VERBLIJFSSTATUS

ADMINISTRATIEVE STATUS

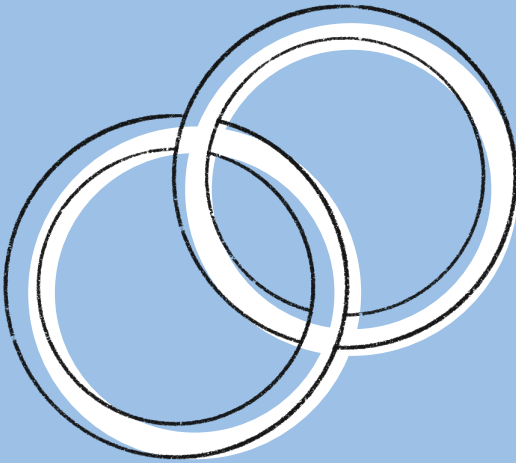
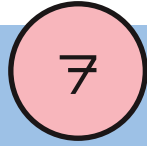
VERBLIJFSSTATUS

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

De verblijfsstatus verwijst naar de administratieve situatie van een persoon ten opzichte van het nationale grondgebied. Discriminatie op basis van verblijfsstatus omvat verschillen in behandeling tussen Belgische burgers en buitenlandse staatsburgers afhankelijk van hun wettelijke status (bijvoorbeeld tijdelijke of permanente verblijfsstatus, mensen zonder wettig verblijf, enz.)

VOORBEELD : Een vrouw met een tijdelijke verblijfsvergunning werkt als projectmanager bij een Brusselse vzw die zich richt op maatschappelijke integratie. Hoewel ze positieve feedback ontvangt van collega's en leidinggevendenden, wordt ze regelmatig overgeslagen voor promoties en voor contracten voor onbepaalde duur.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het stereotype dat het aannemen van een persoon met een tijdelijke verblijfsstatus administratieve lasten en risico's met zich meebrengt voor de organisatie. Dit kan ertoe leiden dat deze werknemers minder vaak in aanmerking komen voor promoties of langetermijnprojecten.



BURGERLIJKE STAAT

ADMINISTRATIEVE STATUS

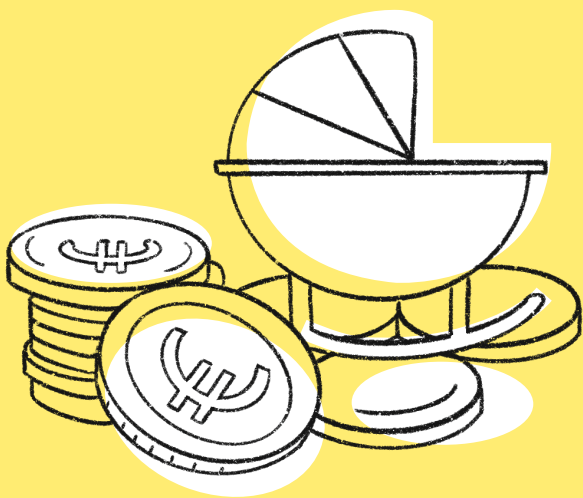
BURGERLIJKE STAAT

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Het criterium ter bescherming van de burgerlijke staat zorgt ervoor dat mensen niet worden gediscrimineerd omdat ze al dan niet getrouwd zijn, wettelijk samenwonen of alleenstaand zijn.

VOORBEELD : Gehuwde werknemers van een organisatie profiteren van een voordeliger verlofbeleid dan alleenstaande werknemers, omdat ze geacht worden geen "echte" verantwoordelijkheden te hebben of omdat hun behoeften op het gebied van verlof of flexibiliteit als minder legitiem worden beschouwd.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het stereotype dat vaak geassocieerd wordt met burgerlijke staat is het idee dat getrouwde mensen stabiel, verantwoordelijker of meer toegewijd zouden zijn dan alleenstaanden of mensen in een andere situatie. Dit vooroordeel kan leiden tot meer waardering van getrouwde werknemers in vergelijking met collega's die ongehuwd, gescheiden of weduwe(naar) zijn. Een stereotype dat dit tegenspreekt is de vermeende beschikbaarheid van alleenstaanden, die meer tijd en energie zouden besteden aan hun werk.



SOCIALE AFKOMST OF TOESTAND

SOCIO-CULTURELE/ECONOMISCHE STATUS

SOCIALE AFKOMST OF TOESTAND

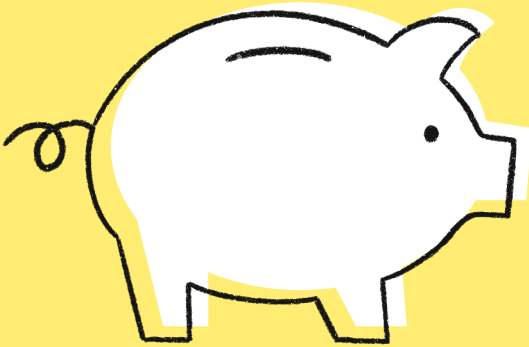
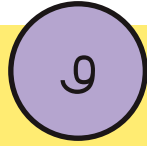
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Sociale afkomst verwijst naar de sociale of economische achtergrond van een persoon, inclusief de sociale klasse of economische omgeving waarin ze geboren en getogen zijn.

VOORBEELD : Jennifer krijgt niet de baan waarop ze had gehoopt in een museum voor hedendaagse kunst. Ze is ervan overtuigd dat bepaalde stereotypen tegen haar gewerkt hebben, aangezien haar ouders een bekende autogarage in Charleroi runnen.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT :

Bij stereotiep denken worden diverse achtergronden geassocieerd met een bepaalde smaak, specifieke gewoontes en vaardigheden. Deze onbewuste vooroordelen houden hun bestaan in stand en vormen een vicieuze cirkel. Als er bijvoorbeeld weinig mensen uit de arbeidersklasse in de hedendaagse kunstsector werken, zal het voor sommige studenten of jonge professionals moeilijker zijn om zich in deze sector te profileren.



VERMOGEN

SOCIO-CULTURELE/ECONOMISCHE STATUS

VERMOGEN

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

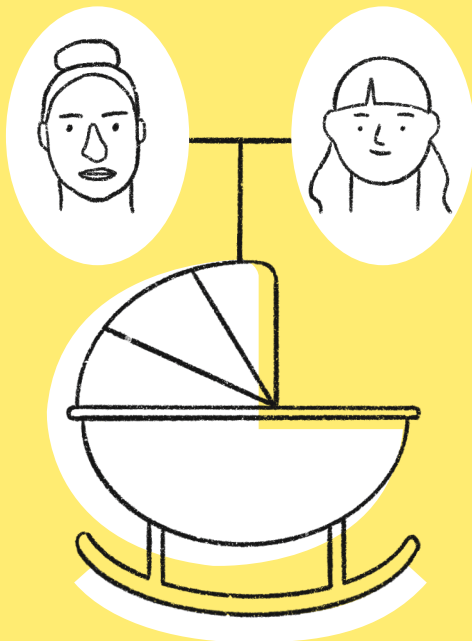
Dit criterium verwijst naar iemands economische middelen en financiële situatie.

VOORBEELD : Een stichting eist in een vacature dat de sollicitant een eigen wagen bezit. De stichting is echter gevestigd in een grote stad en de job vereist geen verplaatsingen buiten het stedelijk gebied.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT :

Aanwervingsvereisten moeten worden gemotiveerd door voldoende rationale en legitieme redenen gelinkt aan het functieprofiel van de job. Ze mogen niet worden gebruikt als impliciete "filter" om de toegang tot de functie te beperken ten aanzien van bepaalde doelgroepen.

10



GEBOORTE

SOCIO-CULTURELE/ECONOMISCHE STATUS

GEBOORTE

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Dit criterium dient discriminatie of benadeling te voorkomen vanwege de identiteit van de ouders, broers of zussen. Discriminatie is ook verboden ten aanzien van de geboortesituatie, zoals een buitenechtelijke geboorte, ouders van hetzelfde geslacht hebben, enz.

VOORBEELD : Ben is de kleinzoon van een bekende crimineel. Collega's en de directie maken minachtende opmerkingen, behandelen hem met argwaan en vermijden hem te betrekken bij bepaalde activiteiten of projecten.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het stereotype dat als men genetische of familiebanden heeft met personen die zich schuldig hebben gemaakt aan immorele of criminele daden, zij ook hetzelfde problematische gedrag zouden vertonen.



GELOOF OF LEVENSBSCHOUWING

OVERTUIGINGEN

GELOOF OF LEVENSBSCHOUWING

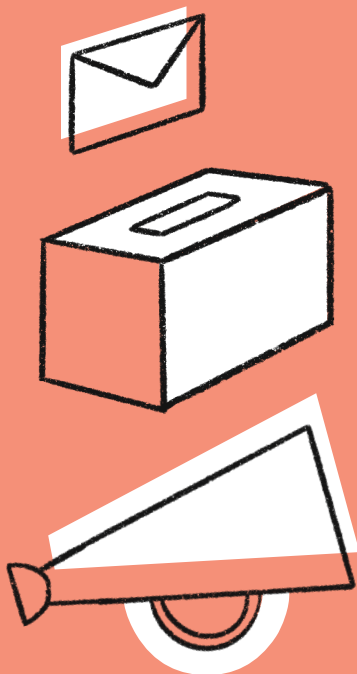
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Dit criterium heeft betrekking op religieuze en filosofische overtuigingen (waaronder het pacifisme, veganisme, boeddhisme, enz.), al dan niet met het idee van één of meerdere bovennatuurlijke entiteiten. Deze overtuigingen kunnen gepaard gaan met praktijken (zoals rituelen, gebed, vasten, enz.), maar dit is geen vereiste. Ze kunnen circuleren binnen gevestigde en georganiseerde religieuze instellingen (zoals de katholieke kerk) of meer individueel zijn (zoals overtuigingen binnen *new age*-bewegingen).

VOORBEELD : Een sollicitant wordt afgewezen bij de CV-screening omdat ze een hoofddoek draagt. In de organisatie is er echter geen algemeen beleid omtrent levensbeschouwelijke en religieuze symbolen. Er zitten zelfs medewerkers in het selectiecomité die een christelijk kruisje dragen.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Een privéorganisatie moet een verschillende behandeling kunnen rechtvaardigen tussen mensen die niet hetzelfde geloof hebben. Let op: zogenaamde "tendensondernemingen" vormen een uitzondering. Een christelijke organisatie mag bijvoorbeeld vragen dat haar werknemers de waarden van de organisatie onderschrijven.

12



POLITIEKE OVERTUIGING

OVERTUIGINGEN

POLITIEKE OVERTUIGING

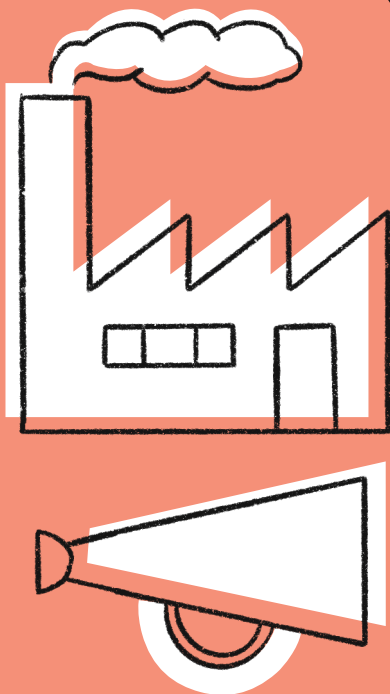
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Dit criterium heeft betrekking op meningen en overtuigingen gerelateerd aan politiek, waaronder affiliaties, ideologieën of meningen over politieke partijen of openbaar beleid.

VOORBEELD : Élodie werkt voor een organisatie die armoede bestrijdt. Tijdens een lunchpauze drukt ze haar steun uit voor een wetgevingsinitiatief om de belasting op koolstofemissies te verhogen. Een standpunt dat de directie niet deelt. Zij vinden dat Élodie een ecologische aanpak verdedigt die mensen met een laag inkomen benadeelt, bijvoorbeeld mensen met oude, vervuilende auto's en slecht geïsoleerde huizen die zich niets anders kunnen veroorloven. Kort daarop, krijgt Élodie felle kritiek van haar collega's tijdens vergaderingen en wordt ze uitgesloten van projecten waarbij ze betrokken is.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : De reacties op Élodie's houding suggereren een verwachting van ideologische conformiteit. Vanuit dit perspectief wordt van werknemers verwacht dat ze zich conformeren aan het overheersende politieke of ideologische standpunt in de organisatie. Overtuigingen die afwijken van de gevestigde norm worden dus niet getolereerd, zelfs als ze geen invloed hebben op de werkresultaten.

13



SYNDICALE OVERTUIGING

OVERTUIGINGEN

SYNDICALE OVERTUIGING

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Dit criterium dient ter bescherming tegen discriminatie vanwege een vakbondslidmaatschap, steun aan vakbonden of deelname aan vakbondsactiviteiten.

VOORBEELD : Abel werkt in een ziekenhuis en is actief lid van een vakbond. Toen er een staking werd georganiseerd, nam Abel deel aan de staking en vakbondsbijeenkomsten. Daarna kreeg hij minder interessante taken, ondanks zijn eerder gewaardeerde bijdragen. Zijn uitsluiting lijkt rechtstreeks verband te houden met zijn vakbondsactiviteit.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het stereotype in deze situatie is dat van de "problematische vakbondsactivist". Dit gaat ervan uit dat personen die deelnemen aan vakbondsactiviteiten of vakbondsstandpunten verkondigen storend en niet loyaal zijn aan de organisatie.

14



HANDICAP

LICHAAM

HANDICAP

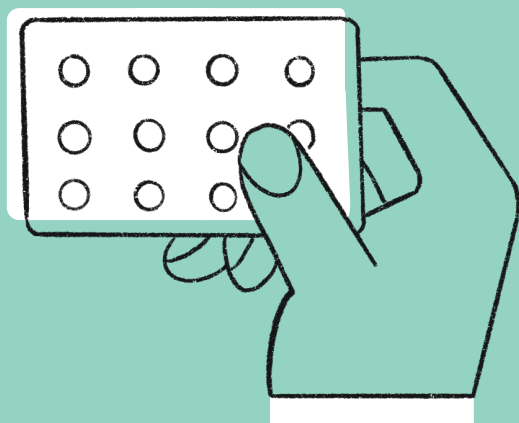
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Het criterium "handicap" richt zich op significante fysieke, mentale of zintuiglijke beperkingen. De werkgever is verplicht om redelijke aanpassingen te doen om de werkomgeving toegankelijker te maken voor mensen met een handicap.

VOORBEELD : In een dagcentrum voor mensen met een handicap is het selectiecomité het niet eens na een zeer overtuigend interview met een kandidaat die een hersenverlamming heeft. Sommigen verdedigen het idee dat de aanwezigheid van een werknemer met een handicap in het team een toegevoegde waarde zou zijn, vooral om de dagelijkse interactie met de begunstigten te vergemakkelijken. Anderen vinden dat de redelijke aanpassingen van de werkplek om de kandidaat te kunnen ontvangen verder gaan dan wat redelijk is.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Afhankelijk van de middelen, grootte, missies, enz. van een organisatie, is het niet altijd eenvoudig om te bepalen wat een redelijke aanpassing is als het gaat om het aannemen van een persoon met een handicap. Enkele criteria om de redelijkheid van een aanpassing te beoordelen zijn de kosten en de mogelijkheid tot financiering.

15



GEZONDHEIDSTOESTAND

LICHAAM

HUIDIGE GEZONDHEIDSTOESTAND OF GEZONDHEIDSTOESTAND IN HET VERLEDEN/ IN DE TOEKOMST

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Gezondheid is de toestand van het lichamelijk, geestelijk en sociaal welzijn. Het welzijn wordt niet enkel gemeten op basis van de afwezigheid van ziekte, maar kan er wel een grote impact op hebben.

VOORBEELD : Amina wordt uit haar functie gezet na een periode van burn-out. Haar coördinator zegt dat ze niet in contact kan blijven met de begunstigden van de organisatie omdat toekomstige langdurige afwezigheid een slechte indruk zou geven op de vereniging actief in de gezondheidssector.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het idee dat iemand die ziek is geweest, ziek zal blijven en minder goed zal presteren, kan leiden tot discriminatie.



FYSIEKE OF GENETISCHE EIGENSCHAP

LICHAAM

FYSIEKE OF GENETISCHE EIGENSCHAP

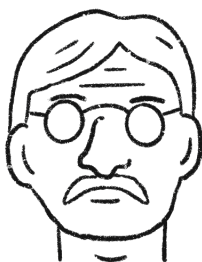
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

Dit criterium omvat kenmerken die aangeboren zijn of buiten de wil van het individu zijn ontstaan zoals moedervlekken, brandwonden, littekens, verminkingen, enz. Daarnaast vallen hier kenmerken onder die het resultaat zijn van vrije keuze zoals tatoeages, piercings, kapsels, enz.

VOORBEELD : Een organisatie in de gezondheidszorg wijst een kandidaat af voor een functie als woordvoerder. Het bestuur vreest dat haar overgewicht de geloofwaardigheid van de organisatie zou kunnen aantasten.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : In dit geval gaat het om discriminatie op basis van een fysiek of genetisch kenmerk en niet op basis van de gezondheidstoestand want er is geen enkel bewijs dat deze persoon obesitas heeft. Het aangevoerde argument is dus op geen enkele manier legitiem en het is een geval van discriminatie op het werk als dit om een afwijzing gaat van de meest gekwalificeerde kandidaat.

17



LEEFTIJD

LICHAAM

LEEFTIJD

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : Unia

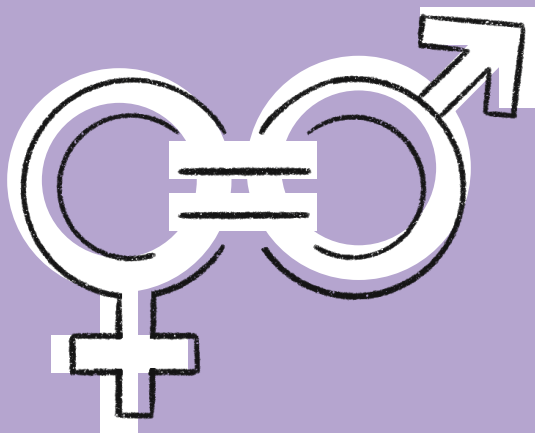
Leeftijdscriminatie kan op elke leeftijd voorkomen. Het treft echter vaker relatief jonge of oudere personen.

VOORBEELD : Théo is 55 jaar en wordt tijdens een sollicitatieprocedure afgewezen voor een functie bij een vereniging die jonge digitale ondernemers ondersteunt. Hij begrijpt niet waarom hij zelfs niet op sollicitatiegesprek mag hoewel hij over alle competenties beschikt die in de vacature stonden.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT :

Bepaalde stereotypes associëren digitale vaardigheden met jongeren. Een onderneming of organisatie die personen uitsluit of discrimineert op basis van leeftijd, loopt het risico om werknemers mis te lopen met diverse niveaus van ervaring die cruciaal zijn voor collectieve efficiëntie.

18



GESLACHT

GESLACHT EN GENDER

GESLACHT

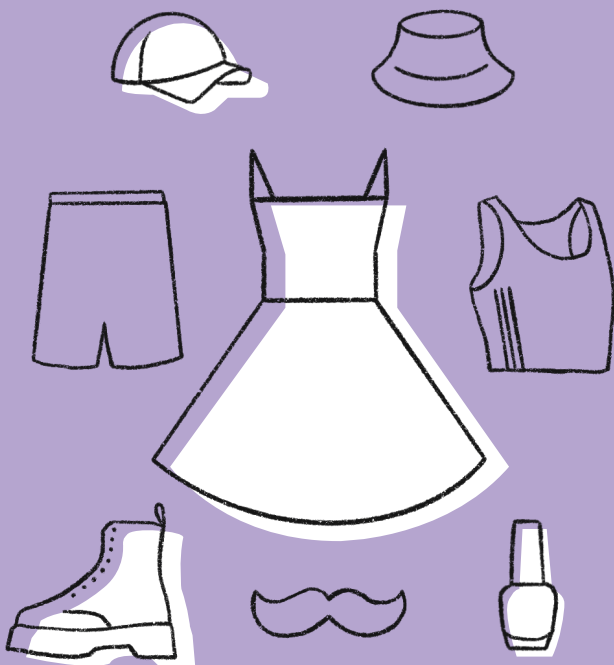
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

Deze bescherming waarborgt dat de rechten van zowel vrouwen als mannen worden gegarandeerd op vlak van werkgelegenheid, dienstverlening, gezondheidszorg, huisvesting, enz.

VOORBEELD : Aya werkt in de thuiszorgsector. Ze wordt ongepast betast door een dementerende oudere mannelijke klant. Het management onderneemt geen actie uit angst dat de klant zijn fundamenteel recht op zorg dan zou verliezen.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : De werkneemster ondergaat deze betasting vanwege haar geslacht. De oudere man wordt ook beïnvloed door bepaalde beschermde criteria (leeftijd, gezondheidstoestand, vermogen, enz.). De werkgever moet echter de rechten van zijn werknemers garanderen. Seksuele intimidatie wordt wettelijk erkend als een vorm van discriminatie.

19



GENDEREXPRESSIE

GESLACHT EN GENDER

GENDEREXPRESSIE

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

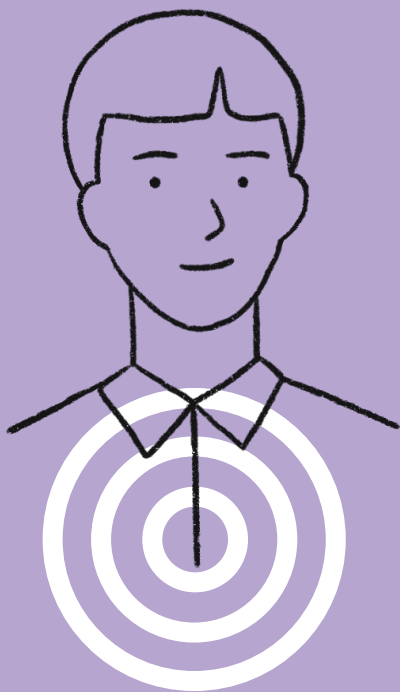
Iedereen heeft het recht om hun genderidentiteit te uiten zoals gewenst, zonder te worden gediscrimineerd of lastiggevallen. Dit omvat het recht om zich te kleden, te gedragen en te presenteren op een manier die consistent of inconsistent is met hun genderidentiteit, zowel in hun professionele als persoonlijke leven.

VOORBEELD : Mateo werkt aan de receptie van een Brussels ziekenhuis. Zijn teammanager vraagt hem om geen nagellak meer te dragen omdat het een deel van de begunstigden choqueert. Zijn collega Fatma draagt echter ook nagellak en heeft daar nooit kritiek op gekregen.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT :

Genderexpressie is een sociale en culturele constructie. Doorheen de tijd is bv. het beeld over mannen die lang haar hebben ook veranderd en werd dit in verband gebracht met een bepaald niveau van mannelijkheid, of een gebrek daaraan. Er dient een algemeen beleid te zijn rond hoe men zich dient te presenteren op het werk, zonder een link met genderexpressie.

20



GENDERIDENTITEIT

GESLACHT EN GENDER

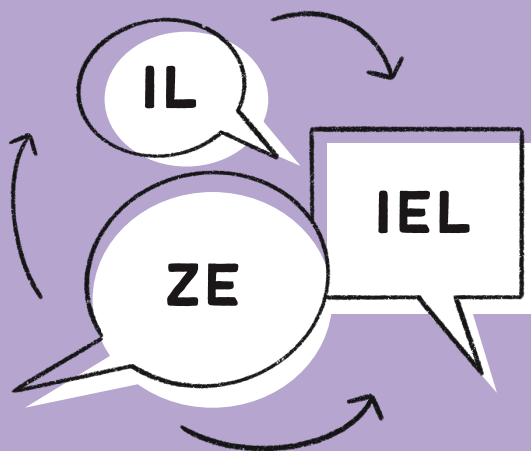
GENDERIDENTITEIT

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

Iedereen geniet bescherming tegen discriminatie op basis van genderidentiteit. Deze bescherming omvat het recht om de voornaam en het geslacht te veranderen in officiële documenten en om niet gestraft of slecht behandeld te worden vanwege de genderidentiteit. Dit geldt voor cisgenderpersonen met een genderidentiteit overeenkomstig het geslacht toegewezen bij de geboorte, maar ook voor personen met een genderidentiteit die niet overeenkomt met het toegewezen geslacht bij de geboorte.

VOORBEELD : Camille identificeert zich als non-binair en wil de voornaamwoorden "die/hun" gebruiken. Ondanks Camille hun verzoek blijven verschillende collega's systematisch het voornaamwoord "zij" gebruiken en weigeren ze het gekozen voornaamwoord te erkennen.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Er zijn hardnekkige ideeën die poneren dat er slechts twee genders bestaan, afgeleid uit fysieke en biologische kenmerken bij de geboorte. Deze worden verondersteld te corresponderen met een specifieke reeks kenmerken en gedragingen. Vanuit dit perspectief wordt de complexe notie van gender ontkend als evoluerende sociaal-culturele constructie.



MEDISCHE OF SOCIALE TRANSITIE

GESLACHT EN GENDER

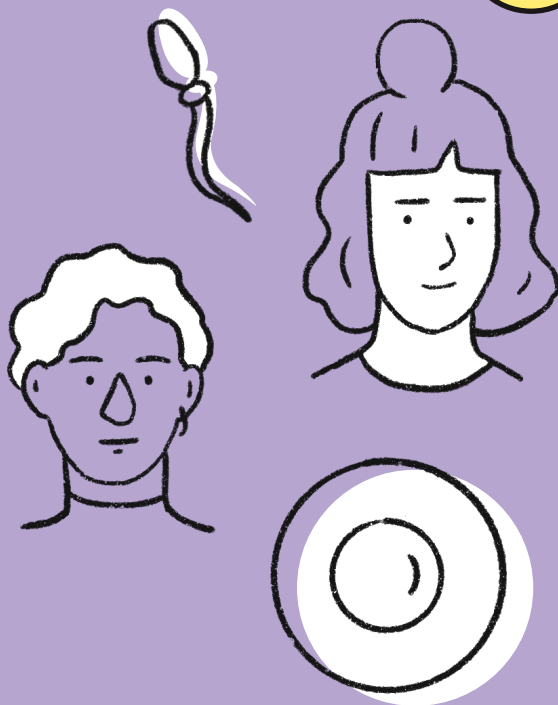
MEDISCHE OF SOCIALE TRANSITIE

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

Het doel van dit beschermingscriterium is ervoor te zorgen dat personen die een medische of sociale gendertransitie ondergaan dezelfde rechten genieten als anderen.

VOORBEELD : Een transgender vrouw, Lia, die in een organisatie werkt, ondergaat een medische transitie. Lia heeft haar leidinggevenden en collega's op de hoogte gebracht van haar wens om de toiletten te gebruiken die overeenkomen met haar gender en geslacht na de medische transitie. De directie twijfelt om Lia de toegang tot de vrouwentoiletten te geven en stelt voor dat ze de toiletten gebruikt die gereserveerd zijn voor mensen met een handicap.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Trans personen worden soms nog steeds gezien als een "bedreiging" of bron van ongemak in gedeelde ruimtes zoals toiletten en kleedkamers. Het voorzien van genderneutrale toiletten draagt echter bij aan een inclusievere werkomgeving.



SEKSUELE KENMERKEN

GESLACHT EN GENDER

SEKSUELE KENMERKEN

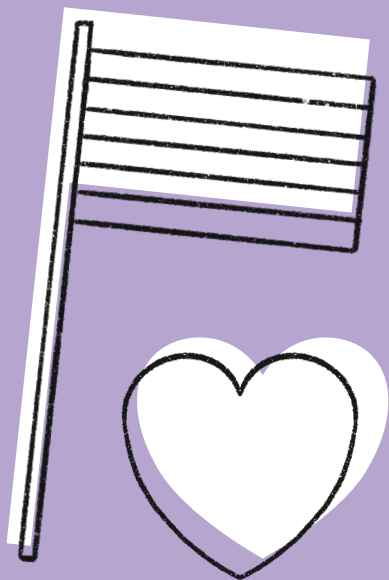
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

Personen mogen niet worden gediscrimineerd vanwege de aard van hun seksuele kenmerken. Dit omvat het recht op lichamelijke integriteit, respect voor privacy en bescherming tegen medische behandelingen zonder toestemming.

VOORBEELD : Ingrid heeft zichtbare intersekse kenmerken die niet overeenkomen met de typische verwachtingen van het geslacht dat haar is toegewezen bij geboorte. Ze wordt regelmatig intensief ondervraagd door haar collega's over haar privéleven en haar seksuele. Daarnaast gaan er geruchten over haar de ronde, wat haar welzijn op het werk negatief beïnvloedt.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Intersekse personen worden vaak gezien als "abnormaal" of "speciaal". Deze perceptie en het gedrag waartoe dat kan leiden, dragen bij aan een schadelijk werkklimaat voor de betrokken werknemers.

23



SEKSUELE GEAARDHEID

GESLACHT EN GENDER

SEKSUELE GEAARDHEID

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : UNIA

Dit criterium garandeert dat personen niet gediscrimineerd of oneerlijk behandeld worden omwille van hun seksuele geaardheid zoals heteroseksualiteit, homoseksualiteit, biseksualiteit, enz.

VOORBEELD : Amélie is een lesbisch maatschappelijk werkster. Wanneer een begunstigde familie haar seksuele geaardheid ontdekt, vragen ze om een ander maatschappelijk werker. Haar coördinator wijst de opdracht onmiddellijk toe aan een heteroseksuele collega om "conflicten te voorkomen". Deze beslissing raakt Amélie diep. De directie probeert de beslissing te rechtvaardigen met het idee dat ze "de religieuze gevoeligheden van de familie" willen respecteren. Tegelijkertijd worstelt Amélie's collega met een ongeplande toename van werkdruk.

WAT ER OP HET SPEL STAAT : De coördinator rechtvaardigt de beslissing door een ander beschermd criterium in te roepen: geloof of levensbeschouwing. Geen enkel criterium mag echter worden ingeroepen om discriminatie te rechtvaardigen. Bovendien is het te simplistisch om de reactie van de familie spontaan toe te schrijven aan geloof. Tot slot, dient de verdeling van taken binnen een team niet gebaseerd te zijn op de identiteit van individuele werknemers. Het moet gebaseerd zijn op objectieve criteria en procedures die een eerlijke verdeling garanderen.

24



ZWANGERSCHAP

FAMILIE

ZWANGERSCHAP

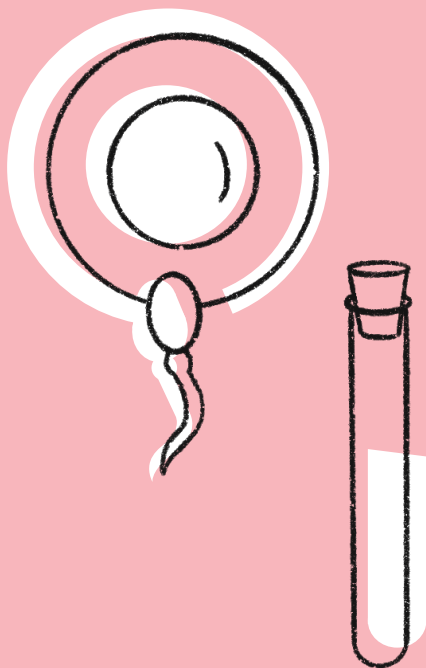
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

De wetgeving moet ervoor zorgen dat zwangere personen niet benadeeld of oneerlijk behandeld worden vanwege hun zwangerschap. Deze bescherming omvat toegang tot zwangerschapsverlof, het recht op een veilige en gezonde werkomgeving en gelijke behandeling met betrekking tot arbeidsomstandigheden.

VOORBEELD : Een vereniging weigert een job aan een sollicitante die 5 maanden zwanger is, ook al voldoet haar cv aan alle vereiste vaardigheden en ervaring. Na het gesprek legt de directrice aan haar collega's uit dat de organisatie het zich niet kan veroorloven om iemand aan te nemen die weldra in zwangerschapsverlof zal gaan.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : De angst van de werkgever heeft te maken met de aangekondigde afwezigheid van de kandidaat en de mogelijke organisatorische problemen die deze afwezigheid zou kunnen veroorzaken. Echter, om niet als discriminerend beschouwd te worden in de ogen van de wet, moet de weigering om een zwangere kandidaat aan te nemen gebaseerd zijn op een "wezenlijke en bepalende beroepsvereiste".

25



GEASSISTEERDE VOORTPLANTING

FAMILIE

GEASSISTEERDE VOORTPLANTING

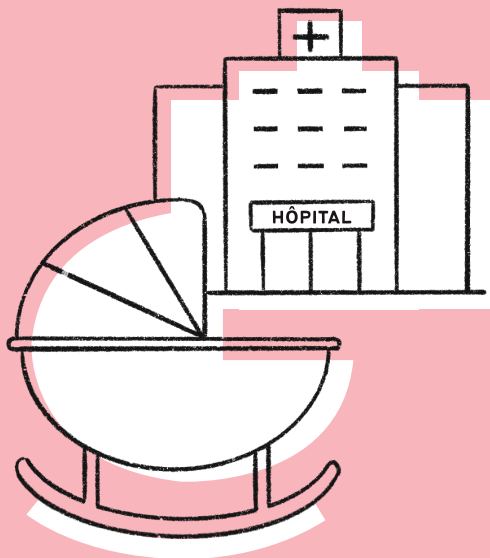
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

De wetgeving beschermt personen die geassisteerde voortplantingstechnieken gebruiken tegen alle vormen van discriminatie.

VOORBEELD : Sofia is projectmanager in een sociaal-culturele organisatie en is onlangs begonnen met een medisch geassisteerde voortplantingskuur. Omwille van de frequente doktersafspraken en behandelingen moet ze haar werkschema aanpassen. Haar directe leidinggevende ontnemt haar de leiding van een project dat zij had geïnitieerd en waarbij zij zeer betrokken was.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Mensen die een medisch geassisteerde voortplanting ondergaan worden soms gezien als minder beschikbaar of minder toegewijd aan hun werk. Individuen mogen niet ongelijk behandeld worden vanwege de voortplantingsmethode die ze hebben gekozen of waar ze toevlucht tot moeten nemen.

26



BEVALLING

FAMILIE

BEVALLING

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

Mensen mogen niet gediscrimineerd worden omdat ze net bevallen zijn of op het punt staan te bevallen.

VOORBEELD : Bij haar terugkeer van het moederschapsverlof, ontdekt Zara dat haar werkdruk onevenredig is verhoogd. Wanneer ze dit aan haar werkgever meldt, zegt hij dat ze al 3 maanden vakantie heeft gehad.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT :

Moederschapsverlof, dat verschilt van geboorteverlof voor co-ouders, is bedoeld om iemand de kans te geven te herstellen na de bevalling, medische opvolging te ondergaan en indien van toepassing extra zorg te ontvangen, te beginnen met borstvoeding... Dit verlof gaat gepaard met een fysiek ingrijpende gebeurtenis en is dus niet zomaar een vakantieperiode.



BORSTVOEDING

FAMILIE

BORSTVOEDING

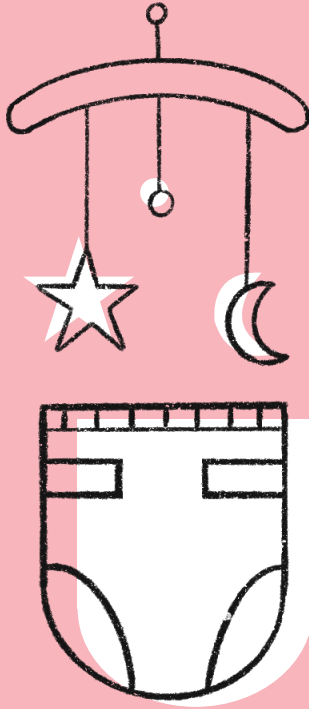
VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

Het doel van dit criterium is om individuen te beschermen, ongeacht hun keuzes op het vlak van borstvoeding: al dan niet (exclusief) borstvoeding geven, voor een langere of kortere periode...

VOORBEELD : Nia is net bevallen en gaat na haar zwangerschapsverlof weer aan het werk. Ze vraagt om een tijdelijke aanpassing van haar werktijden zodat ze borstvoeding kan blijven geven. Deze aanpassingen worden haar systematisch geweigerd zonder enige uitleg. Bovendien heeft het kantoor geen geschikte ruimte waar Nia kan kolven.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Het idee dat personen die borstvoeding geven zich moeten houden aan starre professionele verwachtingen zonder rekening te houden met hun nieuwe lichamelijke en familiale verantwoordelijkheden. De keuze om al dan niet borstvoeding te geven is een kwestie van individuele vrijheid en de werkorganisatie mag dit recht niet in de weg staan zonder een grondige rechtvaardiging.

28-
32



0UDERSCHAP*

FAMILIE

* (CO-)MOEDERSCHAP · (CO-)VADERSCHAP · CO-ouderschap

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

De beschermde criteria (co-)moederschap, (co-)vaderschap en co-ouderschap zorgen ervoor dat men specifieke rechten krijgt, zoals geboorte- en ouderschapsverlof, bescherming tegen onregelmatig ontslag en redelijke aanpassingen om de overgang naar het ouderschap te vergemakkelijken.

VOORBEELD : Julie haar echtgenote is net bevallen. Julie is communicatiemedewerker en gaat na het geboorteverlof weer aan het werk. Ter ondersteuning van haar nieuwe verantwoordelijkheden, vraagt Julie toestemming om één dag per week te telewerken. Hoewel de organisatie al soortgelijke regelingen had geaccepteerd voor werknemers die gelijkaardige functies bekleeden, wordt haar verzoek geweigerd.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT :

Discriminatie gerelateerd aan (co-)moederschap, (co-)vaderschap en co-ouderschap bemoeilijkt de loopbaanontwikkeling van ouders. Het versterkt ook ongelijkheid binnen gezinnen omdat het een eerlijke verdeling in gezins- en huishoudelijke lasten belemmert.

33



ADOPTIE

FAMILIE

ADOPTIE

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

In België is er sprake van discriminatie op grond van adoptie als mensen oneerlijk worden behandeld op het werk of op andere gebieden vanwege hun status als adoptieouder of hun inspanningen om te adopteren.

VOORBEELD : Julien is programmamanager bij een stichting in Brussel. Hij is begonnen met het adoptieproces van een kind wat gepaard gaat met veel administratieve afspraken, psychologische tests enz. Hij heeft een vermindering van zijn werkuren aangevraagd om zich aan te passen aan de nieuwe situatie. Ondanks het gezinsvriendelijke beleid van de organisatie wordt zijn verzoek zonder duidelijke reden afgewezen.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT :

Werknemers die ervoor kiezen om te adopteren, om welke reden dan ook, mogen geen nadelige gevolgen voor hun loopbaan ondervinden. Het adoptieproces brengt een reeks administratieve en persoonlijke verplichtingen met zich mee die werknemers die adopteren niet mogen benadelen ten opzichte van collega's zonder kinderen of met toegang tot andere vormen van ouderschap.



GEZINSVERANT- WOORDELIJKHEDEN

FAMILIE

GEZINSVERANT- WOORDELIJKHEDEN, MET INBEGRIIP VAN ALLEENSTAAND OUDERSCHAP

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE : IGVM

Gezinsverantwoordelijkheden hebben betrekking op kinderen of andere afhankelijk personen zoals oudere familieleden in opgaande lijn, familieleden die ziek of gehandicapt zijn...

VOORBEELD : Dimitri is mantelzorger van een oudere nonkel. Hij vraagt flexibelere werktijden aan zijn manager om betere zorg te verlenen aan zijn nonkel. Het verzoek wordt geweigerd zonder enige rechtvaardiging. De manager had hetzelfde verzoek van collega's met jonge kinderen echter wel geaccepteerd.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT : Er zijn meer dan een miljoen mantelzorgers in België. De stijgende levensverwachting, de latere leeftijd waarop mensen hun eerste kind krijgen en waarop ze de arbeidsmarkt betreden, creëren nieuwe gezinssituaties waarin de verantwoordelijkheden op de schouders van bepaalde personen worden geconcentreerd. Een inclusieve samenleving impliceert dat deze veranderingen in de samenleving worden omarmd als een collectieve uitdaging, ook door arbeidsorganisaties.

35



TAAL

TAAL

TAAL

VERANTWOORDELIJKE INSTANTIE :

Geen enkele overheidsinstantie heeft hiervoor de bevoegdheid gekregen.

Dit criterium moet ervoor zorgen dat personen niet worden gediscrimineerd vanwege hun moedertaal, hun accent of hun vaardigheden in een bepaalde taal.

VOORBEELD : José zijn moedertaal is Nederlands. Hij werkt in een vzw die officieel tweetalig is, maar het merendeel van zijn collega's spreekt uitsluitend Frans. José wordt regelmatig bespot of bekritiseerd om zijn accent, taalfouten en omdat hij tijdens de pauzes of in informele communicatie Nederlands spreekt met Nederlandstalige collega's. Sommige Franstalige collega's zeggen dat ze zich ongemakkelijk voelen omdat ze bepaalde gesprekken in de gemeenschappelijke ruimtes niet begrijpen.

WAAR HET SCHOENTJE KNELT :

Onbewuste vooroordelen geven aanleiding tot het idee dat mensen die de meerderheidstaal niet perfect beheersen, of die een min of meer uitgesproken accent hebben, minder competent zouden zijn. Bovendien leidt het gebruik van talen die niet algemeen begrepen worden op de werkplek vaak tot spanningen tussen werknemers. Het taalbeleid van een organisatie moet duidelijk, transparant en objectief zijn om het gevoel van willekeur en het risico op polarisatie te minimaliseren.

|

|

—

—

—

—

|

|

|

|

—

—

—

—

|

|



BRUXEO

Verantwoordelijke uitgever: BRUXEO
02 210 53 00 - info@bruxeo.be
Handelskai 48 b3A, 1000 Brussel
Ondernemingsnummer: 0877.809.220



MET DE STEUN VAN:



|

|

—

—

—

—

|

|

|

|

—

—

—

—

|

|

Iedereen aan boord!

Tool ontworpen door de
dienst So-Diversity van
BRUXEO.

