

DISCRIMINATIE VAN HOLEBI'S

WAT IS HET EN WAT DOE JE ERAAN?
PRAKTISCHE INFO EN TIPS

CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



Inhoudstafel

WAT MAG IK VAN DEZE BROCHURE VERWACHTEN?	2
DISCRIMINATIE EN DE ANTIDISCRIMINATIEWET BETER BEKEKEN	3
1. Wat is de antidiscriminatiewet?	4
2. Transseksualiteit en transgenderisme	5
3. Juridische stappen	5
4. Wat is discriminatie?	6
5. Wanneer is een onderscheid gerechtvaardigd?	6
6. Verschil tussen directe en indirecte discriminatie	7
WIE HELPT MIJ ALS IK DENK DAT IK GEDISCRIMINEERD WORD?	9
1. Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding	10
2. Liever een holebigroep als aanspreekpunt?	11
3. Welke hulp kan ik verwachten?	11
Dialoog en bemiddeling	12
Naar de rechtbank	12
Wat is een burgerrechtelijke procedure?	13
Wat is een strafrechtelijke procedure?	14
Vrijheid van meningsuiting	16
Censuur op homofobie?	17
Privaat versus publiek	18
TIPS BIJ DISCRIMINATIE IN VERSCHILLENDE SITUATIES	19
1. Bewijs en info verzamelen is de boodschap	20
2. Concrete situaties	20
Discriminatie op de werkvloer	21
Discriminatie op de huisvestingsmarkt	24
Beledigingen en intimidatie	25
Haatmisdrijven met (vermeende) homoseksualiteit als motief	27
Haat en discriminatie op het internet: cyberhate	31
Werken voor een organisatie met een levensbeschouwelijke inslag	33
Bloed geven	34
BRONNEN	38
ADRESSENLIJST	39

DISCRIMINATIE VAN HOLEBI'S

WAT IS HET EN WAT DOE JE ERAAN?

PRAKTISCHE INFO EN TIPS



Pesten je collega's je omdat je homo bent?

Heeft een huiseigenaar geweigerd om jou en je vrouw een appartement te verhuren en denk je dat dit komt omdat jullie een lesbisch koppel zijn?

Voel jij je slecht omdat een jongen 'vuile homo' naar je geroepen heeft terwijl je boodschappen deed?

Neem je aanstoot aan een website die schrijft dat homo's verantwoordelijk zijn voor de verspreiding van aids en daarom uitgeroeid moeten worden?

Wat mag ik van deze brochure verwachten?

Deze brochure biedt informatie over discriminatie op basis van seksuele geaardheid en over de antidiscriminatiewet. Als homo, lesbienne of bi kan je gebruik maken van de antidiscriminatiewet als je omwille van je geaardheid discriminatie ondervindt. Deze brochure is in de eerste plaats bruikbaar als jij je slachtoffer voelt van discriminatie. Je kan ze ook gebruiken om je te informeren over je rechten.

De tekst geeft meer uitleg over wat de antidiscriminatiewet is en waarvoor die dient. Als je denkt dat iemand jou slecht behandelt omdat je holebi bent, kan je misschien nog twijfelen of het om discriminatie gaat. Daarom komt in deze brochure ook de definitie van discriminatie aan bod.

Als iemand je discrimineert, sta je er niet alleen voor. Er zijn organisaties die je kunnen bijstaan. Deze brochure moet je wegwijs maken en uitleggen waar je terecht kan.

De tekst verduidelijkt de grenzen van de antidiscriminatiewet. Is die strijdig met de vrijheid van meningsuiting, staat ze censuur toe en is de wet in alle situaties toepasbaar?

Ten slotte gaat de tekst dieper in op enkele situaties waarin holebi's vaker moeilijkheden of discriminatie ondervinden. De situaties zijn duidelijk omschreven aan de hand van realistische voorbeelden. Telkens vind je praktische tips over wat je in de verschillende situaties kan doen.

In deze brochure gebruiken we de mannelijke vorm 'hij'. Met deze vorm verwijzen we zowel naar mannen en vrouwen als naar mensen die zich niet tot één van deze geslachten rekenen. Wie dat wil, kan 'hij' dus gerust vervangen door 'zij' of een andere term.

A close-up photograph of a network patch panel. At the top, a black horizontal bar contains several white RJ45 ports. Below this bar is a black oval-shaped handle. The bottom portion of the image shows a dense bundle of colorful Ethernet cables (blue, green, orange, and red) plugged into the ports. The text 'Discriminatie en de anti-discriminatiewet' is overlaid in white on the lower half of the image.

Discriminatie en de anti- discriminatiewet

Discriminatie en de antidiscriminatiewet beter bekeken

1 / Wat is de antidiscriminatiewet?

In ons land is er een wetgeving die bepaalde vormen van discriminatie verbiedt. Dit zijn federale wetten, die dus niet van toepassing zijn op aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten vallen. De gemeenschappen en gewesten nemen zelf wetgevende initiatieven om de gelijke behandeling van de burgers te waarborgen in die domeinen waarvoor zij bevoegd zijn. Dit doen ze conform de Europese Richtlijnen over antidiscriminatie.

De wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie beschermt je tegen discriminatie op basis van verschillende **beschermde criteria**. Dat zijn kenmerken die een persoon extra kwetsbaar kunnen maken in de samenleving. De bij wet beschermde criteria zijn: seksuele geaardheid, leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, vermogen, politieke overtuiging, taal, geboorte, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst. Daarnaast zijn ook geslacht, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming wettelijk beschermde criteria.

Als je te maken krijgt met discriminatie, kun je in de eerste plaats een beroep doen op het **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding** (verder in de tekst 'het Centrum'), dat de wettelijke opdracht heeft om gelijkheid te bevorderen en discriminatie te bestrijden.

Naast het Centrum kunnen ook een advocaat of een organisatie - bijvoorbeeld je vakbond of een organisatie die de rechten van holebi's verdedigt - je bijstaan als je gediscrimineerd wordt (zie verder).

2 / Transseksualiteit en transgenderisme

Ben je transseksueel of transgender en word je omwille van je genderidentiteit of -expressie gediscrimineerd, dan kun je terecht bij het **Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen** (verder in de tekst 'het Instituut'). Zij zijn bevoegd voor discriminaties op basis van geslacht en zij zullen je klacht verder opvolgen. Het Centrum verwijst transgendere personen die een melding doen steeds door naar het Instituut. Holebigroepen kunnen zulke zaken ook behandelen en indien nodig doorverwijzen naar het Instituut (zie adressenlijst).

3 / Juridische stappen

De wet maakt het mogelijk om juridische stappen te ondernemen als je slachtoffer bent van discriminatie. Dat wil zeggen dat je zelf naar een burgerlijke rechtbank kan stappen. Maar de wet bevat ook een strafrechtelijk luik. Op basis daarvan kan je klacht indienen bij de politie of het parket.

Om uit te maken of je werkelijk met discriminatie af te rekenen krijgt, is het belangrijk goed te weten wat discriminatie precies is. Daarom staat er in de antidiscriminatiewet een duidelijke definitie.

4 / Wat is discriminatie?

Volgens de antidiscriminatiewet is er sprake van discriminatie als iemand op basis van een bepaald **beschermd criterium** verschillend behandeld wordt, zonder dat hiervoor een gegronde rechtvaardiging bestaat.

Seksuele geaardheid is één van de beschermde criteria uit de antidiscriminatiewet. Dat betekent dus dat niemand jou als holebi minder gunstig mag behandelen in een concrete situatie dan een heteroseksueel persoon die zich in diezelfde situatie bevindt, tenzij er een **gegronde rechtvaardiging** bestaat voor die verschillende behandeling.

Een homokoppel vraagt aan een hotelbalie naar een kamer met een dubbel bed. De bediende zegt nogal bot dat dit onmogelijk is. Na aandringen van de mannen blijken er geen kamers met dubbel bed vrij te zijn. Een man en vrouw die achter hen staan aan te schuiven, vragen een kamer met een dubbel bed en krijgen die meteen.

5 / Wanneer is een onderscheid gerechtvaardigd?

Als er een gegronde rechtvaardiging (dus een goede reden) bestaat om jou als holebi in een bepaalde situatie anders te behandelen dan een heteroseksueel persoon, dan is er geen sprake van discriminatie. We spreken dan van een gerechtvaardigd onderscheid.

In de praktijk komt het heel zelden voor dat een onderscheid op basis van seksuele geaardheid gerechtvaardigd kan worden.

6 / Verschil tussen directe en indirecte discriminatie

Directe discriminatie betekent dat iemand jou in een bepaalde situatie uitsluit of minder goed behandelt omdat je homoseksueel bent.

Een trainer behaalt goede resultaten met zijn amateurvoetbalploeg. Wanneer de club echter ontdekt dat hij homo is, wordt hij bedankt voor bewezen diensten.

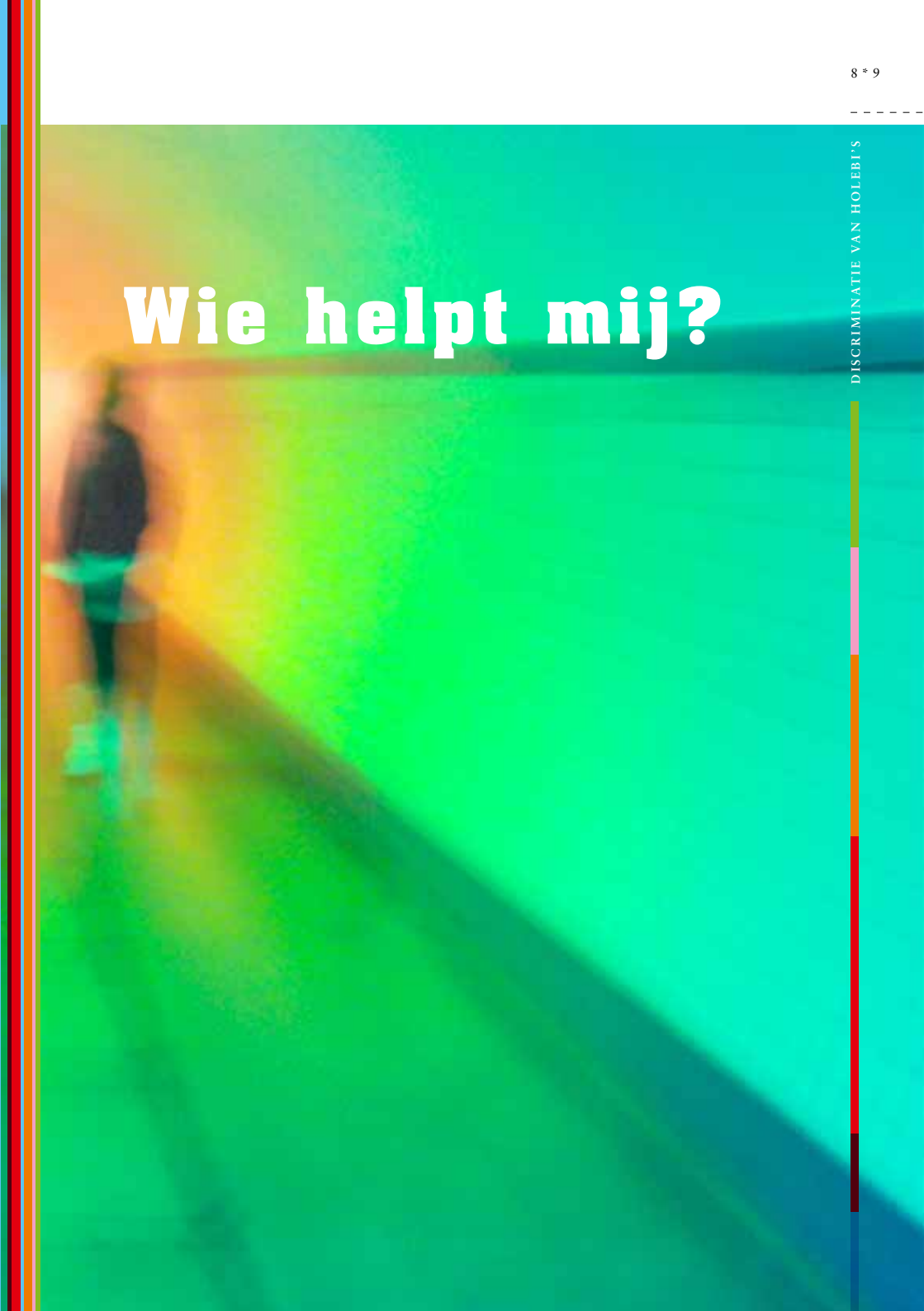
Bij **indirecte discriminatie** lijkt er op het eerste gezicht niets aan de hand. Als je wat dieper graaft, dan blijkt er toch sprake te zijn van een minder gunstige behandeling omwille van je seksuele geaardheid.

Tijdens een sollicitatieprocedure moeten de kandidaten psychologische testen afleggen. De vragen gaan allemaal uit van man-vrouwkoppels. Een homoseksuele kandidaat kan zich moeilijk met de voorbeelden identificeren en behaalt daarom een lagere score.

Zowel directe als indirecte discriminatie zijn verboden volgens de anti-discriminatiewet.



Wie helpt mij?



Wie helpt mij als ik denk dat ik gediscrimineerd word?

Gediscrimineerd worden omdat je homo, lesbisch of bi bent, is kwetsend. Je hoeft dit niet te aanvaarden, want discriminatie is verboden. In de eerste plaats wil je misschien je verhaal kwijt en je verontwaardiging uiten. Je hoeft die ervaring niet alleen te verwerken. Je kan hulp inroepen van gespecialiseerde organisaties. Die bieden een luisterend oor, kunnen je informeren over je rechten en je helpen beslissen welke stappen je kan ondernemen.

I / Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Je kan je rechtstreeks wenden tot het Centrum. Het Centrum is wettelijk verplicht om gelijkheid te bevorderen en discriminatie te bestrijden. Het registreert klachten, helpt slachtoffers van discriminatie, zet informatiecampagnes op en geeft vormingen over diversiteit. Het laat ook studies uitvoeren en formuleert adviezen en aanbevelingen.

Als je denkt dat je het slachtoffer geworden bent van discriminatie, kan je bij het Centrum terecht. Het Centrum behandelt jouw klacht op maat. Dit gebeurt vertrouwelijk en in nauw overleg. Het Centrum beantwoordt iedere vraag, geeft advies, onderhandelt en bemiddelt. Als het nodig is en als jij akkoord bent, kan het Centrum ook gerechtelijke stappen ondernemen. Alle mogelijkheden om een oplossing te vinden voor jouw probleem worden samen overlopen. Het Centrum begeleidt je gedurende heel het proces.

2 / Liever een holebigroep als aanspreekpunt?

Er zijn ook enkele groepen uit het holebiverenigingsleven die klachten over discriminatie opvangen. Sommige holebi's doen hun verhaal liever daar. Deze groepen werken nauw samen met het Centrum.

Nederlandstaligen kunnen terecht bij de Holebifoon, de anonieme hulp- en informatielijn van de **Holebifederatie** (zie adressenlijst).

Je kan er je verhaal doen bij goed opgeleide vrijwilligers. Je kan er ook een discriminatie melden. De melding wordt, als je dat wenst, doorgegeven aan het Centrum. Het Centrum neemt dan contact met je op. De **Holebifoon** zet geen stappen als je dat zelf niet wil. Je kan ook naar de Holebifoon bellen als je enkel wilt praten over je ervaring en verder niets wilt ondernemen.

Voor wie zijn klacht in het Frans wil doen, werken **Arc-en-Ciel Wallonie** en de **Fédération des Associations Gayes et Lesbiennes (FAGL)**, **Tels Quels** en **Alliège** op precies dezelfde manier. Ook daar kan je terecht met een melding of een klacht. Ook zij werken samen met het Centrum (zie adressenlijst).

3 / Welke hulp kan ik verwachten?

Eerst en vooral zal een medewerker naar je verhaal luisteren. Hij zal je informeren over je rechten en over alle mogelijke pistes. Misschien voel je je daarna beter en wil je het daarbij laten. Dat kan; dan wordt je oproep geregistreerd, maar onderneemt de organisatie verder niets. Je kan ook beslissen om je recht te laten gelden en iets te ondernemen. In dat geval zal het Centrum je bijstaan. De Holebifoon en de holebigroepen zullen je dan naar het Centrum doorverwijzen, maar kunnen nog verdere psychosociale begeleiding bieden.

DIALOOG EN BEMIDDELING

Om een einde te maken aan discriminatie, kun je naar de rechtbank stappen. Maar in eerste instantie kiest het Centrum voor dialoog en bemiddeling. Ervaren en professionele medewerkers luisteren naar jouw klacht en helpen een analyse te maken van de situatie en de mogelijkheden. Het Centrum speelt een actieve rol in het opstarten van een dialoog of bemiddeling en helpt je om die te organiseren.

Het is emotioneel meer bevredigend om samen tot een oplossing te komen. Denk maar aan een probleem tussen werknemer en -gever of tussen collega's onderling. Als beide partijen samen een oplossing vinden, zal het nadien gemakkelijker zijn om opnieuw samen te werken. Na een rechtszaak zijn de verhoudingen meer gespannen. Daarom zijn juridische stappen steeds de laatste optie.

Een homokoppel wil graag een café overnemen. De eigenares wil haar pand niet aan homo's verhuren. Ze vreest dat het café pedofielen zal aantrekken en dat dit een bedreiging vormt voor de crèche in de buurt. Bovendien vreest ze dat haar pand in waarde zal verminderen. Het Centrum informeert de eigenares over de antidiscriminatiewet en stimuleert de dialoog. Uiteindelijk komen beide partijen, met de steun van hun advocaten, tot een akkoord en wordt de overname-overeenkomst ondertekend.

Soms brengt bemiddeling geen oplossing. Om te kunnen bemiddelen, moeten beide partijen bereid zijn om in goede wil samen aan tafel te zitten. Dat is niet altijd zo. Ook als de feiten erg zwaar zijn, kan het nodig zijn naar de rechter te stappen.

NAAR DE RECHTBANK

Het idee om naar de rechtbank te stappen, kan je afschrikken. De (financiële) drempel is immers vrij hoog. Je bent misschien niet vertrouwd met juridische taal en het kan je allemaal een brug te ver lijken. Om het gemakkelijker te maken voor jou, kunnen volgens de antidiscriminatiewet bepaalde verenigingen 'in rechte optreden'. Dat betekent dat ze jou helpen en samen met jou naar de rechtbank kunnen stappen.

Het gaat concreet om het Centrum, werkgevers- en werknemersorganisaties, organisaties van overheidspersoneel en van zelfstandigen, instellingen van openbaar nut en verenigingen die volgens hun statuten het doel hebben om de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden.

Deze organisaties kunnen gerechtelijke stappen ondernemen, ofwel door een burgerlijke procedure te beginnen voor de bevoegde rechtbank, ofwel door een strafklacht neer te leggen bij de procureur des Konings. Je kan dat natuurlijk ook allemaal zelf doen, als je dat liever hebt.

Laat je je in de rechtszaal vertegenwoordigen door het Centrum of je vakbond, dan zullen zij - met jouw schriftelijke toestemming - het juridische werk doen en je steeds goed informeren en betrekken. Om inzicht te krijgen in wat je te wachten staat, kan het helpen om het onderscheid te kennen tussen het burgerrechtelijke en strafrechtelijke luik in de wet. Op die manier krijg je meer zicht op mogelijke oplossingen.

WAT IS EEN BURGERRECHTELIJKE PROCEDURE?

Een burgerrechtelijke procedure gebeurt voor een burgerrechtelijke rechtbank. De antidiscriminatiewet wil discriminatie in de eerste plaats aanpakken met **burgerrechtelijke sancties**. De rechter kan bevelen om **het discriminerende gedrag te stoppen**. Hij kan ook een **vergoeding** toekennen voor de schade die de discriminatie veroorzaakte bij het slachtoffer. Deze procedure en sancties komen het meest voor.

Hoe werkt de burgerrechtelijke procedure?

In een burgerlijke procedure staan twee of meer partijen tegenover elkaar: de eiser (degene die concrete gegevens aanvoert waaruit blijkt dat discriminatie plaatsvond) en de verweerder (degene die vervolgens moet aantonen dat hij niet gediscrimineerd heeft). Beide partijen staan op gelijke voet. Ze proberen allebei de rechter ervan te overtuigen dat ze gelijk hebben.

De rechter kan je schade laten vergoeden

Als je gediscrimineerd werd, kan je naar de rechtbank om herstel te krijgen van het nadeel dat je geleden hebt. Anders gezegd, betekent dit dat je (**materiële of morele**) schade hersteld wordt. Je moet dan proberen te bewijzen hoeveel schade je hebt geleden. Dat is vaak moeilijk. Daarom geeft de wet de mogelijkheid om te kiezen voor een vast bedrag. In dat geval hoef je niet te bewijzen hoe groot de schade was die je hebt geleden.

Een lesbische werd ontslagen nadat zij haar coming-out deed. De rechter oordeelt dat de werkgever haar discrimineerde op basis van haar seksuele geaardheid. De vrouw ontvangt een schadevergoeding, zoals bepaald in de wet.

De rechter kan bevelen het discriminerende gedrag stop te zetten.

Twee oudere vrouwen die een relatie hebben, worden geweigerd door een vrijetijdsclub. Hun aanwezigheid zou 'aanstootgevend' zijn voor andere ouderen. De rechter kan de voorzitter of verantwoordelijke verbieden het koppel nog eens om die reden te weigeren.

Hoe kan je bewijzen dat je gediscrimineerd werd?

Bij een burgerrechtelijke procedure is er sprake van de **verdeling van de bewijslast**. Dat betekent dat de eiser (of de organisatie die hem vertegenwoordigt) concrete gegevens moet aandragen om discriminatie te doen vermoeden. De rechter evalueert de gegevens. Als hij op basis van die gegevens denkt dat er een aanwijzing is dat discriminatie heeft plaatsgevonden, moet de verweerder bewijzen dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Dit betekent dat hij er een legitiem doel mee nastreeft en dat middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Opgelet! In het domein van de arbeid is het rechtvaardigingssysteem nog strikter. De bewijslast ligt dus niet bij één partij maar is gedeeld.

WAT IS EEN STRAFRECHTELIJKE PROCEDURE?

Een strafrechtelijke procedure gebeurt voor een strafrechtbank. De wet

bevat een aantal **strafrechtelijke sancties**. Die worden minder gebruikt dan de burgerrechtelijke. Het gaat om een geldboete of gevangenisstraf. De strafrechtelijke sancties worden alleen gebruikt als iemand een ander publiekelijk aanzet tot discriminatie, haat of geweld; wanneer die haat één van de redenen was om een ander misdrijf te plegen; of wanneer een ambtenaar of openbaar officier discrimineert. In alle andere gevallen gelden de burgerrechtelijke sancties.

Hoe werkt het strafrecht?

In het strafrecht is het de overheid die de vermoedelijke dader van een misdrijf vervolgt. De onderzoeksrechter gaat op zoek naar de waarheid en de rechtbank velt een oordeel. In zo'n procedure gaat het dus niet om twee personen die tegenover elkaar staan om hun gelijk te halen. Het is de Staat die een persoon vervolgt die de wet heeft overtreden, of er nu een slachtoffer van die overtreding is of niet.

Als je slachtoffer bent van een strafrechtelijke inbreuk op de antidiscriminatiewet, kan je best snel klacht neerleggen op het politiebureau. Als de inbreuk verband houdt met je seksuele geaardheid, laat dit dan duidelijk opnemen in het proces-verbaal. Deze drijfveer kan ervoor zorgen dat de straf wordt verzwaard. Het parket onderzoekt de zaak. Je kan ook een schriftelijke klacht indienen bij het parket. Als je klacht hebt ingediend, laat je dan registreren als 'benadeelde persoon' bij het secretariaat van het parket. Als je dit doet, zal je op de hoogte gehouden worden van wat er verder met je klacht gebeurt.

De klacht kan **geseponneerd** worden. Dat betekent dat er geen vervolging komt, omdat de procureur des Konings vindt dat er onvoldoende elementen zijn om verder te gaan. Er kan ook een **minnelijke schikking** getroffen worden. Dat wil zeggen dat er bemiddeld wordt tussen slachtoffer en dader en dat er een oplossing komt die voor beide partijen bevredigend is. De aangeklaagde kan ook gedagvaard worden voor de **strafrechtbank**. De strafrechter zal onderzoeken of er genoeg bewijzen zijn om te besluiten dat de aangeklaagde schuldig is. Hij kan ook een straf opleggen, zoals een geldboete of gevangenisstraf. Meestal kiest hij voor een geldboete.

Als je als slachtoffer een schadevergoeding wilt, kan je je burgerlijke partij stellen. Dat betekent dat niet alleen het parket, maar ook jijzelf de zaak voor de rechter verdedigt.

Je als slachtoffer burgerlijke partij stellen, betekent dat je een rechter vraagt om een onderzoek te voeren en om erkend te worden als slachtoffer. Je kan je burgerlijke partij stellen voor de onderzoeksrechter, voor de raadkamer tijdens de procedure of voor de vonnisrechter.

Bewijsvoering

In het strafrecht geldt de verdeling van de bewijslast niet. Hier is de aangeklaagde onschuldig tot het tegendeel bewezen is. Dit noemen we het principe van het **vermoeden van onschuld**.

VRIJHEID VAN MENINGSUITING

De vrijheid van meningsuiting is een fundamenteel recht. Het betekent dat iemand in het openbaar meningen of ideeën mag uiten waarmee anderen het niet eens zijn of die zelfs kwetsend zijn voor een bepaalde groep in de samenleving.

Een man schrijft op zijn weblog: “Holebikoppels zijn tegennatuurlijk. Ik vind dat homo’s en lesbiennes niet mogen trouwen en zeker geen kinderen mogen opvoeden”. Hij mag dit schrijven, ook al is zijn uitspraak kwetsend voor holebi’s; het gaat om zijn persoonlijke mening.

Daarnaast is de vrijheid van meningsuiting niet absoluut (bijvoorbeeld laster, eerroof of leugenachtige reclame). In die zin beperkt de antidiscriminatiewet geenszins de vrijheid van meningsuiting. Wanneer een mening echter aanzet tot discriminatie, haat of geweld, dan is er wel een probleem. Dan gaat het niet meer om het publiekelijk verkondigen van een mening maar wel om het aanzetten tot discriminatie in het openbaar. Dat gebeurt bijvoorbeeld wanneer iemand op internetfora, via pamfletten of in de media oproept om homo’s te vermoorden.

Voor mensen die in de maatschappij een belangrijke positie bekleden, weegt

het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld zwaarder door dan voor mensen die onbekend zijn. Die eersten vervullen een voorbeeldrol en moeten daarom omzichtiger omspringen met discriminerende taal.

Het boek 'De weg van de islam' roept op "om homo's te doden door hen van het hoogste gebouw te werpen, met het hoofd naar beneden". Deze passage gaat verder dan het uiten van een mening. Ze zet aan tot haat en geweld. Gelovige moslims worden immers opgeroepen om homo's te doden. Dit boek bevat raadgevingen van imams aan gelovigen. Imams hebben in hun gemeenschap een morele autoriteit.

Waar de grens precies ligt tussen vrije meningsuiting en aanzetten tot discriminatie, haat of geweld, bepaalt de rechter. Hij houdt daarbij rekening met de context, de bedoeling van de spreker en het gebruikte medium.

CENSUUR OP HOMOFOBIE?

Als er een aanwijzing is dat er aangezet zal worden tot discriminatie, haat of geweld wordt daar niet op voorhand tegen opgetreden. Denk bijvoorbeeld aan optredens van zangers of groepen die homofobe liedteksten brengen. Censureren is niet geoorloofd. Pas als er duidelijk een aanzetten tot discriminatie wordt vastgesteld, kan je actie ondernemen.

Het Centrum kan in een gesprek met de organisatoren van concerten wel afspreken dat er geen teksten worden gebracht die aanzetten tot discriminatie, haat of geweld.

De Jamaicaanse dancehall-artiest Bounty Killer is berucht om zijn homofobe liedjesteksten. Hij heeft ook al in België opgetreden. Ook al kan iedereen vermoeden dat hij op het podium zal oproepen tot haat tegenover homo's, toch worden zijn optredens niet gecensureerd. Er kan maar iets gebeuren als werkelijk blijkt dat zijn gedrag te ver gaat en er echt sprake is van aanzetten tot discriminatie, haat of geweld.

PRIVAAT VERSUS PUBLIEK

De antidiscriminatiewet is niet van toepassing op zuiver private betrekkingen tussen individuen: in een familie, een koppel, ...

Dat betekent dat je je niet op de wet kan beroepen als een oom tijdens een bezoek een homofobe opmerking maakt die aanzet tot discriminatie. Je bevindt je op dat ogenblik immers niet in de publieke ruimte en de verhouding tussen jou en je oom is privaat.

Het is niet gemakkelijk om uit te maken wanneer mensen zich in de publieke of private sfeer bevinden. De rechter beoordeelt waar de private levenssfeer eindigt en het maatschappelijke leven begint.

Een camping die zich profileert als algemene gezinscamping mag de toegang niet weigeren aan een lesbisch koppel. De camping is een publieke ruimte die toegankelijk zou moeten zijn voor iedereen. De campinguitbater biedt publieke diensten aan en mag daarbij niet discrimineren.

Iemand huurt een zaal voor een verjaardagsfeest. Die persoon kan enkel zijn vrienden en kennissen toelaten.

Tips bij discriminatie



Tips bij discriminatie in verschillende situaties

1 / Bewijs en info verzamelen is de boodschap

Als je denkt dat je niet juist behandeld wordt omdat je homoseksueel bent, is dat kwetsend. De psychologische impact kan groot zijn, vooral als je bijvoorbeeld te maken krijgt met een haatmisdrijf. Je weet in eerste instantie misschien niet goed wat je moet doen. Je schrikt van het gedrag waarmee je geconfronteerd wordt.

Toch is het belangrijk om alle info en elk bewijs dat je kan verzamelen, te bewaren. Het kan gaan over mails, brieven, sms'jes of graffiti op je muur. Ook getuigen zijn nuttig en kunnen je helpen om de discriminatie te bewijzen als dat nodig blijkt. Scheur hatelijke brieven niet kapot omdat je kwaad bent. Wis boodschappen van iemand die je lastigvalt niet van je antwoordapparaat. Als een immokantoor je via je voicemail laat weten dat jij en je partner niet in aanmerking komen voor een huurappartement omdat je geen 'traditioneel koppel' bent, wis dat bericht dan niet. Als iemand je aanvalt en je moet naar de dokter, laat dan een medisch getuigschrift opstellen en laat foto's maken van de verwondingen.

2 / Concrete situaties

Er bestaan enkele typische situaties waarin holebi's vaker geconfronteerd worden met problemen en vormen van discriminatie. Voor elk van deze situaties bestaan er concrete tips.

DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER

Het Zzzip-onderzoek (Universiteit Gent, 2004-2006) toont aan dat holebi's minder positief staan tegenover hun werksituatie dan hetero's. Een homofoob klimaat kan ertoe leiden dat holebi's een lagere werktevredenheid, meer stress en een slechtere gezondheid hebben. 22% doet zijn of haar coming-out niet op de werkvloer. 40% vertelt het aan een beperkt aantal collega's. 22,5% heeft negatieve reacties gekregen op het werk in verband met de seksuele geaardheid.

Verskillende vormen van discriminatie op de werkvloer

Als je op het werk geïntimideerd, gepest of gediscrimineerd wordt, heeft dat een grote impact. Je voelt je niet alleen slecht, misschien ga je ook minder goed presteren.

Er bestaan verschillende vormen van discriminatie op de werkvloer. Iemand kan een job geweigerd worden of een promotie missen omwille van zijn homoseksualiteit. Iemand kan ontslagen of gepest worden na een coming-out.

Pesten op het werk

Het onderzoek 'Discriminatie van holebi's op de werkvloer' van prof. dr. John Vincke (Universiteit Gent, 2008), uitgevoerd in opdracht van het Centrum, toont aan dat vier op tien holebi's die deelnamen aan het onderzoek indirecte homofobie ervaren op de werkvloer. Bij bijna 5% komt dit relatief vaak voor en het meest in grote bedrijven.

Tip:

Gepest worden voelt vernederend aan. Het veroorzaakt pijn en verdriet. Toch hoeft je je niet te schamen. Gepest worden is nooit jouw schuld. Het is wel belangrijk om te beseffen dat pesten niet zomaar verdwijnt door jezelf weg te stoppen of het probleem te negeren.

Je kan best zo vlug mogelijk erkennen dat er een probleem is en iemand zoeken met wie je in vertrouwen kan praten. De naam van de vertrouwenspersoon of preventieadviseur vind je in het arbeidsreglement. Je kan ook je vakbond contacteren of je rechtstreeks tot je directie richten. Als de situatie lang aansleept, raak je misschien zo uit je doen dat je er ziek van wordt. De stress kan er ook voor zorgen dat je minder goed functioneert, waardoor je fouten begint te maken. Lang wachten met een oplossing te zoeken, speelt dus vooral in je eigen nadeel.

De antipestwet

Word je gepest op het werk, dan kan je je beroepen op de ‘wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk’. Deze wet wordt ook ‘de antipestwet’ genoemd.

Ook als je je op deze wet wilt beroepen, kan je bij het Centrum of je vakbond terecht voor hulp en begeleiding.

De antipestwet legt de nadruk op bemiddeling. Samen een oplossing zoeken door te praten, krijgt de voorkeur. Werkgevers zijn daarom verplicht een preventieadviseur in dienst te hebben. Het in dienst nemen van een vertrouwenspersoon is niet verplicht maar wordt wel aanbevolen. Vertrouwenspersonen zijn aanspreekpunten voor personeelsleden met problemen. Werkgevers zijn verplicht een beleid te ontwikkelen tegen ongewenst gedrag en pesten, zowel om het te voorkomen als om het te stoppen als het zich voordoet.

Als verzoening of bemiddeling niet helpt, kan je als werknemer een ‘met redenen omklede klacht’ indienen bij de vertrouwenspersoon of preventieadviseur. Een ‘met redenen omklede klacht’ staat in een document dat gedateerd is en ondertekend door de werknemer. Het bevat

een beschrijving van de feiten, de identiteit van de persoon die wordt aangeklaagd en een vraag aan de werkgever om maatregelen te nemen om de feiten een halt toe te roepen. Vanaf het moment dat je zo'n klacht hebt ingediend, word je tegen ontslag beschermd. De preventieadviseur zal de klacht objectief onderzoeken en een schriftelijk advies aan de werkgever bezorgen. Dat advies bevat ook voorstellen voor oplossingen. Als de voorgestelde oplossingen niet werken en de pesterijen doorgaan, kan de preventieadviseur de directie 'Toezicht op het Welzijn op het Werk' inschakelen. Die kan de werkgever verplichten om maatregelen te treffen binnen een bepaalde termijn.

Als werknemer kan je je ook rechtstreeks tot de arbeidsrechtbank wenden. Die kan je wel verplichten om eerst een oplossing te zoeken via de interne procedures.

Kadisja, een jong biseksueel meisje, heeft op haar eerste job haar coming-out gedaan. Enkele collega's maken voortdurend schunnige gebaren en opmerkingen. Kadisja kan terecht bij de vertrouwenspersoon van haar bedrijf om de problemen te bespreken. Een bemiddelingspoging met de pestende collega's levert geen resultaat op. Omdat het meisje haar werk niet kan doen in deze stresserende omstandigheden, dient ze een 'met redenen omklede klacht' in bij de preventieadviseur van het bedrijf. De wet beschermt haar tegen ontslag. De preventieadviseur praat met Kadisja, haar werkgever en enkele collega's en bezorgt de werkgever uiteindelijk een verslag. De werkgever volgt zijn aanbevelingen. Enkele collega's worden overgeplaatst naar een andere afdeling. Het team van Kadisja krijgt een tweedaagse vorming over diversiteit.

Meer informatie?

'Preventie van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk'

Gratis te verkrijgen bij:

Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, tel: 02-233 42 11,

e-mail: publicaties@werk.belgie.be

DISCRIMINATIE OP DE HUISVESTINGSMARKT

Discriminatie op de huisvestingsmarkt kan verschillende vormen aannemen. Ze kan direct of indirect zijn. Discriminatie kan op verschillende momenten in het huur- of aankoopproces gebeuren: aan de telefoon, bij bezoek aan het vastgoed, in een advertentie, ...

Twee lesbische vrouwen bezoeken een appartement dat hen interesseert. De huisbazin leidt hen rond. Na de rondleiding vraagt ze: “Wie van jullie twee wil huren? Als u dat wenst, kan uw man het appartement ook nog eens komen bekijken”. Nadat de vrouwen hun situatie verduidelijkt hebben, zegt de vrouw dat ze “enkel aan gewone gezinnen wil verhuren”. Dat is directe discriminatie.

Een eigenaar verhuurt een huis. Hij vraagt aan het immokantoor om enkel aan ‘traditionele koppels’ te verhuren. Dat betekent dat halebikoppels niet in aanmerking komen. Dit is een vorm van indirecte discriminatie.

Tip:

Als je vermoedt dat een immokantoor of een huiseigenaar je niet juist behandelt omdat je homoseksueel bent, is het belangrijk om bewijsmateriaal te verzamelen.

Stuur bijvoorbeeld een brief naar de eigenaar als je interesse hebt in een vastgoed. In die brief verklaar je akkoord te zijn met de huur- of verkoopvoorwaarden. Zo kan je achteraf bewijzen dat je je wel degelijk aangemeld hebt als kandidaat.

Je kan een derde persoon vragen om mee te gaan als je een huurwoning of vastgoed bezoekt. Kies bij voorkeur iemand met wie je geen directe band hebt, bijvoorbeeld een medewerker van een huurdersorganisatie. Die kan als getuige optreden. Word je geweigerd door een bericht op je antwoordapparaat, bewaar dat dan zeker. Een gerechtsdeurwaarder kan de echtheid van het bericht schriftelijk bevestigen.

Laat je niet afschepen door een medewerker van een immobiliënkantoor die zegt dat hij enkel uitvoert wat de huiseigenaar hem vraagt. Dat is geen

excuus. Hij mag immers geen discriminerende instructies opvolgen. Doet hij dit wel, dan maakt hij zichzelf schuldig aan discriminatie.

Meer informatie?

Het Centrum heeft twee brochures gepubliceerd over discriminatie op de private huisvestingsmarkt. 'Discriminatie op de huisvestingsmarkt. Hoe kan je reageren?' richt zich tot slachtoffers van discriminatie op de huisvestingsmarkt.

De tweede brochure, 'Discriminatie op de huisvestingsmarkt. Hoe kan je het vermijden?' richt zich tot eigenaars die willen verhuren of verkopen zonder te discrimineren. Beide brochures kan je gratis aanvragen bij het Centrum of downloaden van de website: www.diversiteit.be

BELEDIGINGEN EN INTIMIDATIE

Intimidatie

In het kader van de antidiscriminatiewet is intimidatie ongewenst gedrag dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving gecreëerd wordt. Als iemand je beledigt en hierdoor schade veroorzaakt, kan je daarvan herstelling vorderen. Krijg je te maken met intimidatie, dan kan je bij het Centrum terecht. Het Centrum is bevoegd om je te helpen.

Tip:

Gebeurt de intimidatie via e-mail of sms, verzamel en bewaar die dan. Ze kunnen achteraf dienen om jouw verhaal te stofferen en te bewijzen dat je inderdaad herhaaldelijk door dezelfde mensen werd aangepakt. Ook kun je nadenken over welke mensen eventueel voor jou kunnen getuigen. Verzamel hun contactgegevens.

Beledigingen

Mondelinge beledigingen kunnen alleen bestraft worden als ze geuit worden tegenover een drager van openbaar gezag (politie) of een bekleder van een openbare hoedanigheid (ambtenaar). Ze moeten ook gepaard gaan met een zekere ‘openbaarheid’ (zie verder).

Beledigingen tegenover een privépersoon zijn enkel strafbaar als er sprake is van ‘daden’. Dat wil zeggen dat de beledigingen moeten gebeuren in geschriften, prenten of zinnebeelden. Ook hier moet er sprake zijn van een zekere ‘openbaarheid’.

Aanzetten tot discriminatie, haat of geweld

Mondeling of schriftelijk aanzetten tot discriminatie, haat of geweld tegenover een persoon of groep is strafrechtelijk vervolgbaar. Hier moet zeker aan de openbaarheidsvereiste voldaan zijn.

Als een homo over straat wandelt en er iemand “vuile janet” naar hem roept, is dit niet strafbaar op grond van de antidiscriminatiewet.

Roept diezelfde persoon: “Vuile janet, ze zouden jullie allemaal moeten afmaken”, dan is dit volgens de antidiscriminatiewet wel strafbaar. De persoon zet in dat geval aan tot haat en geweld.

Ook als het al de derde keer is dat diezelfde man “vuile janet” roept naar dezelfde homoman, kan dit strafbaar zijn omdat het dan gaat om intimidatie.

Tip:

Word je herhaaldelijk beledigd door iemand uit de buurt, probeer dan getuigen te verzamelen die jouw verhaal kunnen bevestigen. Je kan daarover praten met burens of vrienden die getuige waren van een voorval. Zorg dat je hun contactgegevens hebt.

Openbaarheidsvereiste

Belediging, aanranding van de goede eer of aanzetten tot haat, discriminatie of geweld is enkel strafbaar als voldaan is aan de **openbaarheidsvereiste**. Er is dus slechts sprake van een misdrijf als de beledigingen in het openbaar gebeuren. Dat betekent in aanwezigheid van of gericht aan twee of meer personen. Deze vereiste geldt niet voor intimidatie en belaging.

Een lesbische dame ontvangt een e-mail waarin de afzender oproept om “alle potten in elkaar te timmeren”. Deze daad is op grond van de antidiscriminatiewet niet strafbaar omdat de mail alleen aan de vrouw gericht is.

Krijgt diezelfde dame dezelfde e-mail en heeft de afzender in cc: enkele vrienden toegevoegd, dan is dit wel een misdrijf. Het e-mailbericht is immers ‘openbaar gemaakt’.

HAATMISDRIJVEN MET (VERMEENDE) HOMOSEKSUALITEIT ALS MOTIEF

Wat is een haatmisdrijf?

Een haatmisdrijf is een misdrijf waarbij de dader een bepaald (vermeend) kenmerk van het slachtoffer (zoals homoseksualiteit) als één van de motieven hanteert. Dat betekent dat iemand een misdrijf pleegt, (onder andere) omdat hij denkt dat iemand holebi is. In dat geval spreken we van **subjectieve verzwarende omstandigheden**. De rechter is verplicht hiermee rekening te houden. Bij een haatmisdrijf kan de rechter de straf verzwaren.

Een homo wordt in een café waar hij vaak komt, aangevallen door een groep jongeren. Eén van de daders kent het slachtoffer en zijn seksuele geaardheid. De aanval is erg gewelddadig, zowel verbaal (homofobe beledigingen) als fysiek (slagen en verwondingen). De rechtbank erkent in haar vonnis het homofobe karakter van de aanval als een verzwarende omstandigheid van de slagen en verwondingen en verzwart dan ook de straf.

De verzwarende omstandigheid is dat het misdrijf tegen een homo werd gepleegd omdat hij homo is. De drijfveer om het misdrijf te plegen, is de (vermeende) seksuele geaardheid van het slachtoffer.

Wanneer gelden de verzwarende omstandigheden?

De verzwarende omstandigheden kunnen van toepassing zijn op volgende misdrijven: aanranding van de eerbaarheid, verkrachting, opzettelijke doodslag, opzettelijk toebrengen van lichamelijk letsel, schuldig verzuim, aanslag op de persoonlijke vrijheid, aanslag op de onschendbaarheid van de woning, belaging, aanranding van de eer of goede naam, brandstichting, vernieling of beschadiging van roerende goederen met geweld of bedreiging.

Algemene aandachtspunten

Als je slachtoffer wordt van een haatmisdrijf, denk dan nooit dat het je eigen schuld is of dat je het 'zelf gezocht hebt'. Een haatmisdrijf is nooit goed te praten. Je kan wel enkele voorzorgen nemen om jezelf te beschermen tegen homofobe agressie.

Als je afspreekt met een onbekende die je via de chat ontmoet hebt, doe dit dan op een publieke plaats. Onbekenden thuis uitnodigen is onveilig. Als je een (seks)afpraak maakt met een onbekende, breng dan een goede vriend hiervan op de hoogte. Hij kan alarm slaan, mocht er iets gebeuren. Laat je kredietkaarten thuis als je gaat 'cruisen' in het stadspark (dat is anonieme seks bedrijven op een openbare plaats). Hoe minder potentiële buit je bij je hebt, hoe beter. Plaatsen die bekend staan als ontmoetingsplaatsen voor homo's, zijn het favoriete terrein voor dieven of mensen met slechte bedoelingen. Die weten immers dat heel wat homo's die op deze plek een sekspartner zoeken, kwetsbaar zijn. Deze homo's durven vaak geen melding te maken van een misdrijf bij de politie, omdat ze niet willen laten registreren dat ze cruisen. Daarom zijn cruisende homo's gegerede slachtoffers voor diefstallen en overvallen.

Psychologische impact van haatmisdrijven

De misdrijven zoals hierboven opgesomd, zijn sowieso zware feiten. Ze laten een grote indruk na bij het slachtoffer. Word je het slachtoffer van een haatmisdrijf, dan heb je in de eerste plaats nood aan opvang. Als er sprake was van fysiek geweld, heb je misschien verzorging nodig. Slachtoffer zijn van zo'n misdrijf, weegt zwaar. Weten dat dit misdrijf gepleegd werd omdat je homoseksueel bent, kan nog veel kwetsender zijn. Denk erover na om je te laten begeleiden of om over je ervaring te spreken met een holebigroep of met een hulpverlener.

Je kan terecht voor een gesprek bij de Holebifoon (zie adressenlijst). Je kan aan de telefoon of via de chat je verhaal kwijt.

Meer informatie?

Ook de dienst Slachtofferhulp kan je helpen. Deze gratis dienst luistert naar wat je overkomen is, geeft advies en informatie en verwijst door naar de politie of naar andere diensten als je dat wenst.

Voor meer informatie en een contactadres in jouw buurt kan je terecht bij het Steunpunt Algemeen Welzijnswerk vzw: Diksmuidelaan 50, 2600 Berchem, 03-366 15 40, www.steunpunt.be

De adressen van de erkende centra voor slachtofferhulp vind je via deze website: www.wvg.vlaanderen.be/welzijnjustitie/slachtofferhulp/centra.htm

Het belang van registratie bij haatmisdrijven

Omdat haatmisdrijven verwerpelijk zijn, is het belangrijk dat ze geregistreerd worden. Alleen zo kunnen de politie en het beleid er alles aan doen om haatmisdrijven in te dijken.

Sinds 1 november 2006 maken de politie en de parketten bij klachtenbehandeling nota van homofobie als motief. Dat wil zeggen dat zij verplicht zijn om officieel te noteren dat er sprake is van homofobie, als jij dat aangeeft.

Deze registratie van een homofoob motief is niet vrijblijvend. Concreet betekent dit dat de politie verplicht is om jou als slachtoffer van een haatmisdrijf op gepaste wijze op te vangen. De politie moet je verhaal ernstig nemen, jouw klacht noteren en het haatmotief registreren.

Misschien is naar de politie stappen het laatste waar je zin in hebt na een overval. Je wilt misschien gewoon naar huis, omdat je je daar veilig voelt, en alles zo vlug mogelijk vergeten. Doe dit niet. Het homofobe misdrijf laten registreren is in jouw voordeel en je helpt er ook andere mogelijke slachtoffers mee.

Tip:

Als je een klacht neerlegt bij de politie en denkt dat je te maken hebt met een haatmisdrijf, meld dit dan duidelijk. Je kan beter een keer te veel dan te weinig zeggen dat de dader “vuile homo” riep terwijl hij je aanviel. Als de agent een proces-verbaal opmaakt, zal hij jouw getuigenis voor je voorlezen. Daarna moet je die tekenen. Als je hoort dat de homofobe uitspraken van de dader niet of onvoldoende vermeld zijn in het proces-verbaal, vraag dan een aanpassing. Dat is je recht. Vraag de politie ook om een kopie van het proces-verbaal. De politie is verplicht om akte te nemen van je klacht. Als ze dit weigert, neem dan contact op met het Centrum of met een halebivereniging.

Als je een lichamenlijk letsel hebt overgehouden aan het haatmisdrijf, kan je dit best laten vaststellen door een arts. Vraag een attest. Dat kan later goed van pas komen, mocht je beslissen er een zaak van te maken. Neem ook foto's van je verwondingen.

Vraag de politiediensten ook bij welk parket je je moet laten registreren als ‘benadeelde persoon’. Als je dit doet, word je op de hoogte gehouden van wat er met je klacht gebeurt.

Als je niet alleen naar het politiebureau durft te gaan om klacht in te dienen, neem dan contact op met een vriend of een halebivereniging. Je kan hen vragen of één van hun leden je hierbij kan begeleiden.

HAAT EN DISCRIMINATIE OP HET INTERNET: CYBERHATE

Wanneer spreken we van cyberhate?

Het internet is een uniek communicatiemedium, maar het wordt ook misbruikt om aan te zetten tot haat en discriminatie. We spreken in dit geval over cyberhate. Cyberhate komt voor in verschillende vormen: op discussiefora, in chatrooms, via e-mails, websites en blogs. Boodschappen die 'aanzetten tot discriminatie, haat of geweld' zijn boodschappen waarbij de auteur duidelijk de bedoeling en de hoop heeft dat degene die ze leest, andere personen of groepen zal discrimineren, haten of geweld tegen hen zal gebruiken. 'Aanzetten tot' gaat duidelijk verder dan je mening verkondigen, want dat kan wel, ook als het om een mening gaat die anderen kwetst of choqueert.

Op een discussieforum:

“Nekschot en begraven, die homo's. Meer heb ik daar niet over te zeggen. Er is hier al genoeg van dat vies gespuis. Ze doen onnozel en verspreiden ziektes en dat is alles.”

Hoe reageren op cyberhate?

Iedereen die geconfronteerd wordt met cyberhate heeft het recht (en de plicht) om daartegen te reageren. Als je denkt dat een tekst of boodschap op het internet aanzet tot discriminatie, haat of geweld, dan kan je contact opnemen met de auteur van de boodschap. Laat weten wat je denkt over zijn boodschap en wijs erop dat er wetten bestaan die discriminerende uitingen verbieden. Als je een haatdragende kettingmail ontvangt, stuur je best een bericht terug naar de afzender met de vraag om geen haatboodschappen meer naar jou te sturen.

In het geval van een discussieforum kan je naast de auteur ook de moderator van het forum contacteren. Een moderator is verplicht om in te grijpen als een bericht aanzet tot discriminatie, haat of geweld. In extreme gevallen kan de moderator de politie verwittigen. Hoewel de meeste fora met moderatoren werken, bestaan er toch nog fora zonder moderator. In dat geval kan je nagaan of je via de homepage contact kunt

opnemen met de beheerder van de website. Soms kan je misbruiken melden via een algemeen contactformulier op de website.

Als je terecht komt op een blog of website die expliciet haat verkondigt, kijk dan of je kan achterhalen wie de beheerder van de website is. Ook een beheerder van een website of blog is verplicht om discriminerende uitlatingen te verwijderen zodra hij ervan op de hoogte wordt gesteld.

Je kan ook rechtstreeks contact opnemen met het Centrum dat ook klachten over cyberhate behandelt. Het Centrum zal nagaan of er een inbreuk wordt gepleegd op de wetgeving. Als het nodig is, neemt een medewerker contact met de beheerder, moderator of auteur. In extreme gevallen wordt de politie of het parket ingeschakeld.

Je kunt een melding (al dan niet anoniem) over cyberhate doen via www.diversiteit.be of telefonisch op het groene nummer 0800-12 800.

Je kan ook rechtstreeks contact opnemen met de Federal Computer Crime Unit van de Federale Politie (zie adressenlijst).

Meer informatie?

‘Delete cyberhate. Racisme en discriminatie op internet. Handleiding voor de internetgebruiker’

Gratis te verkrijgen bij het Centrum en te downloaden via www.diversiteit.be

WERKEN VOOR EEN ORGANISATIE MET EEN LEVENSBESCHOUWELIJKE INSLAG

Als je werkt in een organisatie met een bepaalde levensbeschouwelijke inslag, hou je daar best rekening mee als je denkt gediscrimineerd te worden. De antidiscriminatiewet noemt deze organisaties **tendensondernemingen**.

Tendensondernemingen zijn organisaties of ondernemingen met een **levensbeschouwelijke of religieuze grondslag**. Voorbeelden zijn katholieke scholen of ziekenhuizen, een joodse vereniging, een protestants verzorgingsstehuis. Zij kunnen van hun werknemers vragen om zich tijdens de werkuren te gedragen volgens deze grondslag.

Een katholieke school kan bijvoorbeeld aan haar personeel vragen om zich te houden aan de principes van het katholiek geïnspireerde leerplan.

De levensbeschouwelijke grondslag moet duidelijk omschreven zijn in de statuten van de organisatie. De werknemers moeten die statuten kennen.

Een lesbische vrouw is poetsvrouw in een katholieke verzorgingsinstelling. Bij haar aanwerving moest ze een tekst ondertekenen die de filosofie van de instelling uitlegt. De instelling werkt volgens een 'christelijke filosofie'. De vrouw besluit haar coming-out te doen bij haar patiënten door te vertellen dat ze samenleeft en een dochtertje heeft met een vrouw. Even later wordt ze ontslagen.

De instelling kan in dit geval inroepen dat de poetsvrouw de katholieke grondslag van de instelling niet heeft gerespecteerd tijdens het werk. De vrouw heeft immers de visie van haar werkgever onderschreven. Ze heeft dus die visie aanvaard en is er dan ook toe gebonden om die te respecteren tijdens het uitoefenen van haar werk. De grens tussen discriminatie en het recht van de werkgever om zich op de levensbeschouwelijke achtergrond te beroepen, is soms onduidelijk. Het is aan de rechter om hierover te oordelen. Indien je je in een gelijkaardige situatie bevindt en je afvraagt of je gediscrimineerd bent, neem dan contact op met het Centrum.

BLOED GEVEN

Mannen die seks hebben (gehad) met mannen, mogen geen bloed geven. Homo's vinden dat vaak onrechtvaardig. Mannen die met vrouwen vrijen en aangeven dat ze dat veilig doen, mogen wel bloed geven. Mannen die seks hebben met mannen (al ging het maar om één contact), mogen sowieso niet. Bloeddonatie kan binnen het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet vallen. De huidige formulering van het verbod (“indien u een man bent en seksuele contacten hebt gehad met een andere man”) kan een onderscheid op grond van seksuele geaardheid inhouden. Om te beoordelen of het al dan niet om een discriminatie gaat, moet worden nagegaan of er een objectieve rechtvaardiging bestaat voor dit onderscheid.

Argumentatie van het Rode Kruis

Al het bloed dat het Rode Kruis inzamelt, wordt getest op hiv. De kans dat er toch besmet bloed in de bloedbanken terecht komt, is uiterst minimaal maar bestaat omwille van de ‘vensterperiode’. Dat is de periode tussen de besmetting en het moment dat deze besmetting kan aangetoond worden met tests op het bloed. Wanneer iemand recent een besmetting met hiv heeft opgelopen, kunnen tests deze besmetting nog niet aantonen. Omdat mannen die met mannen vrijen statistisch gezien meer kans maken om besmet te geraken met hiv, worden zij uitgesloten.

Het Rode Kruis wil zeker niet discrimineren en beseft dat het risico ligt in bepaalde vormen van seksueel gedrag en niet bij een bevolkingsgroep op zich. Maar de omstandigheden waarin de bloeddonatie gebeurt, zijn niet echt geschikt om in te gaan op intieme zaken als seksueel gedrag (weinig privacy tijdens het gesprek met de arts over de vragenlijst bijvoorbeeld).

De internationale regels van het Rode Kruis hierover kunnen evolueren in functie van nieuwe wetenschappelijke inzichten. De huidige criteria zijn noodzakelijk, maar kunnen morgen overbodig zijn.

Een tweede overleg werd georganiseerd door de Minister van Volksgezondheid, waaraan het Centrum heeft deelgenomen. Het Centrum heeft voorgesteld om de doeltreffendheid van de vragenlijst voor donoren te verbeteren om de volksgezondheid te beschermen (screening van alle risicogedragingen voor alle bevolkingsgroepen, zonder onderscheid), zonder hierbij vragen te stellen die zich op een bepaalde doelgroep richten en die stigmatiseren.

Het Centrum pleegde overleg over de bloedkwestie met het Rode Kruis en andere partners zoals de Holebifederatie, Sensoa, Plate-forme Prévention Sida en Exaequo. Uit dit overleg ontstond een brochure die homo's informeert over de argumenten van het Rode Kruis.¹

Meer informatie?

‘Alles op alles voor veilig bloed’

Gratis te verkrijgen bij zowel het Rode Kruis als het Centrum en de Holebifederatie.

¹ De holebiverenigingen blijven ervoor pleiten om deze uitsluiting van mannen die seks hebben met mannen, af te schaffen.



Bronnen en adressen



Bronnen

De antidiscriminatiewet. Handleiding bij de wet ter bestrijding van discriminatie.

Paul Borghs, Garant, 2003.

Alles wat je altijd al wilde weten over holebi's.
Gelijke Kansen in Vlaanderen, 2007.

Alles op alles voor veilig bloed.

Rode Kruis Vlaanderen in samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en in overleg met de Holebifederatie, Sensoa, Plate-forme Prévention Sida en Ex Aequo, 2005.

Discriminatie op de huisvestingsmarkt. Hoe kan je reageren?

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2007.

Discriminatie op de huisvestingsmarkt. Hoe kan je het vermijden?

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2008.

Discriminatie van holebi's op de werkvloer

John Vincke, Alexis Dewaele, Wim Van den Berghe en Nele Cox, 2008

Uit de kast, werkt beter. Hoe holebivriendelijk is jouw bedrijf?

Holebifederatie, 2008.

Zzzip. Een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep holebi's.

John Vincke, Alexis Dewaele, Wim Van den Berghe en Nele Cox, 2006.

www.diversiteit.be

www.pesten.be

Lijst van wetten, decreten, ordonnanties en collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot antidiscriminatie (13 februari 2008)

Federaal

- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, gewijzigd op 10 mei 2007
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.38 sexies van 10 oktober 2008
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.95 van 10 oktober 2008

Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest

- Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt
- Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid

Franse Gemeenschap

- Decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie

Waaals Gewest

- Decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van de discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling
- Ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt

Duitstalige Gemeenschap

- Decreet van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Adressenlijst

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningsstraat 138

1000 Brussel

T 02-212 30 00 of 0800-12 800

Hoe een discriminatie melden bij het Centrum?

Via het groene telefoonnummer

0800-12 800

Via e-mail naar epost@cntr.be

Via het formulier op www.diversiteit.be

Meldpunten in Vlaamse centrumsteden

Voor de contactgegevens van het dichtstbijzijnde meldpunt kan je contact opnemen met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. De volledige lijst van alle meldpunten kan je ook terugvinden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be

çavaria

Kammerstraat 22

9000 Gent

T 09-223 69 29

info@cavaria.be

www.cavaria.be

Holebifoon (onthaal- en infolijn

çavaria): 0800-99 533 (gratis)

vragen@holebifoon.be

www.holebifoon.be

Arc-en-Ciel Wallonie

Maison Arc-en-Ciel de Liège

Rue Hors Château 7

4000 Liège

T 04-222 17 33

courrier@arcenciel-wallonie.be

www.arcenciel-wallonie.be

Regenbooghuis vzw

Kolenmarkt 42

1000 Brussel

T 02-503 59 90

info@rainbowhouse.be

www.rainbowhouse.be

Tels Quels

Rue du Marché au Charbon 81

1000 Bruxelles

T 02-502 00 70

www.telsquels.be

Alliège

Maison Arc-en-Ciel de Liège

Rue Hors Château 7

4000 Liège

T 04-223 65 89

courrier@alliage.be

www.alliage.be

Wel Jong Niet Hetero

Kammerstraat 22

9000 Gent

T 09-269 28 17

www.weljongniethetero.be

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
T 02-233 41 75
T 0800 12 800 (gratis)
F 02-233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Association Trans-Action

Maison Arc-en-Ciel de Bruxelles
Rue du Marché au Charbon 42
1000 Bruxelles
T 0486-57 22 03 (FR)
of 0486-71 17 59 (NL)

Justitiehuizen en Bureaus voor juridische bijstand

Adressen via www.just.fgov.be

Federal Computer Crime Unit

Meldpunt e-cops: www.ecops.be

Discriminatie van holebi's.
Wat is het en wat doe je eraan?
Praktische info en tips.
Brussel, februari 2009, herdruk 2011

Uitgever:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Koningsstraat 138, 1000 Brussel
T: 02-212 30 00
F: 02-212 30 30
epost@cntr.be
www.diversiteit.be

Redactie:

Holebifederatie. In opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en met de steun van Arc-en-Ciel Wallonie, Alliège en Tels Quels.

Grafisch concept en opmaak: d-Artagnan

Druk: Perka

Fotografie: Bart De Keyser, Alex Nikada

Verantwoordelijke uitgever: Jozef De Witte, directeur van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Cette brochure est aussi disponible en français.

Het Centrum juicht de verspreiding van kennis toe, maar dringt aan op respect voor de samenstellers en auteurs van alle bijdragen in deze publicatie. Gebruik van teksten uit deze publicatie als informatiebron is enkel toegestaan met vermelding van de auteur en de bron.

De gehele of gedeeltelijke reproductie, verkoop, publicatie, aanpassing van de teksten, foto's, tekeningen of andere auteursrechterlijk beschermde elementen in deze publicatie is niet toegelaten zonder de voorafgaande schriftelijke toelating van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Voor gebruik van het beeldmateriaal dient contact te worden opgenomen met het Centrum of rechtstreeks met de copyrightgebruiker vermeld in het colofon. U kan deze brochure terugvinden op de website van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding: www.diversiteit.be

U kan ze ook bestellen
telefonisch: 02-212 30 00
per e-mail: epost@cntr.be

Deze brochure werd gedrukt op FSC-papier /
SGS-COC- 004434 / FSC mixed

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING
Koningsstraat 138, 1000 Brussel
www.diversiteit.be

In samenwerking met Çavaria
en met de steun van Arc-en-Ciel Wallonie, Alliège en Tels Quels

