



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

Colofon

Dit is een uitgave van
de Holebifederatie vzw
Kammerstraat 22
9000 Gent
tel 09-223 69 29
fax 09-223 58 21
info@holebifederatie.be
www.holebifederatie.be



© Holebifederatie, april 2008.
Deze publicatie mag niet verkocht worden.
Verantwoordelijk uitgever,
Y.Aerts, Kammerstraat 21, 9000 Gent

Deze publicatie kwam tot stand
in steun met
Gelijke Kansen in Vlaanderen
Boudewijnlaan 30
1000 Brussel.
tel 02-553 58 46
fax 02-553 51 38
gelijkekansen@vlaanderen.be
www.gelijkekansen.be



Auteurs An Kestens, Hannes Couvreur
Projectcoördinatoren Eva Dumon, Katrien
Van Leirberghe

Vormgeving Big Bazart
Coverfoto Opération Panda (VVL BBDO)

Met dank aan Big Bazart, Frédéric Fiore,
An Gydé, Danny Jacqmot, Walter Nuyts,
Stefaan Vallet, Christ Vanneste, teamleden
Holebifederatie.

Voorwoord

Beste lezer

Mensen houden werk en privé niet altijd zo strikt gescheiden. Collega’s praten wel eens over hun partner of kinderen. Maar wist je dat één op vijf holebi’s daar met geen woord over rept op het werk? Eén op tien heeft zelfs het gevoel ontslagen te zijn geweest, promotiekansen te hebben gemist of niet aangenomen te zijn als gevolg van zijn of haar seksuele geaardheid.

Nochtans kunnen een paar eenvoudige ingrepen een bedrijf heel wat holebivriendelijker maken. Zo creëer je een open onderneming waar iedereen zich beter thuis voelt. Het enthousiasme van zo’n bedrijf straalt ook af op klanten, leveranciers en potentiële werknemers. Je zou zelfs kunnen zeggen dat diversiteit goed is voor de gezondheid. Een bedrijf dat oog heeft voor diversiteit, kan rekenen op medewerkers die zich fysiek en mentaal goed voelen.

Ben je werkgever of manager in een bedrijf, ben je actief in de vakbond, sta je aan het hoofd van een organisatie of overheidsinstelling? En vind je diversiteit een belangrijke waarde op de werkvloer? Deze brochure geeft je een hele waaier tips & tricks om er werk van te maken.

Veel leesplezier!

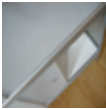
Kathleen Van Brempt
Vlaams minister van Gelijke Kansen



01 > Diversiteit is een troef > p 4



02 > Holebi zijn, ook van 9 tot 5 > p 8



03 > “In de kast” heeft gevolgen > p 10



04 > Holebi’s en carrière, een ongelijke strijd > p 14



> Laat van je horen! > p 17



> Lexicon van de holebi > p 18



> Handboekje van de holebi > p 20



**> Is uw bedrijf holebivriendelijk?
De praktische zelftest > bijlage**

Intro

Man-vrouw-verschillen, leeftijdsverschillen en de integratie van allochtone werknemers en werknemers met een handicap zijn nog altijd dé grote thema's als het gaat over diversiteit op de werkvloer. Maar hoe zit het met de holebi's bij jou op het werk? In hoeverre komen zij aan bod in je diversiteitsplan en in hoeverre kunnen zij ook ongeremd holebi zijn?

Als holebi's nog te vaak over het hoofd worden gezien, komt dat omdat ze al dan niet bewust onzichtbaar blijven. Nochtans is naar schatting 3 tot 8 procent van de Belgische bevolking holebi. Grote kans dus dat je holebicollega's, -werknemers en -klanten hebt.

Voor veel mensen is je seksuele geaardheid nog altijd iets wat tot de privésfeer behoort. Een belangrijke misvatting. Je zou ervan opkijken hoezeer je privéleven aan bod komt op het werk. Bovendien, een holebi die zijn of haar geaardheid verborgen moet houden, is zichzelf niet. En dat laat zich voelen.

Het omgekeerde is natuurlijk ook waar. Een holebivriendelijke werkomgeving werkt bevrijdend, zowel voor holebi- als heterowerknemers. De sfeer verbetert, je holebiwerknemers zijn minder snel ziek, presteren beter, zijn loyaler en zullen zich beter en sneller ontplooien. Voor je klanten is het ook leuker zaken doen met werknemers die zich goed in hun vel voelen.

Dit boekje helpt je om na te gaan hoe je je bedrijf nog holebivriendelijker kunt maken en hoe je het potentieel van je holebiwerknemers beter kunt benutten.



Vergeet de holebi's niet, je ziet ze zelden, maar ze zijn er wel, ...

Waar? Waar?

Wat kom je in deze brochure te weten ?

Wat zijn voor jou de voordelen van een holebivriendelijke werkvloer?

> Zie Diversiteit is een troef op pagina 6

Wat als een holebiwerknemer zijn of haar geaardheid verborgen moet houden?

> Zie Holebi zijn, ook van 9 tot 5 en "In de kast" heeft gevolgen op pagina's 11 en 12

Wat zijn de herkenbare en verborgen barrières voor holebi's op het werk?

> Holebi's en carrière, nog te vaak een ongelijke strijd p15

Hoe creëer je een holebivriendelijke werksfeer?

> Doe de praktische zelftest in de bijlage

Meer weten?

> Zie Handboekje van de holebi, pagina 20

01 > Diversiteit is een troef

De “onzichtbare
minderheid” moet elke
dag keuzes maken ...



‘Ik solliciteer enkel voor een vacature als de werkgever holebi’s vermeldt in het diversiteitsbeleid of arbeidsreglement van het bedrijf. Want anders weet je gewoon niet wat de reacties zullen zijn. Dat betekent natuurlijk dat sommige werkgevers nooit mijn capaciteiten leren kennen.’

Naomi, 53 jaar

Door de beste werkrachten uit alle gemeenschappen aan te trekken, blijft een onderneming innovatief en succesvol. De enige mogelijkheid om dit te doen, is door open te staan voor diversiteit.

> Winst voor het bedrijf

Succesvolle en innovatieve ondernemers slagen erin om de beste werkrachten aan te trekken uit alle geledingen van de samenleving. Om het potentieel van deze talentvolle werknemers maximaal te benutten is het cruciaal dat een bedrijf voluit kiest voor diversiteit in de breedste zin van het woord.

For many industries, ideas are the currency of the future. To be a successful ideas company, diversity is not just important – it is obligatory. This is at the core of the commercial reality of using productive diversity to enhance business competitiveness.

(Anthony Lupi & Louise Redmond, Positive Outcomes, The Business Case for Productive Diversity and its Relationship to Corporate Sustainability)

Twintig tot dertig procent meer productiviteit

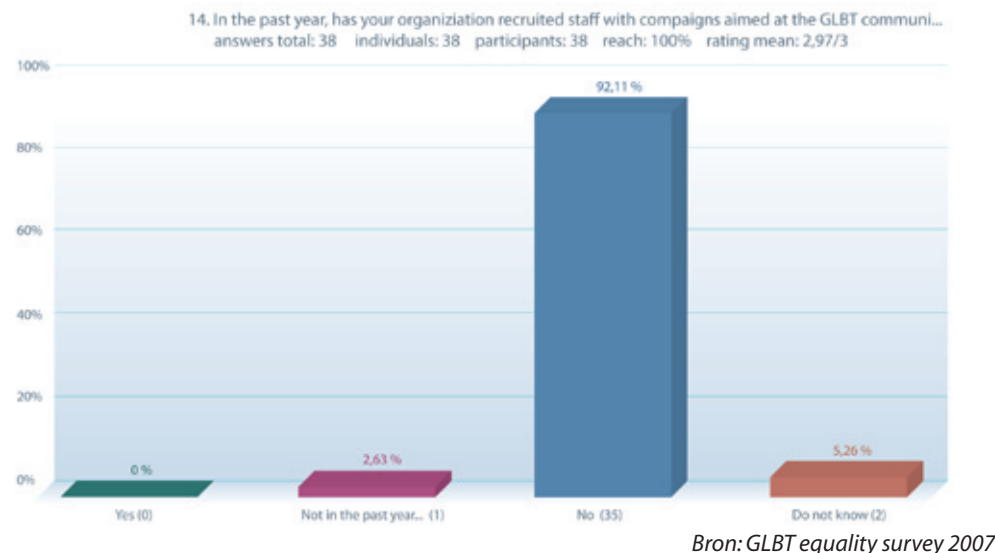
Holebi's die “uit de kast” gekomen zijn en die zich gerespecteerd en gesteund voelen door hun collega's en oversten, zijn **20% tot 30% productiever** (Harris Interactive, 2006). Ze netwerken meer en treden meer op de voorgrond, waardoor hun kwaliteiten sneller zichtbaar worden en ze zich verder kunnen ontwikkelen.

Diversiteit is positief voor de gezondheid en het welbevinden van zowel holebi- als heteromedewerkers.

Minder absentisme en een grotere loyaliteit

Nederlands onderzoek toont aan dat de **werkbeleving** en de psychische en fysieke **gezondheid** van holebi's beter is in organisaties die openstaan voor diversiteit en die optreden tegen discriminatie. Deze werknemers zijn over het algemeen ook loyaler en gemotiveerder. Een rijke diversiteitscultuur zou ook positief zijn voor het welzijn en de gezondheid van alle medewerkers.

How to go pink



JE BEDRIJF BEVINDT ZICH IN EEN GLOBALE MARKT

Klanten, leveranciers en strategische partners komen van overal ter wereld. Zorg er daarom voor dat je met al die verschillende partners kan blijven communiceren.

HEB OOG VOOR DE BEHOEFTE VAN JE KLANT

Je klanten hebben heel uiteenlopende noden en verwachtingen. Om daaraan te kunnen voldoen, moet je bedrijf een weerspiegeling zijn van je diverse klantenpopulatie.

CREATE 'THE' PLACE TO WORK

De concurrentie om toptalent aan te trekken en te houden neemt toe. Het is belangrijk dat je voor dit toptalent geprefereerd werkgever blijft.

MAAK DIVERSITEIT TOT TROEF VAN JE BEDRIJF

De sterkte van een bedrijf is leider zijn op vlak van innovatie. Creativiteit en innovatie stimuleren kan alleen door verschillende visies en talenten aan bod te laten komen.

‘De samenleving is heel divers, net zoals de potentiële klanten die we willen bereiken. Het zijn niet alleen de blanke mannen in kostuum.’

Bedrijfsleider, 39 jaar

‘De collega’s die het weten maken er geen enkel probleem van. Integendeel, ze zijn heel benieuwd naar het hoe, wat en waarom. Er is zelfs een collega die al eens mee geweest is naar een holebicafé.’

Kobe, 29 jaar

> Een aantrekkelijk imago

Heb je aandacht voor diversiteit op het werk en ben je expliciet holebivriendelijk, dan heeft dat een positieve invloed op je bedrijfsimago. Dat je bedrijf iedereen gelijk behandelt en opkomt voor zijn werknemers wekt niet enkel vertrouwen bij je werknemers. Ook je klanten en leveranciers zijn hier gevoelig voor, holebi of niet. Bovendien getuigt je ruimdenkendheid van professionaliteit. Wie zijn blik beperkt, mist kansen en kan nooit de beste service bieden.

“IBM’s employees represent a talented and diverse workforce. Achieving the full potential of this diversity is a business priority that is fundamental to our competitive success.”

S.J. Palmisana – Chairman and Chief Executive Officer IBM

> Meer tevreden klanten

Klanten merken of je bedrijf holebivriendelijk is en of je bedrijf het opneemt voor al z’n werknemers. Enthousiasme werkt namelijk aanstekelijk. Als je personeel zich goed voelt in je bedrijf, zullen je klanten het snel merken. Zeg nu zelf, wie wordt er niet graag geholpen door een gelukkige werknemer? Als je klanten weten dat je openstaat voor diversiteit kan dat voor hen een extra reden zijn om bij jou aan te kloppen in plaats van bij je concurrenten en om je aan te bevelen bij andere potentiële klanten.

> Stijgend bedrijfsinkomen

Een grotere omzet door een holebivriendelijke werksfeer? Je trekt nieuwe klanten aan, leert nieuwe markten kennen, spot meer talent en je benut het beter. Maar bovenal: het grootste deel (tot 78%!) van de holebi’s overweegt om producten aan te schaffen of diensten te gebruiken van merken en bedrijven waarvan geweten is dat ze hun werknemers gelijk behandelen.

02 > Holebi zijn, ook van 9 tot 5

'Ik heb het heel moeilijk op het werk. Ze weten het al een tijdje, maar ze aanvaarden gewoon niet dat ik lesbisch ben, en dat binnen een bedrijf van de Vlaamse overheid. Het bedrijf toont zich naar buiten toe heel open, maar de interne keuken is anders. Ik vraag me af hoe ze zouden reageren als ik op een bedrijfsfeestje mijn vriendin meebreng. Ik zal reacties krijgen. Mijn collega's zijn heel achterdochtig. Veranderen van werk doordat ik lesbisch ben en me ge-out heb, nee. Ik heb vast werk en dat is ook heel belangrijk in deze tijden.

Carine, 31 jaar



> Evident(ie), normaal, privéleven

Een goed weekend gehad? Iets speciaals gedaan?

Hoe gaat het met je man, je vrouw, je kinderen?

Het zijn vragen die je regelmatig hoort onder collega's. Ogenschijnlijk zijn het heel onschuldige vragen. Maar voor een holebiwerknemer die zijn of haar geaardheid liever verborgen houdt, is het een hele opdracht om ze te beantwoorden.

Een courante uitspraak als het gaat over het belang van een holebivriendelijke werkvloer is dat je seksuele geaardheid behoort tot de privésfeer.

Praten over je privéleven is nochtans heel normaal op het werk. Koffie- of middagpauzes en maandagochtenden zijn de gelegenheid bij uitstek om het te hebben over de belevenissen of perikelen thuis.

Of een holebi zijn of haar coming-out op het werk doet of niet, is uiteraard een persoonlijke keuze, maar het is alvast goed als je als holebiwerknemer weet dat het kan, mocht je het willen.

Hoe was je weekend, ben je weg geweest?

Hoe was je vakantie?

Kom je ook naar de barbecue bij mij thuis? Breng je partner maar mee!

Heeft je zoon, dochter al een vriend(in)?

Is/ zijn je man, je vrouw, je kinderen ondertussen genezen?

Gefeliciteerd met je huwelijk, met de geboorte van je kind/ kleinkind.



Alles wat
je altijd
al wilde
weten over
holebi's

Brochure te verkrijgen bij
info@holebifederatie.be

03 > “In de kast” heeft gevolgen

“Globaal gezien voelen holebi’s zich minder sterk verbonden met hun collega’s in vergelijking met de doorsnee Vlaamse bevolking. Bovendien blijkt dat 22,5% onder hen op de werkvloer negatieve reacties heeft ervaren met betrekking tot zijn of haar homoseksualiteit.”
(Zzzip, 2004-2006)

Zzzip is een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep holebi’s. In totaal werden er 3000 holebi’s uit Vlaanderen en Brussel ondervraagd. De studie werd gemaakt in de periode 2004 - 2006, door de Universiteit Gent - Vakgroep Sociologie in samenwerking met Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Auteur(s): Vincke, J., Dewaele, A., Van den Berghe, W. & Cox, N.

Holebi’s verzwijgen hun geaardheid omdat ze zich niet veilig voelen, omdat ze vrezen voor hun baan of omdat ze hun carrière niet willen hypothekeren. Maar je seksuele geaardheid maakt nu eenmaal deel uit van wie je bent. Het bepaalt voor een stuk je identiteit en je persoonlijkheid. Zoiets verzwijgen is niet niks. En het brengt heel wat nadelen met zich mee. Niet alleen voor de holebiwerknemer in kwestie, maar ook voor collega’s, klanten en uiteindelijk ook voor het bedrijf in het algemeen.

> Holebi’s in Vlaanderen: gelukkig op het werk?

Recent onderzoek toont aan dat het niet altijd goed gesteld is met holebi’s op de werkvloer. Uit Zzzip (2004-2006), een statistisch onderzoek met als doel basismateriaal te verzamelen over holebi’s, blijkt dat holebi’s minder positief zijn over hun werksituatie dan hun heterocollega’s. Holebi’s hebben een lagere werktevredenheid, meer stress en een slechtere gezondheid. Het Zzzip-onderzoek vertelt ons ook dat 22% van de werkende holebi’s zijn/ haar coming-out niet doet op de werkvloer. Veertig procent vertelt het aan een beperkt aantal collega’s.

Ruim een derde van de holebi’s zegt van job te zullen veranderen als ze voortdurend worden gediscrimineerd. Twaalf procent onder hen heeft dat ook effectief gedaan (Ragin and Cornwall, 2001). Als je de prijs van het verlies van een capabele en goed opgeleide werknemer becijfert, weet je dat dit jouw bedrijf een flinke duit kan kosten.

“De eerste twee jaren van mijn actieve loopbaan zat ik nog goed verborgen in de kast. Ik was wel op mijn hoede want er waren geruchten dat de toenmalige personeelsdirecteur erg conservatief was en ooit een vast contract weigerde aan een homocollega. Dat kostte me erg veel energie. Tijden zijn gelukkig veranderd en sinds ik mijn coming-out deed voel ik me veel meer op mijn gemak onder collega’s. Het bedrijf heeft intussen een non-discriminatie charter waarin ‘seksuele geaardheid’ expliciet vermeld wordt. Ik weet niet of het door dat ene zinnetje komt maar ik voel me echt wel meer betrokken bij het bedrijf dan vroeger.”

Walter, 43 jaar

> *Zwijgen kost bloed, geld, zweet, tranen en talent*

Een holebiwerknemer die beslist “in de kast” te blijven, moet elke dag, ieder moment afwegen wat hij zegt en doet. Hij moet dat doen op het werk, maar ook tijdens zijn vrije tijd. Hoe vaak gebeurt het bijvoorbeeld niet dat je wanneer je op stap bent met je partner, een collega tegenkomt?

Soms kunnen zulke werknemers de neiging hebben om zich af te zonderen op het werk. Ze distantiëren zich van de heterowerknemers om persoonlijke gesprekken en vervelende vragen te vermijden. Of ze zoeken bewust geen contact met de andere holebimedewerkers, om niet met hen geassocieerd te worden.

Een holebiwerknemer die zijn of haar geaardheid angstvallig verborgen houdt, wordt door collega's en oversten al snel gezien als oneerlijk. Hij (of zij) draagt voor hen een masker. Niet echt ideaal als je met elkaar moet samenwerken. Een holebiwerknemer die geen coming-out doet loopt bovendien het risico het vertrouwen van de werkomgeving te verliezen als zijn of haar seksuele geaardheid toevallig aan het licht komt. Veiligheid, baanbehoud en carrièrevooruitzichten kunnen voor homo, lesbische of bi vrouwen of mannen nochtans een belangrijke reden zijn om hun coming-out niet te doen.

‘Het is in mijn werksituatie gelukt om de gespreksagenda positief te beïnvloeden. Door te vertellen over mijn privéleven en mijn werk voor de vakbond. Door te vertellen over alle verhalen die ik hoor van andere homo's en lesbiennes over problemen op het werk. Maar vooral door mezelf te zijn en mijn homoseksualiteit niet onder stoelen of banken te steken.’

Victor, 46 jaar

Coming-out en carrière, in ideale omstandigheden samen naar de top.



Maar ik heb hoogtevrees...

het kan ook anders...

“Ik vind het altijd opvallend dat zoveel holebi's out zijn, behalve tegenover hun collega's of baas. En dan moet je altijd twee keer nadenken over wat je zegt als iemand vraagt wat je tijdens het weekend gedaan hebt, of je kinderen hebt, enzovoort. Er kruipt enorm veel energie in het afschermen van een stuk van je leven of in het aannemen van een dubbele identiteit. Dat is de prijs die je moet betalen, door twee keer te moeten nadenken bij alles wat je zegt.”

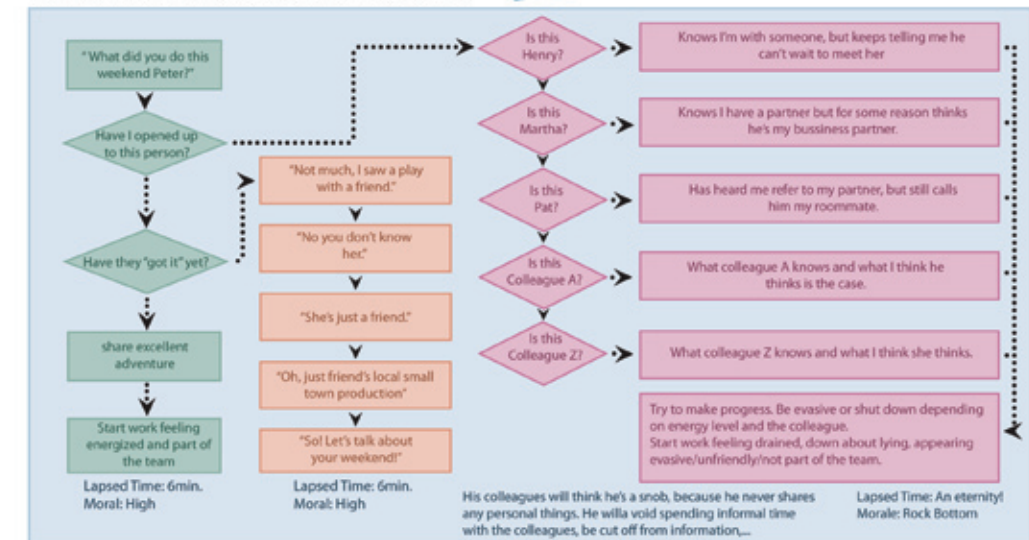
Bert, 33 jaar

> *The cost of thinking twice***The cost of the closet**

Lost Productivity | Reduced Teaming | Decreased Employee Morale | Reduced Productivity

What really happened this weekend:

IBM employee, Peter and his life partner, Andy celebrated 10 years together on Saturday. Peter gave Andy tickets to the Broadway show he'd wanted to see for years.



Bron: *The cost of thinking twice*, Claudia L. Woody, 2007

04 > Holebi's en carrière, nog te vaak een ongelijke strijd

'Eén van onze topmanagers was homo. Maar niemand wist dit tot op de dag dat hij op pensioen ging. Iedereen kende hem, en werkte heel graag met hem samen. Hij werd als één van de meest capabele managers beschouwd. Ik was dan ook heel verrast door de reacties wanneer het uitkwam dat hij een vriend had: "Wat? Hij is homo? Maar hij was zo'n goede manager!"

Lee, 26 jaar

> Glazen plafond, roze plafond

Coming-out en carrière, in ideale omstandigheden zonder omwegen naar de top

Het "glazen plafond" is een metafoor voor de hindernissen waarmee vrouwen geconfronteerd worden, terwijl ze hun carrière uitbouwen. Ook voor homo's, lesbiennes en bi's bestaan er een aantal barrières, die hen vaak beletten een topfunctie uit te oefenen. Vandaar de term "roze plafond".

Een carrière opbouwen is voor niemand gemakkelijk. Op weg naar de top zijn er voor holebiwerknemers vaak extra obstakels waardoor het voor hen soms moeilijker is om carrière te maken dan voor heterowerknemers.

EXPLICIET

Een eerste barrière is expliciet discriminerend gedrag, bijvoorbeeld een team van mensen dat uitdrukkelijk weigert onder de leiding van een holebiwerknemer te werken.

IMPLICIET

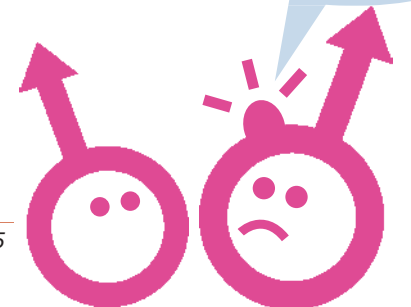
Een tweede barrière is impliciet discriminerend gedrag, bijvoorbeeld een werkgever die contact vermijdt met een holebiwerknemer, of werknemers die openlijk holebi zijn en minder steun ervaren van collega's.

"ZICH KUNNEN ONTPLOOIEN" is heel belangrijk om in aanmerking te komen voor een promotie. Als een holebiwerknemer ervoor kiest om zijn of haar seksuele geaardheid te verbergen, gaat hij of zij zich bewust of onbewust "low profile" gedragen. Hierdoor komt hij of zij minder in beeld bij z'n oversten waardoor promotiekansen aan hem of haar voorbij gaan.

Het belang van holebi's met een topfunctie die openlijk hun geaardheid kunnen uiten valt overigens moeilijk te overschatten. Enerzijds zal hun succes het voor andere holebi's gemakkelijker maken om ook op het werk uit de kast te komen. Anderzijds versterken zij de positieve beeldvorming rond holebi's op het werk wat het gemakkelijker kan maken voor heterocollega's om de geaardheid van holebicollega's te erkennen en te waarderen.

Bron: Holebi's en de arbeidsmarkt, Serv, april 2005

Kom ik eindelijk uit de kast, stoot ik mijn hoofd tegen het roze plafond!





> *Beter af met holebibaas?*

In tegenstelling tot de vooroordelen die er over hen bestaan en ondanks de barrières waarmee ze geconfronteerd worden, zouden holebi's wel eens betere managers kunnen zijn dan hetero's. Volgens Kirk Snyder, docent bedrijfskunde aan de Universiteit van Zuid-Californië, beschikt een holebi over 7 specifieke talenten die best van pas komen voor een goede manager:

- Talent om mensen die anders zijn er bij te laten horen
- Creativiteit
- Aanpassingsvermogen
- Communicatief vermogen
- Betrokkenheid
- Intuïtie
- Vermogen om samen te werken

De verklaring van Snyder is dat een holebiwerknemer weet wat het is om uitgesloten en geminacht te worden. Hij weet ook hoe belangrijk het is om jezelf te kunnen zijn.

Meer hierover op www.kirksnyder.com en <http://vdab.be/magezine/dec06/homomanagement.shtml>.

Laat van je horen

En hoe gaat het met jou? De Holebifederatie is altijd geïnteresseerd in jouw verhaal. We kunnen het, als je dat wil, gebruiken om andere bedrijven te stimuleren een holebivriendelijke werkvloer te creëren.

En de winnaar is ... In 2007 jaar werd voor de eerste keer de Rainbow Award uitgereikt. De Holebifederatie, IBM Eagle en de Belgian Business Association beloonden met deze prijs de 3 holebivriendelijkste bedrijven in België. Ongeveer 40 bedrijven namen deel en vulden een vragenlijst in met vragen over hun actief holebibeleid. Capsugel (Vlaanderen), IBM (Brussel) en Westing House Electric Belgium (Wallonië) waren de winnaars van 2007.

Heb je een diversiteitsplan met aandacht voor holebi's?
Vind je dat jouw werking gezien mag worden? Kom samen met je holebiwerknemers uit de kast. En laat van je horen!

Holebifederatie, Kammerstraat 22, 9000 Gent.
T.: 09-223 69 29, Email: info@holebifederatie.be



> *Lexicon*

Test uw kennis over holebi's



1. Vandaag spreken we niet meer over homofilie of homoseksuelen, maar over 'holebi's'. De term staat voor homo, lesbisch, bi en bestaat sinds

- a. de jaren vijftig
- b. de jaren zeventig
- c. de jaren negentig

antwoord

2. De Engelse term voor 'holebi's' is:

- a. Queers
- b. LGBT of Lesbian Gay Bisexual and Transgender
- c. LesBiGay

antwoord

3. Welke stelling in verband met 'coming-out' klopt niet?

- a. synoniem voor 'coming-out' is 'outen'
- b. 'coming-out' betekent naar buiten komen met je seksuele geaardheid
- c. synoniem voor 'coming-out' is 'uit de kast komen'

antwoord

4. 'Heteronormaliteit' impliceert dat...

- a. De maatschappij heteroseksualiteit ziet als de norm.
- b. Holebiseksualiteit vaak onzichtbaar is.
- c. Je in de meeste reclames en afbeeldingen heterokoppels ziet
- d. Alle bovenstaande stellingen zijn juist

antwoord

5. Met 'Homofobie' bedoelt men de negatieve gedachten of gevoelens over holebi's binnen de maatschappij. Welke stelling klopt niet?

- a. Mannen zijn meer homofoob dan vrouwen.
- b. 18-24 jarigen zijn minst homofoob.
- c. Holebi's zelf kunnen niet homofoob zijn.
- d. Mensen met een divers netwerk zijn minder homofoob.

antwoord

6. Wat betekent 'outen'?

- a. 'outen' is een synoniem voor 'coming-out', het betekent naar buiten komen met je seksuele geaardheid.
- b. iemand zegt over iemand anders dat hij/zij holebi is.
- c. zijn mening verkondigen over holebi's.

antwoord

7. 'Queers' is de Engelse term voor bepaalde groep van mensen in onze maatschappij. Over welke mensen heeft men het?

- a. Holebi's
- b. Dragqueens, travestieten, transgender
- c. Mensen die zich willen zich afzetten tegen de standaard heteronorm, maar tegelijkertijd alle mogelijke hokjes in vraag stellen.

antwoord

Holebihandboek

Nuttige adressen

De Holebifederatie is de koepel van de Vlaamse en Brusselse holebigroepen. De organisatie steunt de verschillende holebigroepen en komt op voor de gelijke kansen en rechten van homo's, lesbiennes en bi's.

Kammerstraat 22,
9000 Gent.
Tel.: 09-223 69 29,
Email: info@holebifederatie.be
holebifederatie.be

De holebifoon
De holebifoon is een onthaal- en infolijn waar je terecht kan met al je vragen over holebiseksualiteit. Je kan er informatie vragen of je verhaal doen.

0800 99 533
vragen@holebifoon.be
holebifoon.be

Brochures

'Norms at Work. Challenging homophobia and heternormativity.'
TRACE (Transnational co-operation for equality)

'Open up your workplace: Challenging homophobia and heternormativity.'
TRACE (Transnational co-operation for equality)

'All Clear. Lesbians, Gay and bisexuals at work.'
Fritt Fram

'All Clear 2.0. Gay, Lesbian, bi and hetero at work.'
Fritt Fram

Meer informatie over deze brochures kun je aanvragen bij de Holebifederatie
Kammerstraat 22
9000 Gent.
Tel.: 09-223 69 29
E-mail: info@holebifederatie.be

Internationale organisaties

Unison
(www.unison.org.uk)

Stonewall
(www.stonewall.org.uk/workplace)

**Jammer,
is de checklist al gebruikt?
je kan hem nog eens downloaden
op www.holebifederatie.be**



Hoe holebivriendelijk is jouw bedrijf?

Hier vind je een set met drie praktische zelftests. Eén voor de werkgever of personeelsverantwoordelijke, één voor de vakbondsvertegenwoordiger, diversiteitsconsulent, vakbondsecretaris of militant en één voor de werknemer. Voel je vrij om de fiches te kopiëren en te verspreiden binnen je organisatie of je bedrijf.

Bekijk het eens van de andere kant...

Wat als je van je holebibaas minder doorgroeikansen zou krijgen omdat je hetero bent?

Wat als je op het werk niet over je privéleven zou kunnen praten omdat je schrik hebt dat je holebicollega's zouden merken dat je hetero bent?

Wat als sommige van je collega's niet met jou zouden willen samen werken omdat je hetero bent?

Wat als je niet zo gemotiveerd en enthousiast kunt zijn als je holebicollega's omdat je altijd twee keer moet nadenken over wat je zegt, kwestie van je hetero-geaardheid niet te verraden?

**Uit de kast werkt beter. Meer weten?
Bekijk deze brochure snel van de andere kant.**

Meer informatie over holebi's op het werk?

Holebifederatie
Kammerstraat 22, 9000 Gent.
tel 09-223 69 29, fax 09-223 58 21
info@holebifederatie.be
holebifederatie.be