



Averechts omgaan met racisme





Averechts omgaan met racisme

8

12

# inhoud

Averchts omgaan met racisme



Deze brochure	6
<b>Deel 1: Racisme en zijn achtergronden</b>	8
■ Oorsprong van racisme	10
■ Wat is racisme?	11
■ Gevolgen van racisme en discriminatie	14
■ Standpunt van het ACV over racisme	15
<b>Deel 2: Racisme en de wet</b>	16
■ De antiracismewet	18
■ De antiracismewet en vrije meningsuiting	21
■ De antipestwet	24
<b>Deel 3: Averechts omgaan met racisme</b>	26
■ Onze houding tegenover mensen met een andere cultuur	28
■ Wat moet je doen bij een vermoeden van racisme?	29
■ Omgaan met racistische opmerkingen	32
■ De 'methode cartoons'	36
■ ACV Diversiteit	37
<b>Deel 4: Nuttige adressen</b>	38

# Deze brochure

Racisme is een ernstige zaak waar het ACV de nodige aandacht moet aan besteden. Uit de evaluaties van de vormingsdagen voor nieuwe personeelsleden en nieuwe militanten komt meermaals naar voor dat zij op dit vlak weinig achtergrond hebben, hiermee moeilijk kunnen omgaan, schrik hebben om in discussie te gaan,...

In het ACV zijn we er ons van bewust dat samenleven van mensen van diverse culturen, zeker op de werkvloer, vragen, (voor)oordelen, spanningen en conflicten met zich kan meebrengen. In de meeste gevallen biedt overleg en dialoog een perspectief aan dit samenleven en samenwerken. Wij willen echter onze ogen niet sluiten voor hardnekkige vooroordelen die blijven leven en die tot racisme en racistisch gedrag kunnen leiden. Daarom zijn we alert. Daarom deze brochure en deze werkmiddelen om het aan te pakken. In de geest van het ACV : open, luisterend naar de verhalen van mensen, naar het waarom van hun uitspraken, maar even kordaat in de verdediging van de rechten van alle werknemers en in het engagement voor solidariteit tussen de werknemers, wat ook hun cultuur is.

Deze brochure moet ieder van ons helpen om beter, correct om te gaan met stereotypen, vooroordelen, racistische uitspraken enz.

Eerst moeten we er onze geschiedenis (ook recente gebeurtenissen) eens op naslaan: we staan dan even stil bij wat extreme ideologieën , zoals racisme, kunnen aanrichten (bv. uitroeiing van bepaalde bevolkingsgroepen , apartheid, uitsluiting, onverdraagzaamheid).

We definiëren wat racisme is en wat niet. We noteerden verhalen van werknemers. We geven veel concrete voorbeelden, vooral vanop de werkvloer.

We staan dan uiteraard ook stil bij de wetgeving die hier rond tot stand gekomen is (antiracismewet, verbod op discriminatie, antipestreglementering). Dit toetsen we aan de standpunten van het toen nog genaamde Vlaams Blok en de veroordeling die enkele aan het blok gelinkte vzw's opliepen. Het standpunt van het ACV mag natuurlijk niet ontbreken.

In het derde deel van deze brochure willen we nog een stapje verder gaan. We proberen een aanzet te geven om daarmee correct om te gaan, om gepast te reageren, om bepaalde gedragingen aan te pakken. We willen immers absoluut vermijden dat we racistische opmerkingen, gedragingen naast ons neerleggen, niet wensen te horen, er niet op durven ingaan, ... hoe moeilijk dat ook is. We willen dat ACV-personeel, ACV-militanten de handschoenen opnemen.

Een aantal tools, adressen en links voor méér achtergrondinformatie, ervaringen van andere organisaties die ook hiermee bezig zijn, zitten in bijlage.

Als ACV willen we een solidaire, open en verdraagzame samenleving met respect voor de democratie, de vrije meningsuiting. Racisme past niet in dit plaatje en daarom willen we er méér over weten, willen we ons beter wapenen, willen we beter kunnen reageren op bepaalde uitspraken en gedragingen.

Deze brochure kan je daarbij zeker helpen.



Bij Unifrost -'a name in frozen vegetables'- werken 300 mensen de klok rond in drie shiften. Ze verzetten zo een 60.000 ton groenten per jaar. Romeo - een werknemer van allochtone afkomst'- is er aan de slag sinds juni 2000. In het begin loopt alles vlot. Lees verder op p. 16.





A photograph of two men standing side-by-side. The man on the left has yellow body paint on his face and chest, and a yellow wig. The man on the right has blue body paint on his face and chest, and a blue wig. Both are smiling. The man on the right is wearing glasses and a dark jacket. The man on the left is wearing a black shirt with 'S.R. TEAM' printed on it.

# Racisme en zijn achtergronden



## De oorsprong van het racisme - geschiedenis dient om lessen uit te trekken

Om de wortels van racisme te vinden, moeten we wellicht terug naar het prille begin van de mensheid. Sinds menscheugenis stelden heel wat volkeren zichzelf centraal (ethnocentrisme) en beschouwden ze andere volkeren als minderwaardig. Denken we bijvoorbeeld aan de Grieken, voor wie alle niet-Grieken Barbaren waren.

Volgens evolutionaire biologen<sup>1</sup> is wantrouwen tegenover al wie niet tot de eigen groep behoort, genetisch ingebakken in de mens. Net zoals het koesteren van de eigen groep, de stam. Dit hoeft ons niet wanhopig te stemmen. Diezelfde eigen groep vormt immers ook een eerste basis voor solidariteit. Bovendien hebben mensen ook een (potentiële) aandrang tot moraliteit overgeërfd. Het is dus perfect mogelijk om racisme te overstijgen. We zijn ondertussen geëvolueerd van een gesloten stammensamenleving naar een open samenleving. Voor de mensheid ligt de opdracht weggelegd om de solidariteit uit te breiden naar alle groepen in deze samenleving.

Ook al gaan we er van uit dat racisme (of een 'eigen volk eerst'-mentaliteit) universeel is, in dit inleidend hoofdstukje willen we de klemtoon leggen op het racisme in het westen. Op dat vlak zijn we jammer genoeg geen onbeschreven blad. Er is bijvoorbeeld een eeuwenlange traditie van antisemitisme in onze contreien. Reeds in de middeleeuwen werden joden in de meeste Europese landen – van Rusland tot in Frankrijk – vaak in een slecht daglicht geplaatst en gediscrimineerd. Dit leidde regelmatig tot zeer bloedige vervolgingen van de joodse medemensen (pogroms).

De westerse denkbeelden over andere volkeren werden grotendeels beïnvloed door praktijken zoals de slavenhandel en de kolonisatie. Vanaf de tweede helft van de 15<sup>de</sup> tot eind 19<sup>de</sup> eeuw verdeelden de westerse mogendheden de rest van de wereld onder elkaar. Dit ging gepaard met genadeloze uitbuiting en genocides op de autochtone bevolking. Vanaf de 16de eeuw werd een transatlantische handel in Afrikaanse slaven op touw gezet, waarbij West-Afrika van het kruim van haar bevolking beroofd werd.

Om al deze laakbare praktijken te verantwoorden, werden de gekoloniseerde volkeren voortdurend als minderwaardig beschouwd. Het waren geen mensen zoals de blanken. Denken we maar aan de theologische discussies die in de 16de eeuw gevoerd werden over het feit of een indiaan nu al dan niet over een ziel beschikte.

Vanaf de 18<sup>de</sup> eeuw probeerde men dit racisme wetenschappelijk te onderbouwen. Via allerlei metingen (schedels, de gezichtshoek)... probeerden wetenschappers de menselijke rassen te onderscheiden van elkaar. Op basis van deze pseudowetenschap stelden ze hiërarchieën op van volkeren/rassen. Eén constante in deze typologieën: het westerse ras stond stevast bovenaan. Zwarte rassen stonden steeds onderaan en leunden zonder uitzondering aan tegen de apenrassen

De rassenwetenschap kende een sinister hoogtepunt in de eerste helft van de 20ste eeuw met de ideologie van het zuivere ras, het zuivere bloed. Dan denken we in de eerste plaats aan de praktijken onder het nazisme, waar het 'Arische' bloed onbesmet moest blijven. Vanaf het begin van het naziregime waren gemengde huwelijken verboden. Uiteindelijk leidde dit streven tot de bekende gruweldaden

(uitroeiing van joden, zigeuners, gehandicapten...). We mogen echter niet vergeten dat ideeën van raszuiverheid ook in andere westerse landen in opmars waren. Zelfs in het vooruitstrevende sociaal-democratische Zweden werden in de jaren 1930 maatregelen van 'rassehygiëne' genomen (sterilisatieprogramma's voor o.a. etnische minderheden en mindervaliden).

Na de Tweede Wereldoorlog kwam het wetenschappelijk racisme in een slecht daglicht te staan. Door de uitwassen van het nazisme was dit soort gedachtegoed verbrand geraakt. Waakzaamheid blijft echter geboden!

## Wat is racisme?

Met de term racisme wordt veel geschermd. In sommige gevallen krijgt het woord racist de allure van een scheldwoord, in andere situaties gebruikt men het als een dooddoener. In dit hoofdstuk beschrijven we wat racisme is en hoe het ontstaat.

Niemand is gebaat bij racisme. Mensen bekijken mensen. Groepen stellen zich op tegenover elkaar in wij en zij. Beoordelingen worden al gauw veroordelingen. Communicatie wordt verbroken of ontstaat eenvoudigweg niet eens. De verrijking van het contact met de andere wordt onmogelijk gemaakt. Erg wordt het wanneer een oordeel ingeworteld raakt als maatstaf, als wet. Dan is het namelijk een gehele maatschappij die een welbepaalde groep uitstoot of verwerpt.

Maar hoe ontstaan dit soort zaken? Welke mechanismen spelen hierin mee?

## Stereotypen

Dit zijn welbepaalde kenmerken van een bepaalde persoon die aan een gehele groep worden toegeschreven. Iedereen van die welbepaalde groep wordt dan opgezadeld met die kenmerken. Bijvoorbeeld: Nederlanders zijn gierig, de Vlamingen zijn harde werkers, de Walen zijn lui, Marokkanen zijn crimineel,...

## Vooroordelen

We spreken van een vooroordeel als er halsstarrig wordt vastgehouden aan:

- negatieve stereotypen van bepaalde (groepen) mensen, die niet tot de eigen groep behoren en waarmee men niet wil vereenzelvigd worden;
- positieve stereotypen van bepaalde (groepen) mensen, die niet tot de eigen groep behoren en waarnaar men opkijkt.

Vooroordelen worden vaak gebruikt om het eigen wereldbeeld overzichtelijk te maken. Ga maar eens na bij jezelf waarom je bepaalde vooroordelen hebt. Veelal hebben negatieve vooroordelen angst en onzekerheid als voedingsbodem. Vooroordelen, zowel in positieve als in negatieve zin, situeren zich niet enkel op het verstandelijke vlak, maar evenzeer in het gevoelsleven van mensen.



Racistische vooroordelen zijn meestal samengesteld uit welbepaalde ideeën. Ze zijn vaak ontstaan door:

- een tekort aan juiste informatie;
- zich bedreigd te voelen;
- een veralgemening van een eenmalige negatieve ervaring;
- zich beter te voelen dan de andere;
- jaloezie.

Racistische vooroordelen zijn vooroordelen waarbij negatieve stereotypen verband houden met de afkomst en de nationaliteit van mensen. Bijvoorbeeld:

- alle Marokkanen zijn messentrekkers;
- Afrikanen kunnen wel goed dansen, maar ze zijn wel lui.

## Raciale stereotypen

Welbepaalde stereotypen kunnen verbonden worden met de nationaliteit of de cultuur. Deze stereotypen worden veelal niet negatief gebruikt. Bijvoorbeeld:

- Chinezen eten rijst;
- Turken roken veel;
- Afrikanen kunnen goed dansen;
- Vlamingen zijn harde werkers.

## Xenofobie

De angst voor het 'vreemde', het 'onbekende', kan soms niet overwonnen worden. Men vervalt in een soort 'ziektepatroon'. De angst wordt dan allesoverheersend. Dit wordt dan ook geprojecteerd op elke persoon of groep van

vreemde oorsprong. Men krijgt een afkeer van alles wat vreemd is. Dit fenomeen noemt men xenofobie.

## Discriminatie

We spreken over discriminatie als er een ongeoorloofd onderscheid wordt gemaakt tussen mensen op grond van bepaalde kenmerken. Met andere woorden, er is pas sprake van discriminatie indien voor het verschil in behandeling geen geldige reden bestaat. Dat wil zeggen een objectieve en redelijke rechtvaardiging.

Bv. een bejaarde weduwe met een zwakke gezondheid is eigenaar van een appartement dat gelegen is boven het appartement waar ze zelf woont. Ze wil dat appartement verhuren maar is gesteld op haar rust en wil enkel verhuren aan een vrouw van ongeveer dezelfde leeftijd. Dat is toegelaten. Het onderscheid kan objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd worden. Wanneer ze echter ook nog zou stellen dat de huurster niet gehandicapt mag zijn – zonder dat hiervoor een objectieve en redelijke rechtvaardiging is – dan gaat de vrouw wel over de schreef.

## Racisme

Racisme is discriminatie. Men behandelt mensen ongelijk. Racisme houdt ook in dat één groep macht heeft over een andere gediscrimineerde groep.

Racistisch gedrag is gebaseerd op ofwel biologische kenmerken wat we dan noemen 'biologisch racisme' ofwel op culturele kenmerken wat we dan noemen 'cultureel racisme':

### ■ **biologisch racisme**

De verschillen tussen mensen zowel lichamelijk als geestelijk zouden biologisch erfelijk zijn. Bv. gewoonten, houdingen, gedrag, en andere zouden bepaald zijn van voor de geboorte. Vanaf de 18<sup>e</sup> eeuw probeerde men dit racisme wetenschappelijk te onderbouwen. Via allerlei metingen van de schedel en de gezichtshoek probeerde wetenschappers de menselijke rassen te onderscheiden van elkaar. Een voorbeeld zijn de beweringen over het 'zuivere Arische ras' en alle schrikwekkende experimenten die de nazi's in dit kader opzetten tijdens de tweede wereldoorlog;

### ■ **Cultureel racisme**

In deze theorie worden de cultuur, de maatschappijvorm en het ontwikkelingspeil van het eigen volk als ideale realisatie en als 'maatstaf' voor alles gezien. Vanuit dit superioriteitsgevoel wordt het beeld gevormd van andere (minderwaardige) volkeren. Bv. de Vlaamse cultuur is beter (lees hoogstaander) dan de Arabische cultuur.

## Racisme is op verschillende terreinen in onze samenleving aanwezig

### ■ **Ideologisch racisme**

De eigen normen, waarden en cultuur zijn superieur aan die van de allochtonen.

### ■ **Institutioneel racisme**

Allochtonen hebben ongelijke rechten op sociaal, economisch en op politiek vlak.

### ■ Politiek georganiseerd racisme

Welbepaalde politieke partijen en groeperingen maken van de allochtonen de 'zondebok' voor alles wat mis loopt. Zo wakkert het Vlaams Belang het racisme bij de Vlamingen aan en misbruikt het sommige gevoelens van mensen om hun aanhang te vergroten.

### ■ Alledaags racisme

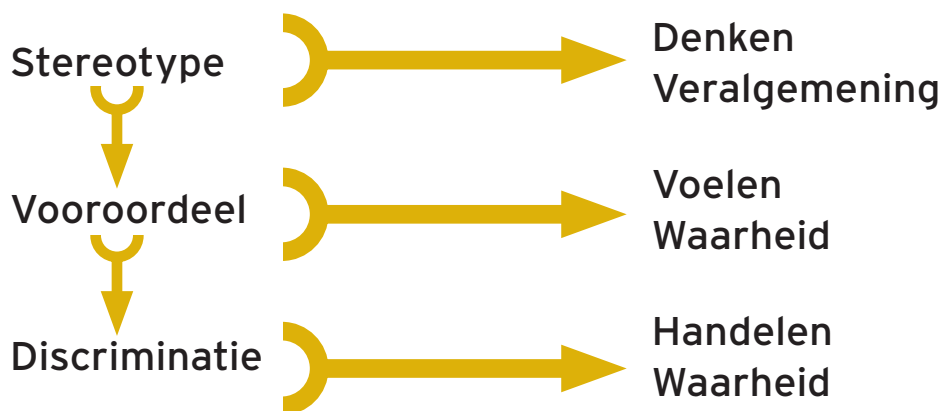
Deze vorm van racisme vloeit voort uit de drie voorgaande vormen van racisme. De redenering van vele mensen: 'als zelfs de publieke opinie er dergelijke ideeën op nahoudt, waarom zou ik het dan laten?' Het alledaags racisme komt voor bij individuele burgers. Het is aanwezig op straat, in de winkels, op school, op het werk...

Alledaags racisme kan gaan van racistische moppen tot racistisch geweld.

## Gevolgen van racisme en discriminatie

De reacties van mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie zijn in de eerste plaats: vernedering, verlies van eigenwaarde en frustratie. Op langere termijn kan er zo ook een overgevoeligheid ontwikkeld worden. Zelfs als dit niet het geval is, ervaart men discriminatie. Het gevaar is dan dat bij een echt geval van discriminatie men niet meer serieus wordt genomen. Bv. een allochtoon kan in een dienstencentrum niet geholpen worden voor zijn probleem. Hij/zij is er van overtuigd dat de dienstverlener hem discrimineert.

Een ander gevolg kan 'self fulfilling prophecy' zijn, waarbij mensen zich gaan gedragen zoals ze verwacht worden om zich te gaan gedragen. Bv. gebrekkig Nederlands gaan praten om te provoceren. Een onderzoek naar taalbeheersing





bij Antwerpse jongeren van allochtone afkomst gaf aan dat die jongeren wel degelijk vlot Nederlands kunnen praten. Vaak maken ze gebruik van een 'brabbeltaaltje' als ze de indruk hebben dat andere mensen verwachten dat ze het Nederlands niet goed beheersen.

De gevolgen op mensen worden heel goed zichtbaar gemaakt in de film 'Blue Eyed'. We zien dat mensen die gediscrimineerd worden minder gaan presteren, depressief, zelfs opstandig en agressief worden. En de mensen die discrimineren voelen zich superieur en denken dat ze zich alles kunnen permitteren.

Als we mensen 'van een andere cultuur' ontmoeten, zien we vaak alleen de andere cultuur. Focussen we op dat aspect van het 'anders zijn'. We zitten met vragen over cultuurverschillen, over gewoontes, over religieuze belevingen,... Op zich is daar natuurlijk niks mis mee. Nieuwsgierig zijn mag. Willen leren van anderen verrijkt ook jezelf. Minder positief is natuurlijk als we blijven hangen in dat specifieke 'anders zijn', dat vertalen in stereotypen (veralgemeningen), vooroordelen gaan vormen. Het wordt pas echt zorgwekkend als dit dan ook uitmondt in discriminerend gedrag of racisme.

## Standpunt van het ACV over racisme

Het ACV is een vakbond van waarden. Het richt zich op waarden van verdraagzaamheid, gelijkheid en internationale solidariteit.

Het ACV is voor gelijkheid en is tegen discriminatie. Het is tegen de achterstelling van bepaalde groepen op de ar-



beidsmarkt en in de samenleving zoals werkzoekenden, kortgeschoolden, gehandicapten, allochtonen,... Het ACV is voor verdraagzaamheid, maar met het duidelijk afwijzen van elke vorm van extremisme.

Het ACV staat open voor al wie op zoek is naar zingeving. Daarbij respecteert het ten volle alle leden met een andere levensvisie of geloofsovertuiging. Meer zelfs, het wenst in een open dialoog en in verdraagzaamheid met hen te zoeken naar een wederzijdse verrijking en verdieping.<sup>2</sup>

Voor het ACV zijn alle werknemers gelijk. Racisme brengt haat en verdeeldheid. Werknemers hebben er geen enkel belang bij. Integendeel, het breekt de solidariteit. Solidariteit, toch het middel om de leef- en arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Het Vlaams Belang, de politieke partij die in zijn propaganda het racisme hoog in zijn vaandel draagt, gebruikt racisme om alles wat mis gaat in de schoenen van de allochtonen te schuiven. Op die manier worden werknemers tegen elkaar uitgespeeld en blijven de echte oorzaken van onrecht in de samenleving buiten schot.



Maar wanneer Romeo wordt overgeplaatst naar een andere afdeling doen zich een aantal discriminerende voorvallen voor. Als de auto van Romeo wordt beschadigd en de betrokken collega's hem er onterecht van beschuldigen iemand omver te hebben gereden, is voor Romeo de maat vol. Hij beslist de handdoek te gooien en het bedrijf te verlaten. Lees verder op p. 26.





Racisme en de wet

## De antiracismewet

*Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, zoals gewijzigd door de wet van 10 mei 2007.*

België heeft al sinds 1981 een antiracismewetgeving. De volledige naam van deze wet is 'de wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden'.

Deze wet werd al meerdere malen aangepast. Zo werd er in 1994 een definitie van discriminatie toegevoegd én een specifiek artikel dat racisme op het vlak van arbeid moest aanpakken. Door de wetswijziging van 20 januari 2003 werd onder meer het woord 'ras' vervangen door het woord 'zogenamd ras'.

Deze wetswijziging ging ook gepaard met de stemming van de algemene antidiscriminatiewet in het parlement. Deze wet wijzigde ingrijpend de strijd tegen het racisme. Naast de invoering van de verzwarende omstandigheden bij sommige misdrijven – indien het motief van slagen en verwondingen bijvoorbeeld van racistische aard is, worden de straffen verzaamd – is er ook een burgerlijk luik dat voor wat België betreft, vernieuwend is. In de burgerlijke procedure kan de discriminatie onmiddellijk worden stopgezet, kunnen bijkomende bewijzen worden aangedragen via de situatietests of praktijktests én via statistische bewijzen.

Deze wetgeving is er onder meer ook gekomen onder druk van de Europese Richtlijnen 2000/43 en 2000/78. De Richtlijn 2000/43 wordt ook wel eens de 'rasrichtlijn' genoemd. Ze gaat over de gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

De laatste wijziging ten slotte dateert van 10 mei 2007. De wet van 1981 en de wet van 2003 werden voor grote delen samengevoegd, en tegelijkertijd werd er een gelijkaardige wetgeving ingevoerd voor alle andere vormen van discriminatie, zoals leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, ... en voor gender. De discriminatiegronden van de antiracismewet zijn nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

We bespreken hieronder uitgebreid de antiracismewet

### 1. Toepassingsgebied en kernbegrippen

Het toepassingsgebied van de antiracismewet strekt zich uit over alle domeinen van het openbare leven. De belangrijkste zijn: de sfeer van arbeid en tewerkstelling (zowel de overheids- als de privésector), het aanbod van goederen en diensten (horeca, handel, verhuur, verzekeringen, ...), de sociale zekerheid en de gezondheidszorg, en de deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteiten die open staan voor het publiek. De antiracismewet is een federale wet en is bijgevolg niet van toepassing op de mogelijkheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en de Gewesten vallen. De Gemeenschappen en Gewesten nemen zelf afzonderlijke wetgevende initiatieven om de gelijke behandeling te waarborgen in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd zijn en dit conform de Europese Richtlijnen.

Een (direct of indirect) onderscheid op grond van een beschermd criterium is geen vorm van (directe of indirecte) discriminatie wanneer dit onderscheid door (of krachtens) een wet wordt opgelegd.

Een positieve actie (of positieve discriminatie) is toegelaten volgens de wet. In dat geval zorgt men ervoor dat er specifieke maatregelen genomen worden om te voorkomen of om te compenseren dat mensen anders behandeld worden op basis van een kenmerk dat door de wet beschermd wordt (bijvoorbeeld de huidskleur, de nationaliteit, ...). Die positieve actie moet er dan voor zorgen dat in de praktijk iedereen gelijk behandeld wordt. De regels voor toepassing van een positieve actie moeten vastgelegd worden in een Koninklijk Besluit. Positieve discriminatie kennen we in de praktijk bv. om meer vrouwen de kans te geven op een leidinggevende functie of om allochtonen of arbeidsgehandicapten méér kansen te geven op de arbeidsmarkt, enz.

### **1.1 Directe discriminatie met betrekking tot racisme**

Volgens de antiracismewet is er sprake van directe discriminatie wanneer een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium tot gevolg heeft dat een persoon minder gunstig wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie en wanneer hiervoor geen rechtvaardiging kan gegeven worden. Bv. de weigering een persoon aan te werven omwille van zijn herkomst of huidskleur; de weigering van toegang tot een discotheek omwille van huidskleur.

### **1.2 Objectieve rechtvaardiging**

De Belgische antiracismewet valt onder het strengste regime. Dit wil zeggen dat er enkel een rechtvaardiging mogelijk is in de arbeidssfeer wanneer het gaat om 'wezenlijke en bepalende beroepsvereisten'. Zo mag men bv. voor een verfilming van het leven van Nelson Mandela, expliciet vragen naar een zwarte acteur.

Bij het leveren van goederen en diensten is er geen rechtvaardiging mogelijk, men mag dus geen direct onderscheid maken op basis van een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

De enige uitzondering is nationaliteit. Men mag enkel bij uitzondering een onderscheid maken op basis van nationaliteit - wanneer de maatregel beantwoordt aan een legitiem doel en wanneer de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Elke situatie is uniek en wordt geval per geval beoordeeld rekening houdend met alle relevante kenmerken. Zo wordt het algemeen aanvaard om alleen gelovigen uit te nodigen voor een gebedsgroep, alleen vrouwen voor een vrouwenbeweging en gezonde mannen voor een voetbalploeg.

### **1.3 Indirecte discriminatie met betrekking tot racisme**

Schijnbaar neutrale maatregelen (reglementen, bedrijfscultuur, ...) kunnen als effect hebben dat personen op basis van een discriminatiegrond bijzonder benadeeld worden. Men spreekt dan van indirecte discriminatie als deze maatregelen niet gerechtvaardigd kunnen worden.

Bv. een tuinbouwbedrijf organiseert een selectie-examen voor tuinarbeiders waarbij de kandidaten een overdreven moeilijke test van het Nederlands moeten afleggen terwijl een basiskennis van het Nederlands in principe voldoende is om de job te kunnen uitoefenen. Deze maatregel zou ervoor kunnen zorgen dat mensen met een minder goede kennis van het Nederlands automatisch uitgesloten worden om zich kandidaat te stellen.

## 1.4 Intimidatie

De antiracismewet verbiedt eveneens bepaalde vormen van ongewenst gedrag dat verband houdt met één van de beschermde criteria, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Bv. een ploegbaas maakt voortdurend vernederende en beledigende opmerkingen over zwarten en viseert hiermee zijn Afrikaanse arbeiders.

Op intimidatie op grond van één van de beschermde criteria binnen de arbeidssfeer is niet de antiracismewet van toepassing, maar wel de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze slachtoffers worden ook opgevangen en bijgestaan door het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (zie verder).

## 1.5 Opdracht geven tot discriminatie

Elk gedrag dat inhoudt dat men een opdracht geeft aan een persoon, een groep of vereniging om te discrimineren, is verboden.

Bv. een klant geeft opdracht aan een interimkantoor om geen mensen van vreemde origine te aanvaarden voor de functie. Dit voorbeeld is ook van toepassing voor een klant die aan het immobiliënkantoor de opdracht geeft om niet te verhuren aan vreemdelingen.

De wet verbiedt met andere woorden dat de klant opdracht geeft tot discriminatie net zoals het verbiedt dat het agentschap de vraag tot discrimineren uitvoert.

## 2. Racisme is verboden

De antiracismewet geeft slachtoffers van discriminatie de mogelijkheid de discriminatie te doen stoppen, onder meer door een beroep te doen op een advocaat, een vakbond of een dienst die strijdt tegen discriminatie. De wet voorziet de mogelijkheid juridische actie te ondernemen voor een burgerlijke rechtbank. De antiracismewet voorziet ook in de bescherming van slachtoffers en getuigen van discriminatie tegen nadelige maatregelen wegens het indienen van een klacht of het optreden als getuige. Indien de rechter de discriminatie erkent, kan hij aan het slachtoffer een forfaitaire schadevergoeding toekennen.

De antiracismewet is ook een strafwet:

- aanzetten tot discriminatie, haat of geweld wordt bestraft. Het impliceert meer dan een 'loutere' belediging, en er is een zekere openbaarheid (buiten de privésfeer) vereist;
- het verspreiden van denkbeelden gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat wordt bestraft. Ook hier is er een zekere openbaarheid vereist;
- de wet geeft de mogelijkheid om haatmisdrijven strenger te bestraffen. Bv. Een persoon met een zwarte huidskleur wordt in elkaar geslagen. Het onderzoek wijst uit dat de dader de slagen toebracht omdat de persoon een Afrikaan is. Deze persoon werd dus geslagen omwille van zijn huidskleur, wat een verwerpelijke beweegreden of een verzwarende omstandigheid is. De rechter heeft dan de mogelijkheid de minimumstraf te verdubbelen;
- discriminatie door overheidspersoneel wordt ook bestraft (vooral zij worden geacht een publieke dienstverlening voor iedereen gelijk aan te bieden);

- discriminatie bij arbeidsbetrekkingen (sollicitatie, promotie,...) en bij goederen en diensten is ook strafbaar;
- het niet naleven van een stakingsbevel is ook strafbaar. Bv. indien een rechterlijke beslissing aangeeft dat een bepaalde persoon of organisatie moet stoppen met iemand of een groep te discrimineren, dan moet daaraan gevolg gegeven worden;
- het behoren tot of medewerking verlenen aan een organisatie die kennelijk en herhaaldelijk racisme, discriminatie of segregatie verkondigt

### 3. Bevoegdheden van het Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Het is de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding die de discriminatiegronden waarvoor het Centrum bevoegd is, opsomt.

Artikel 2 van deze wet stelt dat het Centrum als opdracht heeft het bevorderen van de gelijkheid van kansen en het bestrijden van elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van:

1° nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming;

2° leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, huidige of toe-

komstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, en sociale afkomst.

## De antiracismewet en het recht op vrije meningsuiting

De antiracismewet legt geenszins de dwingelandij van 'het correct denken' op. Kritiek, zelfs hevige kritiek door eender welke groep of vereniging en nog meer door een politieke partij is en blijft mogelijk.

Het publiek debat is een noodzakelijke en wezenlijke waarborg voor het correct functioneren van de democratische instellingen. Kritiek geven op de allochtone bevolking van het land is door de wet als dusdanig zeker niet verboden. De eventuele problemen veroorzaakt door éénzelfde deel van de bevolking mogen en moeten kunnen worden aangekaart. Ook objectief en redelijk te verantwoorden voorstellen om te verhelpen aan deze eventuele problemen mogen ongetwijfeld nog steeds worden geformuleerd.

De vrije meningsuiting is een belangrijk democratisch recht, maar mag anderzijds niet als dekmantel dienen voor racistische uitspraken.



Het Vlaams Blok (later Vlaams Belang) beproefde deze strategie echter meermaals. In 2004 bv. toen het Hof van Beroep aan de hand van tientallen tekstfragmenten uit publicaties van het Vlaams Blok argumenteerde dat het Vlaams Blok bij het voeren van





zijn propaganda op een openlijke en systematische wijze het zogenaamd 'zondebokmechanisme' hanteert. Voortdurend en volgens een vast patroon wordt het volgende beeld van 'de vreemdelingen' opgehangen:

- 'de vreemdelingen' zijn misdadigers en verantwoordelijk voor het gevoel van onveiligheid bij de eigen bevolking;
- 'de vreemdelingen' zijn broodrovers en verantwoordelijk voor de werkloosheid bij de eigen bevolking;
- 'de vreemdelingen' zijn profiteurs van de sociale voorzieningen op kosten van de hardwerkende eigen bevolking;
- 'de vreemdelingen' zijn bevoordeeld door de multiculturele maatschappij, die gepromoot wordt door de klassieke partijen, en dit ten nadele van de eigen bevolking, die door dezelfde klassieke partijen in de kou wordt gelaten;
- 'de vreemdelingen' zijn door hun cultuur, godsdienst en gewoontes fanatiekelingen die niet geïntegreerd kunnen worden;
- 'de vreemdelingen' vormen een bedreiging voor de eigenheid en de cultuur van het eigen volk.

Meer concreet betekent dit dat men bijvoorbeeld wel kan zeggen dat er verhoudingsgewijs meer straatcriminaliteit is bij Marokkaanse jongeren en dat dit probleem moet opgelost worden. Maar men kan echter niet zeggen en/of blijven herhalen dat alle Marokkanen dieven zijn.

Want door systematische overdrijvingen, onwaarheden, denigrerend of spottend taalgebruik tracht men een zodanig slecht beeld op te hangen van een bevolkingsgroep dat anderen een diepe afkeer van hen krijgen. Deze diepe af-



keer kan leiden tot haatgevoelens waarbij men mensen niet langer op basis van hun eigen gedrag gaat beoordelen maar op basis van de (vreemde) groep waartoe ze zouden behoren.

Deze haatgevoelens worden nog aangescherpt door de inlassing van talrijke spotprentjes en foto's, die een belachelijk (omwille van onder meer uiterlijk en kledij), negatief of bedreigend beeld van de 'vreemdelingen' geven. Idem voor bepaalde teksten, die door hun woordkeuze en formulering een uitgesproken hatelijk karakter hebben.

Overigens is 'haat' een schadelijke vorm van discriminatie, aangezien zij een fundamenteel mensenrecht aantast (nl. het recht op persoonlijke integriteit, het recht om niet te worden onderworpen aan vernederende handelingen, die de getroffen in zijn ogen of in de ogen van derden krenken of zijn menselijke waardigheid ernstig aantasten, het recht op een menswaardig bestaan).

Het onophoudelijk kloppen op dezelfde nagel ('de vreemdelingen zijn verantwoordelijk voor de miserie van het eigen volk') heeft als uiteindelijk doel de bevolking warm maken voor de terugkeer van het allergrootste gedeelte van de allochtone bevolking naar hun landen van herkomst, ook van hen die werken en geen misdrijven begaan. Deze betrachting toont aan dat het niet zozeer de bedoeling is de 'vreemdelingencriminaliteit' en de 'vreemdelingenwerkloosheid' als dusdanig te bestrijden, maar wel deze elementen aan te grijpen om de bevolking aan te sporen tot haat: 'vreemdelingen passen niet in een Vlaams Vlaanderen'.

Deze doelstelling blijkt nog duidelijker uit het pleidooi van het Vlaams Blok voor tal van maatregelen, die de werkloos-

heid bij de geviseerde bevolkingsgroepen nog moeten verhogen. In dezelfde geest wordt eveneens gepleit voor tal van maatregelen, die de integratie van de vreemdelingen bemoeilijken terwijl in de gevoerde haatcampagne het gebrek aan integratie van de vreemdelingen telkens opnieuw wordt aangehaald.

De keuze 'assimileren of terugkeren', waarbij 'assimileren' betekent dat men zich volledig moet aanpassen 'aan onze manier van leven, aan onze waarden en normen, aan onze taal en cultuur', is dan ook niet meer dan een bedrieglijke slogan aangezien het Vlaams Blok zoveel discriminerende maatregelen voorstelt dat vreemdelingen zich onmogelijk kunnen integreren (integreren, hetgeen iets totaal anders is dan assimileren).

Deze slogan is, net zoals het 70-punten plan in zijn geheel, enkel de uitdrukking van de racistische onverdraagzaamheid van het Vlaams Blok, die onverenigbaar is met de waarden van een democratische, vrije en pluralistische samenleving.

Enkele tekstfragmenten als voorbeeld:

- *'Wij zijn een volk. En wij willen een volk blijven. Geen smeltkroes, geen allegaartje, geen vuilbakgemeenschap.'* (Antwerps Nieuws, 1996, 1ste kwartaal)
- *'Het aantal vreemdelingen in Antwerpen neemt toe. De overlast ook. Zoveel is duidelijk.'* (Antwerps Nieuws, 1996, 3de kwartaal)
- *'Merkwaardig toch, dat net de vertegenwoordigers van de bevolkingsgroep met de hoogste criminaliteitsgraad van Antwerpen per se politieagent moet worden. Wellicht krijgen alle brandstichters binnenkort een uitnodiging om*

*brandweerman te worden? En alle pedofielen een betrekking in het stadsonderwijs?’ (Antwerps Nieuws, 1997, 2de kwartaal)*

- *‘Verkrachten: is in een multiculturele samenleving de intiemste vorm van integratie. Door domme en ouderwetse Vlaamingen onbegrepen vorm van interracial fysieke communicatie’.*(vrij Vlaanderen, Sterk Europa, december 1997)
- *‘In Brussel merkt iedereen hoe steeds meer wijken van hun oorspronkelijke bevolking gezuiverd worden! De overheid werkt daar aan mee door onze wetten en reglementen in bepaalde wijken niet meer toe te passen en door vreemde gewoontes die tegen onze gevoelens indruisen, te gedogen (zoals het barbaars afslachten van schapen).’* (De Veevechter, 1999, 2de semester)
- *Onder de titel ‘Op stap in de Leuvensestraat’, met daaronder een spotprent die vreemdelingen zou moeten voorstellen (kroezelhaar, dikke lippen, brede neus), voorzien van baseballsticks en van pakken injectienaalden, met de legende ‘Straks gaan we shoppen in de Leuvensestraat’.* (Het Vilvoords Nieuws, februari 2000)
- *‘Natuurlijk is een terugkeerbeleid mogelijk. Een groot deel van de vreemdelingen voelen zich nog altijd in de eerste plaats Turk of Marokkaan, ook al hebben ze een Belgisch paspoort. Ze blijven hier louter om economische redenen. Als men hier de geldkraan toedraait, zullen veel vreemdelingen naar hun land terugkeren.’* (‘t Blok in Aalst, 2000, 4)

Daarnaast bevat het arrest van het Hof van Beroep ook een bespreking van de gevolgde procedure, de toetsing van de wet aan internationale verdragen en een grondige, theoretische definitie van het misdrijf. Deze informatie is vooral interessant omdat ze een leidraad biedt bij het analyseren van andere gevallen van racisme en discriminatie.

## De antipestwet

*Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (waarvan hoofdstuk V bis specifieke bepalingen bevat over geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk)*

*KB van 17 mei 2007 Koninklijk besluit betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS van 6 juni 2007).*

In heel wat gevallen kan het zijn dat racistische uitlatingen of racistisch gedrag kunnen aangepakt worden via de antipestwet. Deze wet schept een kader ter bescherming van alle werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Natuurlijk is het best om pesten preventief aan te pakken, het zo snel mogelijk te ontdekken en te herkennen en dan actie te ondernemen. De vakbondsafvaardiging of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk spelen daarin een belangrijke rol. Doelstelling is om pestgedrag en racistisch gedrag op het werk te voorkomen, om slachtoffers te beschermen tegen ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden en om pestgedrag te bestraffen. Om dit te realiseren voorziet de wet een aantal middelen:

- het opstellen van een globaal preventieplan en een jaarlijks actieplan;
- het arbeidsreglement met opname van een antipest-, antidiscriminatie- of antiracisme code en het voorzien van een procedures bij het overtreden ervan;

- de preventieadviseur kan (bemiddelend) optreden en een vertrouwenspersoon staat in voor opvang en klachtenbehandeling;
- de medische inspectie en de arbeidsrechtbank kunnen repressief optreden; in geval van discriminatie of racisme kan ook het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding het slachtoffer ondersteunen in de interne procedure in de onderneming.



Voor hij Unifrost echter definitief de rug toekeert, doet Romeo zijn verhaal bij een ACV-delegee uit het bedrijf. De ACV-delegatie speelt kort op de bal en zoekt steun bij haar secretaris, die op zijn beurt de ACV-diversiteitsconsulent onder de arm neemt. Een goede zet. Want in een goeie babbel en een duidelijke afwijzing van het asociale gedrag van zijn racistische collega's vindt Romeo de steun die hij zoekt en hij trekt zijn ontslag in. Lees verder op p. 38.



A group of people are shown in a room, likely a hallway or a common area, with a green door visible in the background. They are wearing wigs of various colors: red, orange, teal, and purple. Some individuals are also wearing face paint in colors like blue and purple. The person with the teal wig is smiling. The text "Averechts omgaan met racisme" is overlaid on the image in a red and white font.

**Averechts omgaan  
met racisme**

## Onze houding tegenover mensen met een andere cultuur

Om de dreigende cirkelredenering van stereotypen, vooroordelen en discriminatie (of racisme) te doorbreken bestaan er een aantal ‘technieken’.

Het is ‘de kunst’ dat je door het culturele verschil heen kijkt en in de eerste plaats kijkt naar ‘de ander’ als collega, als werkmakker, als je chef, als... Er zijn tussen mensen ook nog wel wat andere verschillen dan verschillen die ‘opvallen’ zoals geslacht, huidskleur, leeftijd, handicap. Dit zijn ook allemaal verschillen waar noch jij nog ik iets aan kan veranderen. Waarom elkaar dan daarop afrekenen? Het is goed alle verschillen eens te bekijken, niet om onderscheid te maken tussen collega’s, maar wel om te ervaren dat het blijkbaar mogelijk is om dankzij de vele verschillen én de vele gelijkenissen toch goed samen te werken.

We zeiden al dat we snel focussen op één kenmerk dat opvalt. We hangen dan de hele identiteit van die persoon daaraan op. Is Eric een andere persoon als je ‘plots’ ontdekt dat hij zwart is? Heeft hij andere vaardigheden? Is zijn Nederlands plots slechter toen de werkgever ontdekte dat die Eric aan de telefoon zowaar zwart is?

Als we geconfronteerd worden met probleemsituaties waarbij mensen met een ander culturele afkomst betrokken zijn, is het belangrijk dat we naar de feiten leren kijken en niet in eerste instantie naar dat éne kenmerk van die persoon.

**Een voorbeeld:** Het bedrijf sluit in de zomer 3 weken. Mustapha wil zijn familie bezoeken in Marokko en vraagt daar-

voor 4 weken vakantie. Kan op deze vraag worden ingegaan? In hetzelfde bedrijf: Marjan wil een lange reis naar Canada maken van minstens 4 weken. Ze heeft dus langer verlof nodig. Kan op deze vraag worden ingegaan?

Twee gelijkaardige cases, die soms totaal anders worden bekeken. Om dat te vermijden zetten we volgende stappen die je zelf kan zetten om over een vraag/probleem/conflict te babbelen:

### **Stap 1: analyse van het probleem**

We bekijken het probleem vanuit alle standpunten en proberen erachter te komen of dit een probleem is dat bij nog andere mensen leeft. Daarbij is het van belang de juiste objectiverende vragen te stellen. Bv. wie stelt de vraag en waarom? Leeft deze vraag ook nog bij anderen? Ken je gelijkaardige situaties? Daarnaast kijken we ook wat deze vraag bij onszelf losmaakt.

### **Stap 2: herformuleren van het probleem**

We vertalen het probleem naar meer neutrale en algemene termen. Zo vermijden we dat de discussie te aanvallend of te kwetsend wordt.

Dit wordt dan: ‘Een werknemer wil om persoonlijke redenen langer vakantie nemen dan de collectieve sluiting’.

Het gaat om een persoonlijke reden, niet om een zogenaamde culturele reden, ook niet om een ‘luxeprobleem’, maar om een reële persoonlijke behoefte van een collega.

### **Stap 3: grenzen aanduiden en afbakenen**

Bij deze stap is het de bedoeling om af te bakenen waarover we kunnen discussiëren. Welke objectieve criteria, grenzen



gebruik je om af te bakenen? Deze grenzen duidelijk aangeven zorgt ervoor dat de discussie enkel gaat over die zaken waar we kunnen over discussiëren.

Bij deze case kunnen de vragen bij voorbeeld zijn:

- hebben werknemers het recht om hun resterende vakantiedagen vrij te plannen;
- hoeveel arbeiders kunnen gelijktijdig vakantie nemen;
- komt de werkorganisatie niet in het gedrang;
- kunnen andere collega's afwezigheden opvangen.

#### **Stap 4: de discussie aangaan**

Eenmaal de grenzen zijn aangegeven kan een oplossing onderhandeld en gecommuniceerd worden.

#### **Stap 5: de oplossing, het antwoord**

Welke criteria gebruik je om je oplossing op te baseren? Wat is nodig om de oplossing goed uit te voeren? Zijn er eventuele randvoorwaarden?

Oplossingen kunnen zijn:

- we kunnen op de vraag ingaan voor maximum x% van het personeel. Het recht dat bekomen is voor deze mensen wordt ook gecommuniceerd naar alle andere personeelsleden;
- de persoonlijke reden wordt als dusdanig niet in vraag gesteld.



## **Wat moet je doen bij een vermoeden van racisme op de werkvloer?**

Je bespreekt dit probleem natuurlijk zo snel mogelijk binnen de ondernemingskern en contacteert best de secretaris van de betrokken beroepscentrale.

Gevallen van discriminatie kan je melden en je kan klacht indienen (zie hiervoor verder in deze brochure p 32) bij de 'meldpunten racisme' (zie bijlage), bij het Vlaams Minderhedencentrum of bij het Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor Racismebestrijding, op het gratis nummer (0800)173.64 of [centrum@cntr.be](mailto:centrum@cntr.be) of bij een van hun lokale meldpunten.

Het ACV heeft een samenwerkingsprotocol met het Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor Racismebestrijding. Wanneer een lid geconfronteerd wordt met een geval van discriminatie of racisme, verbindt het ACV zich ertoe de zaak te onderzoeken en te verdedigen. De rechtsbijstand die het ACV dekt gaat over de arbeidsverhoudingen en sociale bescherming. Bij discriminatie of racisme gaat het ACV, mits toestemming van het lid, de klacht bij het Centrum aanhangig maken.

Hieronder enkele vragen en antwoorden om racisme op de werkvloer tegen te gaan.

### **Wat is racisme?**

Er is sprake van racisme als mensen op grond van ras, huidskleur, nationale of etnische afkomst worden gediscrimi-





neerd. Het woord racisme is verbonden aan het woord ras. Hoewel er slechts één ras bestaat, namelijk mens (het menselijk ras), kunnen groepen of personen worden gediscrimineerd op basis van bijvoorbeeld huidskleur of andere kenmerken. Ook culturele, nationale of etnische afkomst wordt vaak gezien als teken dat mensen tot een andere soort of een ander ras zouden behoren.

## Wat staat er in de wet?

Hier verwijzen we naar deel 2 van deze brochure waar de antiracismewet wordt uitgelegd.

## Wat is racisme op de werkvloer?

Dat is elk gedrag of handeling die tot doel heeft of kan hebben dat mensen met een andere huidskleur, nationale of etnische afkomst of godsdienst, ongelijk behandeld en achtergesteld worden.

Ook regels, normen, maatregelen of een bepaald beleid in organisaties kunnen op verschillende terreinen tot racisme leiden. Denk bijvoorbeeld aan werving en selectie, aan promotiebeleid en het scholingsbeleid. Een werkgever, leidinggevende of werknemer die bijvoorbeeld zegt geen Turken of Marokkanen (meer) in dienst of als collega te willen, omdat 'ze' allemaal lui, dom of andere negatieve ken-

merken en karaktereigenschappen zouden hebben op basis van hun etnische afkomst, maakt zich dus schuldig aan racisme op de werkvloer.

## Hoe is racisme op de werkvloer te herkennen?

De uitingsvormen van racisme op de werkvloer kunnen zeer verschillend zijn. In het algemeen verlopen die volgens een vast patroon. Soms kun je dit gemakkelijk en direct vaststellen. Bijvoorbeeld racistische scheldwoorden, beledigingen, gebaren en leuzen. Of het maken van racistische grappen, bij openlijke vijandigheid, isoleren of buitensluiten van personen bij werkoverleggen of andere vormen van personeelsbijeenkomsten. Het hoeven echter niet alleen collega's te zijn die dit gedrag vertonen maar bijvoorbeeld ook patiënten, klanten e.a.

Soms manifesteert racisme zich echter op zeer indirecte wijze. Dan is het veel moeilijker vast te stellen. Voorbeelden hiervan zijn ongelijke behandeling bij sollicitatieprocedures, bij promoties, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, opleidingsmogelijkheden, of onevenredige uitstroom bij ontslag en/of reorganisaties. Meestal worden dan betuttelende en uiterst dubbelzinnige argumenten gebruikt bijvoorbeeld: 'ze zijn toch niet te vinden' of 'ze voldoen toch niet aan de functie-, diploma-, of kwalificatie eisen', 'ze passen niet in het team', of 'onze klanten willen dat er accentloos Nederlands wordt gesproken'. Als werknemers niet op basis van hun eigen capaciteiten en kwaliteiten maar enkel en alleen op basis van bijvoorbeeld hun etnische afkomst ongelijk en onrechtvaardig behandeld worden, is er sprake van racisme op de werkvloer.

## Wat kan je tegen racisme op de werkvloer ondernemen?

Maak het probleem in de eerste plaats onder collega's en leidinggevende(n) bespreekbaar. Racisme op de werkvloer kan en moet collectief worden aangepakt. Het is niet het probleem van slechts één persoon. Probeer onderlinge omgangsvormen af te spreken. Maak het probleem ook bespreekbaar op de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Zoek op de werkvloer, maar ook verder, bondgenoten die met jou racisme willen voorkomen en uitbannen. Betrek het ACV en de ondernemingsraad hierbij of vraag externe hulp. Maak eventueel met deze personen een werkgroep. Stel een antidiscriminatie gedragscode op. Creëer, indien mogelijk, in gesprekken een draagvlak bij collega's voor de code. Dien de code in bij de ondernemingsraad en oefen zonedig samen met het ACV druk uit om deze voor het ganse bedrijf ingevoerd te krijgen.

## Wat moet er in een antidiscriminatie gedragscode geregeld worden?

De kern van de code moet zijn dat rassendiscriminatie of discriminatie op welke grond dan ook, niet wordt getolereerd. Niet op de werkvloer en niet in contacten met en tussen andere personen binnen de muren van het bedrijf. Deze bedrijfsnorm wordt in de code uitgewerkt in gedragsregels en richtlijnen. De code dient zo nodig ook van toepassing te zijn op andere personen dan alleen de interne medewerkers. Denk aan de omgang met cliënten, gasten, leerlingen, bezoekers, patiënten, leveranciers of klanten. Dit houdt in dat de code bedoeld moet zijn om vormen van directe en indi-

recte (rassen-)discriminatie in alle facetten en handelingen van het organisatiebeleid tegen te gaan en te voorkomen.

In de code wordt een gedegen klachtenregeling en procedure vastgelegd voor toezicht op de naleving. Voor de effectiviteit zullen aan de code sancties gekoppeld moeten worden. Deze variëren van mondelinge en schriftelijke waarschuwingen, tot schorsing en/of ontslag in zeer ernstige gevallen (zoals bij het uitbrengen van de Hitlergroet) en bij hardnekkige recidivisten.

## Wat is de rol van de leidinggevende?

Een alerte en actieve leidinggevende is van cruciaal belang om de werksfeer vrij van racisme te houden. Of er nu wel of niet een gedragscode is afgesproken. Hij of zij moet maatregelen treffen om ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

Enkele tips voor leidinggevend:

- accepteer geen racistische grappen en scheldwoorden als omgangsvorm. Wees alert op deze uitingen en gedragingen van medewerkers onderling;
- neem klachten over racisme serieus. Voordat men klaagt is er meestal reeds heel wat voorgevallen;
- ga bij langdurige arbeidsconflicten of veelvuldig ziekteverzuim van medewerkers na of dit het gevolg kan zijn van al dan niet persoonlijke ervaringen met racisme op de werkvloer;
- meestal is een informele waarschuwing voldoende om de dader(s) met dit gedrag te doen ophouden. Wees er

echter alert op dat de waarschuwing voor de dader(s) aanleiding kan zijn dit gedrag in andere vormen te uiten. Bijvoorbeeld onnodige en scherpe kritiek geven op het werk van de ander, of hem of haar het werk onmogelijk maken door geen of onjuiste informatie te geven. Ook 'sociaal isoleren', door een collega niet mee te vragen voor de lunch of personeelsfeesten, kan zo'n uitingsvorm zijn. Ga er niet mee akkoord dat de betreffende werknemer slachtoffer wordt van racistische handelingen/gedragingen en zonder meer wordt overgeplaatst naar een andere afdeling of nog erger, wordt ontslagen. Deze schijnoplossingen komen helaas nog veel te vaak voor en lossen de kern van het probleem niet op. Houd voorvallen en incidenten schriftelijk bij.

## Hoe je voorbereiden op het indienen van een klacht tegen racisme of discriminatie?

Je kan een klacht indienen bij de 'meldpunten racisme' (zie bijlage), bij het Vlaams Minderhedencentrum of bij het Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor Racismebestrijding, op het gratis nummer (0800)173.64 of [centrum@cntr.be](mailto:centrum@cntr.be) of bij een van hun lokale meldpunten.

Dit doe je niet zomaar, je bereidt dit best goed voor:

- verzamel informatie. Ga na of er in de cao of in de bedrijfsregeling een bepaling rond antidiscriminatie, een gedragscode of een klachtenregeling is overeengekomen;
- zorg dat er een dagboek wordt bijgehouden van de gebeurtenissen en de incidenten. Noteer wie erbij waren en vraag deze getuigen de gebeurtenissen te willen be-

vestigen. Want vaak is racisme zonder getuigen moeilijk te bewijzen;

- vooraleer de klacht in te dienen is het goed om deze eerst nog eens te bespreken met een vertrouwenspersoon in het bedrijf, met iemand van een meldpunt of met de verantwoordelijke centraal propagandist. Dit kan de soms overdreven emotionele reacties wat counteren.
- voor het indienen van een klacht moet volgende informatie op papier staan:
  - de naam, adres, nationaliteit, afkomst en huidskleur;
  - waartegen wordt de klacht ingediend met vermelding van datum, tijdstip, plaats en beschrijving van de feiten;
  - tegen wie wordt de klacht ingediend en vermeld hierbij naam en adres van de organisatie, het bedrijf of de persoon;
  - verzameling van elementen die de klacht kunnen ondersteunen zoals getuigenissen, teksten, foto's of opnames;
  - als er al een klacht is neergelegd bij de politie moet er vermeld staan bij welke politiedienst de klacht is neergelegd en wat het nummer van het proces-verbaal is.

Het is de secretaris van de beroepscentrale verantwoordelijk voor het bedrijf of sector, die de klacht indient.

## Omgaan met racistische opmerkingen

In dagelijkse contacten met burens, familieleden, vrienden en collega's word je soms geconfronteerd met racistische uitspraken of racistisch gedrag.

Als je daarop wil reageren, voel je je vaak machteloos. Vaak stel je vast dat het allemaal niet baat of begin je aan jezelf te twijfelen. Misschien welt er in jezelf wel eens een racistische gedachte op, bijvoorbeeld bij het horen van een bepaald nieuwsfeit.

Bovendien heb je met sommige mensen een bepaalde band die het niet makkelijker maakt om te reageren. Het is immers veel moeilijker om te reageren op een zure oprisping van je eigen partner of moeder dan op een opmerking van iemand die veel verder van je af staat.

Het is daarom belangrijker om na te gaan waarom iemand een racistische opmerking maakt dan te reageren op de in-

houd van de opmerking zelf. Vaak spelen er achter de opmerking immers andere dingen mee zoals angst, onzekerheid, zich tekort gedaan voelen, heimwee, ... Maak dus onderscheid tussen feiten en meningen in een uitspraak. Meestal zal je eerst aandacht moeten hebben voor het emotionele luik van het verhaal. Ga niet in discussie maar streef naar een gewoon gesprek. Als je door te reageren op een opmerking iemand al kan doen twijfelen of nadenken dan heb je veel bereikt.

Op basis van deze inzichten kunnen we een aantal types onderscheiden en voor elk type zijn er aangewezen manieren van reageren. We zetten ze even op een rijtje:

TYPE	KENMERKEN	NIET DOEN	WEL DOEN
<b>Doorgeefluik</b>  "Mijn schoonzoon werkt in Brussel en zegt dat het daar elke dag erger wordt met die allochtonen"	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Naprater (van horen zeggen)</li> <li>■ Niet haatdragend</li> <li>■ Niet vastgeroest</li> </ul>	Rationele argumenten: cijfermateriaal of studies pakken geen verfen wegen niet op tegen 'het waargebeurde verhaal' dat ze hebben gehoord.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Opkloppen: zodanig overdrijven dat de andere inziet dat het zo erg nu ook weer niet zal zijn</li> <li>■ Eigen ervaringen: jouw waargebeurd verhaal heeft meer gewicht dan eender wel cijfer</li> </ul>
<b>Uitlokker</b>  "Allemaal de vlieger op die makakken en onderweg de klep openzetten, het zou rap gedaan zijn!"	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Twijfelt niet</li> <li>■ Heeft altijd gelijk</li> <li>■ Choqueert/kwetst graag</li> <li>■ Zoekt sympathie (in groep)</li> </ul>	In discussie gaan: je hebt er niets bij te winnen om een wedstrijdje in argumenteren aan te gaan dit versterkt de uitlokker alleen maar in zijn grote gelijk	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Afblokken: geef de uitlokker geen kans om zich 'populair' te maken in groep</li> <li>■ Grens aangeven: maak duidelijk dat zijn opmerkingen ongepast zijn en dat je ze niet wenst toe te staan</li> <li>■ Apart nemen: de uitlokker functioneert het best in groep, neem hem indien mogelijk apart.</li> </ul>

TYPE	KENMERKEN	NIET DOEN	WEL DOEN
<b>Haas</b>  “Ik durf ’s avonds in Mechelen niet meer de straat op. Op elke hoek staan die Marrokaantjes naar u te loeren!”	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Is zelf bang</li> <li>■ Wil angst overdragen (zoekt steun)</li> </ul>	Ontkennen: als mensen echt bang zijn mag je die angst niet relativëren. Door te ontkennen misken je de gevoelens en voelen mensen zich niet serieus genomen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Serieus nemen: luister aandachtig naar het verhaal, geef ruimte om te ventileren.</li> <li>■ Benoem en bespreek de angstgevoelens (vragen stellen)</li> <li>■ Losweken van allochtoon: deze mensen zijn vaak ook bang van andere dingen. De persoon in het voorbeeld is hoogstwaarschijnlijk ook bang van groepjes autochtone/ blanke jongeren.</li> </ul>
<b>Slachtoffer</b>  “Vorig jaar ben ik op straat overvallen door twee allochtonen, sindsdien betrouw ik geen één van die bruine mannen nog.”	Bang en gekwetst	Ontkennen of relativëren: deze personen hebben echt een traumatische ervaring meegemaakt dit ontkennen kwetst hen alleen maar meer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Herstel: in mate van het mogelijke</li> <li>■ Confrontatie met de dader kan bij dit type helpen</li> <li>■ Losweken van de groep: niet alle allochtonen zijn misdadigers</li> <li>■ Vooral een individuele benadering</li> </ul>
<b>De Peulschil</b>  “Zit ik hier al een uur braaf mijn beurt of te wachten en springt er ineens zo’n Fatima voor mij. Met een hoofddoek op was ik al lang geholpen geweest.”	Voelt zichzelf tekort gedaan	In gevecht gaan: dit lokt alleen meer verontwaardiging uit en eindigt in een uitzichtloos welles/ nietes spel	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zoek het echte probleem: in dit voorbeeld is het probleem niet de allochtone vrouw maar wel de manier waarop er met de wachttijden/ wachtrijen/ procedures wordt omgesprongen</li> <li>■ Verander van onderwerp: het gaat hier om een plotse oprisping, een afleidingsmanoeuvre kan hier helpen om de situatie terug af te koelen</li> </ul>

TYPE	KENMERKEN	NIET DOEN	WEL DOEN
<b>Nostalgie</b>  “Wij kregen vroeger een pak rammel van ons vader als we iets uitstaken maar tegenwoordig kunnen ‘die mannen’ alles zonder dat er iemand op durft reageren. Zelfs hun eigen ouders niet!”	Hebben heimwee naar het verleden (vroeger was alles beter!)	Ontkennen: de andere zal zich niet serieus genomen voelen en jouw reactie is enkel een bevestiging van zijn overtuiging dat het vroeger inderdaad beter was.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erken veranderingen: de wereld van vandaag is inderdaad die van gisteren niet meer.</li> <li>■ Erken problemen: al die veranderingen zijn inderdaad niet zonder slag of stoot gegaan en er lopen inderdaad dingen mis.</li> <li>■ Vraag uitleg: vraag door op hoe het vroeger in zijn werk ging. Was alles vroeger perfect? Hierdoor ontmijn je de situatie</li> </ul>

Reageer steeds naargelang de situatie en de persoon:

- sta ik er alleen voor of zijn er bondgenoten;
- laat de context het toe om te reageren;
- wil ik in deze situatie/persoon investeren of niet;
- wat zijn de gevolgen als ik wel/niet reageer.

Enkele vuistregels die je best hanteert in je reactie:

- reageer met respect. Val niet aan en beschuldig niet. Dit leidt enkel tot een verharding van de situatie en standpunten;
- probeer vertrouwen te winnen door interesse te tonen. Redeneer vanuit de situatie van je gesprekspartner;
- besteed aandacht aan de mogelijk terechte wens of klacht die achter de opmerking schuilt. Vraag door in plaats van meteen te reageren (open vragen!);
- trap niet in de val van het preken en laat je niet in het hokje van pro-lobbyist duwen, dit komt belerend over. Benader allochtonen niet als zielige engeltjes;
- blijf jezelf en hanteer de stijl die je het beste past.



## Werken met cartoons

Het ACV liet een aantal cartoons uitwerken.

Je kan deze cartoons ook apart gebruiken om een discussie, een bespreking rond racisme mogelijk te maken. Een vleugje humor kan soms wonderen doen.







## ACV-diversiteit

De ACV-diversiteitconsulenten werken samen met militanten en propagandisten aan de uitbouw van een diversiteitsbeleid in bedrijven, lokale besturen, organisaties en de eigen beweging. Doelgroep van de diversiteitsconsulenten zijn naast allochtonen ook oudere werknemers, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden, vrouwen, jongeren, kansarmen, ex-gedetineerden, verslaafden,...

Meer informatie over ACV-diversiteit en heel wat interessante publicaties vind je op [www.acv-diversiteit.be](http://www.acv-diversiteit.be)

Uitgedost in de kleuren van de regenboog klampen de leden van de ondernemingsraad hun werkmakkers aan met de boodschap dat zij 'een fabriek willen waar vooroordelen en onverdraagzaamheid geen kans krijgen.' Van het ene komt het andere. Unifrost sluit een instapdiversiteitsplan en later een diversiteitsplan af. In 2008 ontvangen de vakbondsafgevaardigden van Unifrost de ACV Diversiteitsaward.





Bijlage

Een geactualiseerde lijst van organisaties, hulpmiddelen, vormingsmogelijkheden,... vind je steeds op de website van het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding (<http://www.diversiteit.be>). Ter illustratie hieronder een aantal adressen, websites, organisaties.

## Meldpunten discriminatie en racisme

### **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding**

Koningsstraat 138 - 1000 Brussel  
02/212.30.00 – 0800/12.800  
[www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be) - [www.cyberhate.be](http://www.cyberhate.be) (internet)

## Meldpunten discriminatie: alle discriminatiegronden

### **Meldpunt Aalst**

Onderwijsstraat 1 - 9300 Aalst  
053/73.21.11

### **Meldpunt Antwerpen**

Sint-Jacobsmarkt 7 - 2000 Antwerpen  
03/292.37.55 - gratis nummer: 0800/ 94843

### **Meldpunt Brugge**

Oostmeers 105 - 8000 Brugge  
050/44.81.11

### **Meldpunt Genk**

Stadsplein 1 - 3600 Genk  
089/65.42.49

### **Meldpunt Gent**

Hof van Ryhove  
Onderstraat 22 - 9000 Gent  
09/268.21.68

### **Meldpunt Hasselt**

Groenplein 1 - 3500 Hasselt  
011/23.82.41

### **Meldpunt Kortrijk**

Grote Markt 54 - 8500 Kortrijk  
056/27.72.72

### **Meldpunt Leuven**

Prof. Van Overstraetenplein 1 – 3000 Leuven  
Nieuw nummer: 016/ 27.26.00

### **Meldpunt Mechelen**

Grote Markt 21 - 2800 Mechelen  
015/29.83.63

### **Meldpunt Oostende**

Vindictivelaan 1 - 8400 Oostende  
059/80.55.00

### **Meldpunt Roeselare**

Sociaal Huis Welwel  
Zuidstraat 17 - 8800 Roeselare  
051/26.21.74

### **Meldpunt Sint-Niklaas**

Grote Markt 1 - 9100 Sint-Niklaas  
03/760.91.00

### **Meldpunt Turnhout**

Stadskantoor  
Campus Blairon 200 - 2300 Turnhout  
014/40.96.34

### **Meldpunt Westkans**

Kerkhofstraat 1 - 8200 Brugge  
050/40.73.73

### **Meldpunt Willebroek**

Dienst Samenlevingsopbouw  
August Van Landeghemstraat 95 - 2830 Willebroek  
03/860.03.14

**Meldpunt ACV (rond werkgelegenheid)**

ACV - Haachtsesteenweg 579 – 1030 Brussel  
02/508.87.11

**VDAB/FOREM/ACTIRIS**

Actiris - Loket discriminatie bij aanwerving  
Anspachlaan 65 (1ste verd.) – 1000 Brussel  
02/505.79.00 – 02/505.78.78

## Meldpunten discriminatie: seksuele geaardheid

**Holebifederatie**

Kammerstraat 22 - 9000 Gent  
09/223.69.29 - [www.holebifederatie.be](http://www.holebifederatie.be)

**Wel jong niet hetero**

Kammerstraat 22 - 9000 Gent  
09/269.28.17 - [www.weljongniethetero.be](http://www.weljongniethetero.be)

## Meldpunten discriminatie: handicap en gezondheids- toestand

**Braille Liga - Ligue Braille**

Engelandstraat 57 – 1060 Brussel  
02/533.32.11 - [www.brailleliga.be](http://www.brailleliga.be)

**Federatie van Vlaamse dovenorganisaties**

Coupure Rechts 341 - 9000 Gent  
09/329.63.36 - [www.fevlado.be](http://www.fevlado.be)

**Inclusie Vlaanderen**

Albert Giraudlaan 24 – 1030 Brussel  
02 /247.60.10 - [www.inclusievlaanderen.be](http://www.inclusievlaanderen.be)

**Katholieke Vereniging Gehandicapten**

Arthur Goemaerelei 66 - 2018 Antwerpen  
03/216.29.90 - [www.kvg.be](http://www.kvg.be)

**NVHVG (Nationale Vereniging voor Hulp aan Verstandelijk Gehandicapten)**

Avenue Albert Giraud 24 - 1030 Brussel  
02 /247.60.10 - [www.nvhvg.be](http://www.nvhvg.be)

**Sensoa**

Kipdorpvest 48a - 2000 Antwerpen  
03/238.68.68 - [www.sensoa.be](http://www.sensoa.be)

**Vlaamse Federatie Gehandicapten**

Sint Jansstraat 32-38 - 1000 Brussel  
02/515.02.62 - [www.vfg.be](http://www.vfg.be)

**Vlaamse Diabetes Vereniging vzw**

Ottegemsesteenweg 456 - 9000 Gent  
09/220.05.20 - [www.diabetes-vdv.be](http://www.diabetes-vdv.be)

**Vlaamse Liga Tegen Kanker**

Koningsstraat 217 - 1210 Brussel  
02/227.69.69 - [www.tegenkanker.be](http://www.tegenkanker.be)

## Gelijke Kansen Man/Vrouw

**Instituut voor de gelijkheid van Vrouwen en Mannen**

Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel  
02/233.40.27 - [www.igvm.fgov.be](http://www.igvm.fgov.be)

## Gelijke kansen - diversiteit

[www.steunpuntgelijkekansen.be](http://www.steunpuntgelijkekansen.be)  
[www.gelijkekansen.vlaanderen.be](http://www.gelijkekansen.vlaanderen.be)  
[www.culturelediversiteit.be](http://www.culturelediversiteit.be)  
[www.voordiversiteit.be](http://www.voordiversiteit.be)

## Minderhedenbeleid

[www.wvc.vlaanderen.be/minderheden](http://www.wvc.vlaanderen.be/minderheden)  
[www.vmc.be](http://www.vmc.be)  
[www.minderhedenforum.be](http://www.minderhedenforum.be)  
[www.inburgering.be](http://www.inburgering.be)

## Vluchtelingen/asiel

[www.newintown.be](http://www.newintown.be)  
[www.vreemdelingenrecht.be](http://www.vreemdelingenrecht.be)  
[www.cire.be](http://www.cire.be)  
[www.refugeenet.org](http://www.refugeenet.org)  
[www.picum.org](http://www.picum.org)  
[www.unhcr.ch](http://www.unhcr.ch)

## Europese organisaties

[www.fra.europa.eu/fra/index.php](http://www.fra.europa.eu/fra/index.php)  
(fundamental rights agency)  
[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)  
[www.ecri.coe.int](http://www.ecri.coe.int)  
[www.iom.int](http://www.iom.int)  
[www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org)

## Organisaties

### **[www.amnesty.be](http://www.amnesty.be)**

Amnesty International ijvert wereldwijd voor de naleving van alle mensenrechten.

### **[www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be)**

Website van de Koning Boudewijnstichting

### **[www.kifkif.be](http://www.kifkif.be)**

Kif Kif, de interculturele site van Vlaanderen

### **[www.vaka-handinhand.org](http://www.vaka-handinhand.org)**

Website van de organisatie vaka/hand in hand.

### **[www.mensenrechten.be](http://www.mensenrechten.be)**

De website van de Liga voor Mensenrechten

### **[www.merhaba.be](http://www.merhaba.be)**

Merhaba wil informatie bieden aan holebi's van allochtone afkomst

### **[www.ba-bel.be](http://www.ba-bel.be)**

Babel is een telefonische tolkdienst voor tal van maatschappelijke voorzieningen in Vlaanderen.

### **[www.payoke.yucom.be](http://www.payoke.yucom.be)**

Payoke voorziet in opvang en begeleiding van slachtoffers van prostitutie en van mensenhandel op juridisch, sociaal en psychologisch vlak.

### **[www.gripvzw.be](http://www.gripvzw.be)**

Een Vlaamse gelijke kansenorganisatie van, voor en door personen met een handicap.

### **[www.vlaamspatientenplatform.be](http://www.vlaamspatientenplatform.be)**

Een Vlaamse onafhankelijke koepelorganisatie van 82 patiëntenverenigingen uit Vlaanderen die streeft naar een toegankelijke zorg op maat voor de patiënt en zijn omgeving.

## Werkmaterialen

### **[www.breendonk.be](http://www.breendonk.be)**

Website van memorial van het Fort van Breendonk.

### **[www.jeugdenvrede.be](http://www.jeugdenvrede.be)**

"Jeugd & Vrede" is een pluralistische jeugddienst die sedert 1983 werkt rond vredesopvoeding. Zij hebben bv. Een interessante 'SPELDOOS INTEGRER' uitgewerkt

### **[www.scholenzonderracisme.be](http://www.scholenzonderracisme.be)**

Website van School zonder racisme

### **[www.diversiteitenleren.be](http://www.diversiteitenleren.be)**

Website van Steunpunt diversiteit en leren







Averechts omgaan met racisme