RACISM
GAME OVER

ENQUÊTE VAN VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN
EN VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS
IN BRUSSEL

SYNTHESE VAN DE RESULTATEN - MAART 2016

VU: Philippe Vandenebeele - Boudewijnlaan 8 - 1000 Brussel

Met de steun van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Verantwoordelijke uitgever

Philippe Vandenabeele

8 Boudewijnlaan, 1000 Brussel

Dankbetuiging

Dit onderzoek had niet uitgevoerd kunnen worden zonder de duizenden antwoorden van honderden vakbondsvertegenwoordigers die de tijd genomen hebben om zich aan de oefening te wagen. Hartelijk dank hiervoor!

Ook bedanken we de teams en de directies van de drie vakbonden die dit onderzoek mogelijk maakten, en dit in een periode van sociale verkiezingen, een gevoelig moment om de actoren van het terrein te ondervragen over eventuele problemen.

Onze grootste dank gaat uit naar beide onderzoekers die geduldig hebben geluisterd naar de vakbondsploegen, de vragenlijsten hebben uitgewerkt en aangepast, de onderzoeken hebben geleid en de analyses uitgevoerd: professor Nouria Ouali (ULB, Genre et Migration) en professor Albert Martens (KUL).

Tot slot vermelden we de steun van de Brusselse Staatssecretaris voor Gelijke Kansen mevrouw Bianca Debaets en haar kabinet die het idee van de campagne *Racism Game over* en van dit onderzoek in het bijzonder ondersteund hebben.

Inhoudstafel

I. De vragenlijst en de steekproef 2

II. De antwoorden van vakbondsafgevaardigden en -mandatarissen 4

1. Vormen en frequentie van racisme 5

2. Wie wordt geviseerd? Criteria waarop racistische gedragingen en discriminatie gebaseerd zijn 9

3. Plaatsen en domeinen waar racisme en discriminatie optreedt 11

4. Beschikbare instrumenten en hun efficiëntie in de strijd tegen racisme en discriminatie 13

5. In deze strijd staan wij niet alleen. Laten we de krachten bundelen en tegen allerlei vormen van weerstand ingaan. 17

6. Een prioriteit op de agenda van het bedrijf en van de vakorganisaties .. 19

Conclusies 22

Ons engagement 25

Inlichtingen 26

Waarom een bevraging?

Naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Racisme op 21 maart 2015 lanceerden de drie Brusselse vakorganisaties de campagne "Racism, Game Over". Met deze bewustmakingscampagne willen we in gemeenschappelijk front de strijd aanbinden met racisme in Brusselse bedrijven. Brussel, een stad zonder racisme. Brussel, een regio waar ieders rechten gerespecteerd worden, waar het aangenaam wonen en werken is, dat is ons doel.

Door de recente haatmisdrijven, angst, demagogie en een aantal fenomenen die reeds lang sluimeren, is racisme een brandend actueel thema. Nieuwe uitbarstingen van racisme en discriminatie vormen een bedreiging voor de democratie en voor alle werknemers.

Bij het ACV, het ABVV en het ACLVB weten we dat het ambitieuze project voor een stad zonder racisme slechts kan slagen wanneer we er met onze vakbondsafgevaardigden op meerdere vlakken werk van maken.

Om deze campagne gerichter te kunnen voeren, vond er van eind 2015 tot begin 2016 een intersyndicale bevraging plaats bij onze afgevaardigden. De professoren Nouria Ouali (ULB) en Albert Martens (KU Leuven) verleenden hieraan hun medewerking. In het kader van de enquête stelden de drie vakbonden aan honderden afgevaardigden een reeks vragen over het thema racisme op de werkvloer en in de stad.

Het doel van de vragenlijst, die anoniem werd afgenomen, bestond erin vast te stellen of racisme al dan niet voorkomt in bedrijven, en zo ja onder welke vormen en wat de reacties erop zijn. De resultaten van de enquête zullen richting geven aan toekomstige acties.

In deze brochure vindt u een synthese van de voornaamste resultaten van de bevraging [1].

[1] Indien u het volledige onderzoek wenst te lezen, stuur dan een aanvraag per mail naar één van de verantwoordelijken. Op de laatste bladzijde van deze brochure vindt u hun mailadressen.

I. De vragenlijst en de steekproef

De vragenlijst, die werd opgesteld in het Nederlands en het Frans, omvatte 26 vragen met betrekking tot vijf hoofdthema's:

- Vormen van racisme
- Acties die worden ondernomen om racisme een halt toe te roepen
- Instrumenten om racisme te bestrijden binnen de onderneming
- Ondersteuning van en weerstand tegen actoren op de werkvloer
- Actiemogelijkheden in de strijd tegen racisme

In februari 2016 waren er 307 enquêtes ingevuld: 263 in het Frans en 44 in het Nederlands. 207 afgevaardigden vermeldden het gewest waar ze wonen:
- 48% Brussel
- 26% Wallonië
- 26% Vlaanderen

Qua leeftijd stellen we evenwicht vast tussen de mannen en vrouwen die aan de bevraging hebben deelgenomen: 36% is tussen 25 en 45 jaar oud, 26% tussen 46 en 55 en 28% is ouder dan 55 jaar. De leeftijdsgroep beneden 25 jaar ontbreekt in deze enquête.
De deelnemers oefenen de volgende mandaten uit:
- 51% is vakbondsafgevaardigde
- 36% is verkozen in het CPBW
- 13% is verkozen in de Ondernemingsraad

Wat het beroepsstatuut van de deelnemers aan de enquête betreft: 39% van de respondenten werkt als bediende, 32% als hoger kaderlid, 22% als arbeider en 7% als statutair ambtenaar.

De respondenten zijn voornamelijk actief in volgende sectoren (in dalende volgorde):
(1) Gezondheid en sociaal werk
(2) Distributie en groothandel
(3) Financiën, banken en verzekeringen

(4) Diensten aan bedrijven
(5) Transport.

Op het ogenblik dat zij de enquête invulden, beantwoordden de respondenten aan de volgende kenmerken op het vlak van afkomst:

- 89,2% van de afgevaardigden in de steekproef had bij het invullen van de bevraging de *Belgische nationaliteit*.
- van de Belgische onderdanen was 68% «autochtoon", 18% was oorspronkelijk onderdaan van een andere EU-lidstaat en 14% had oorspronkelijk de nationaliteit van een land buiten de EU.
- Deze verdeling komt vrij goed overeen met die van de gehele werkende bevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze laatste bestaat voor 60% uit Belgen, voor 25% uit EU-onderdanen en voor 15% uit burgers van een niet-EU-land (Rapport Socio-Economische Monitoring 2015).

Tot slot waren meerdere deelnemers aan de enquête ooit getuige en/of slachtoffer van racisme en discriminatie buiten het bedrijf.

Zij waren getuige van racisme of discriminatie:

- bij de zoektocht naar een baan (34,2%),
- bij de zoektocht naar een woning (33,5%)
- in contacten met politieagenten (33,3%)

Of zij werden er het slachtoffer van:

- Een meerderheid van de afgevaardigden verklaarde nooit te zijn geconfronteerd met racisme, ongeacht de omstandigheden en het geslacht van de persoon.
- Wie "vaak" met racisme te maken kreeg, werd er voornamelijk mee geconfronteerd in dezelfde omstandigheden als hierboven vermeld: de zoektocht naar een baan (15,5%), de zoektocht naar een woning (14,1%) en contacten met politieagenten (11,4%). Dit zijn trouwens ook de twee domeinen waarvoor het interfederaal centrum UNIA het grootste aantal klachten laat optekenen.

- Als we de antwoorden “vaak” en “soms” optellen, dan voeren contacten met ambtenaren (36,2%), met politieagenten (33%) en met buren (32,4%) de lijst aan, gevolgd door de zoektocht naar werk (29,4%).
- Discriminatie in het kader van een beroepsopleiding haalt met 8,6% vrijwel hetzelfde cijfer bij vrouwen als bij mannen.

II. De antwoorden van vakbondsafgevaardigden en -mandatarissen

We vermelden hier slechts de belangrijkste resultaten en de resultaten waar de vakbonden ‘niet omheen kunnen’ (zie voetnoot pagina 1).

Het gaat hierbij om zes krachtlijnen:

1. Ja, racisme en discriminatie komen wel degelijk voor op de werkvloer.
2. Racisme en discriminatie nemen vele vormen aan, maar treffen meestal specifieke groepen van werknemers.
3. Binnen bedrijven doen racisme en discriminatie zich op welbepaalde plaatsen en tijdstippen voor.
4. Sommige remedies werken beter dan andere.
5. We staan niet alleen in de strijd tegen racisme en discriminatie. Het is van cruciaal belang dat we ons verenigen en dat we kunnen rekenen op mensen die ons aanmoedigen om weerstand en hindernissen te bekampen.
6. Vakbonden dienen de strijd tegen racisme en discriminatie met voorrang op de agenda te zetten, zowel in de onderneming als in hun eigen organisatie.

1. Vormen en frequentie van racisme

Racisme bestaat wel degelijk, maar het is voor vakbondsvertegenwoordigers niet altijd gemakkelijk om het te definiëren en om het vast te stellen. Hierover ging de eerste vraag uit de enquête: *"Hoe zou u racisme definiëren?".*

De definities die de deelnemers geven, verwijzen naar meerdere criteria van verschillende aard. Naast denigrerende meningen en ongunstige of geringschattende oordelen vermelden ze ook expliciete handelingen die discrimineren op grond van afkomst, nationaliteit, huidskleur, filosofische of godsdienstige overtuiging enz.

Op basis van de verschillende criteria hebben we drie manieren afgebakend om racisme te definiëren:

a. Definities die betrekking hebben op ideeën, meningen en overtuigingen over de samenleving en over de relaties tussen sociale groepen.

   Zulke definities verwijzen naar een hiërarchische ideologie die mensen en groepen als minderwaardig bestempelt vanwege hun afkomst, nationaliteit of huidskleur

   "Racisme is een dwaze theorie – of liever, een ideologie – die beweert dat mensen intellectueel van elkaar verschillen op grond van genetische eigenschappen die discriminatie rechtvaardigen."

b. Definities die betrekking hebben op attitudes.

   - Dit soort definitie vermeldt:
   - het afwijzen van anderen op grond van hun huidskleur, godsdienst of afkomst (dit aspect wordt 31 keer vermeld);

- verzet tegen culturele, religieuze of kleurverschillen, of tegen verschillen tussen mensen in het algemeen (27 keer);
- angst voor anderen, in de betekenis van xenofobie (12 keer).

c. Definities die betrekking hebben op gedragingen.

Dit soort definitie verwijst naar daden die concrete gevolgen hebben voor anderen.

- ongelijke behandeling (25 vermeldingen)
  "*Ik vind dat racisme op meerdere criteria berust. Het gaat om discriminatie op de werkplek op grond van een andere afkomst, nationaliteit, huidskleur of cultuur. Je moet weten dat sommige verantwoordelijken bij de directie door de wet van 1981 geen openlijk racisme laten blijken. Wat zij doen is anderen ertoe aanzetten om mensen met een verschillende huidskleur te discrimineren. Er werden reeds meerdere klachten ingediend, maar tot nu toe zonder succes.*"
- negatieve, stereotiepe oordelen en stigmatisering (20 keer);
- haatdragend, minachtend en gewelddadig, vijandig gedrag (17 keer);
- het negeren van mensen, het niet erkennen van hun kwaliteiten of prestaties en een gebrek aan respect (12 keer);
- uitsluiting en segregatie (7 keer).

Sommigen menen dat er misbruik wordt gemaakt van de term racisme, die om het even wat kan betekenen en te pas en te onpas als wapen wordt ingezet wanneer mensen hun zin niet krijgen.

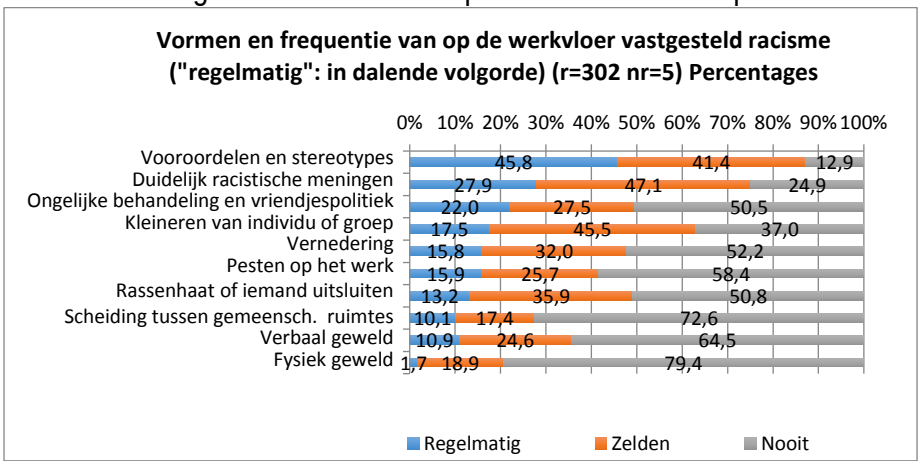
"*Het is een instrument dat (Belgische) allochtonen hanteren om zich te beschermen wanneer ze ergens van*

beschuldigd worden of wanneer ze niet krijgen wat ze willen. Een voorbeeld: ik zit in de bus en sta mijn zitplaats niet af aan een buitenlandse (Marokkaanse) vrouw die ouder is dan ikzelf. Ook al zeg ik dat ik een handicap heb, op zo'n moment ben ik een racist. Of nog: ik sta in de rij aan de kassa en wanneer ik een Marokkaanse vrouw die me passeert tot de orde roep, ben ik een racist. Ik heb het voornamelijk over Marokkanen, want zij nemen het vaakst het woord racisme in de mond, terwijl zijzelf tegenover anderen… Dat is ook niet min!"

"*Ik vraag me af wat het betekent om een racist te zijn, want het is zo'n divers begrip dat mensen te gemakkelijk racist worden genoemd. Het willen tonen dat je anders bent kan in mijn ogen als racistisch beschouwd worden; waarom willen mensen toch per se tonen dat ze een andere godsdienst of cultuur hebben? Uiteindelijk zijn we allemaal hetzelfde, we hebben een hoofd, twee benen, … Per slot van rekening zijn we allemaal een beetje racisten, want door onze cultuurverschillen, omdat we niet tot dezelfde cultuur behoren, mogen we niet met elkaar omgaan (huwen…) Persoonlijk ben ik trots op mijn afkomst, ongeacht wat anderen daarvan vinden. Het woord racisme wordt wat te vaak gebruikt in allerlei situaties.*"

Ten slotte dient te worden benadrukt dat ruim een derde van de Nederlandstalige respondenten meermaals expliciet verwijst naar godsdienst en geloofsovertuiging. Deze klemtoon op het behoren tot een religie is het vermelden waard, omdat hij andere kenmerken zoals het land of het continent van oorsprong, de huidskleur of het zogenaamde ras naar de achtergrond lijkt te verdringen.

Dit zijn de antwoorden van de vakbondsvertegenwoordigers op de vraag over vormen en frequentie van racisme op de werkvloer:



De analyse per item (zie onderstaande tabel; de som voor elk item bedraagt 100%) geeft aan dat bijna één respondent op twee (46%) geregeld vooroordelen en stereotypes vaststelt. Daadwerkelijk fysiek geweld wordt daarentegen in erg geringe mate gemeld: regelmatig door slechts 1,7% van de respondenten en zelden door 18,9% van de respondenten.

28% van de afgevaardigden neemt regelmatig (over)duidelijke uitingen van racistische meningen waar, 47% is van mening dat deze zelden voorkomen en 25% beweert er nooit mee geconfronteerd te worden.

22% van de respondenten is geregeld getuige van een ongelijke behandeling van werknemers, 28% van de ondervraagden maakt het zelden mee en de helft (50,5%) naar eigen zeggen nooit.

17,5% van de respondenten stelt regelmatig vast dat mensen of een groep gekleineerd worden, 47% is hier zelden getuige van.

Ruim 10% van de respondenten (tussen 10% en 16%) meldt dat gedrag waarbij anderen vernederd of gepest worden, rassenhaat, verbaal

geweld, beledigingen of het scheiden van gemeenschappelijke ruimtes (refters, rustruimtes, werkruimtes enz.) regelmatig voorkomen.

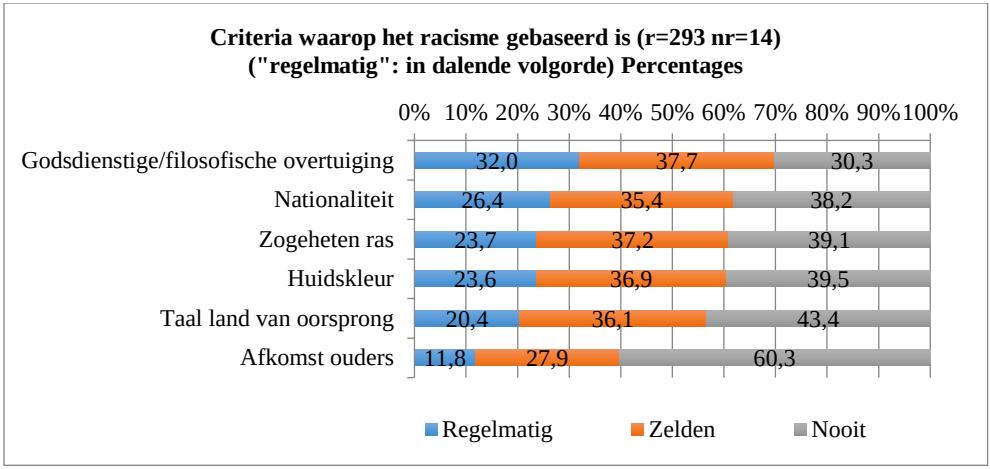
Fysiek geweld wordt in 80% van de antwoorden omschreven als onbestaande, maar 1,7% van de respondenten stelt het regelmatig vast en bijna één op vijf respondenten wordt er eerder zelden mee geconfronteerd.

Uit de analyse van de antwoorden volgens gender blijkt weliswaar geen uitgesproken verschil met betrekking tot de volgorde waarin mannen en vrouwen de verschillende vormen van racisme rangschikken; vrouwen geven echter vaker dan mannen het antwoord “regelmatig”, en dit geldt voor alle items. Zo stellen meer vrouwen dan mannen (52,4% resp. 46,2%) regelmatig vooroordelen en stereotypes vast.

Ook de frequente uiting van expliciet racistische meningen wordt vaker door vrouwen (35%) dan door mannen (25%) waargenomen.

2. Wie wordt geviseerd? Criteria waarop racistische gedragingen en discriminatie gebaseerd zijn

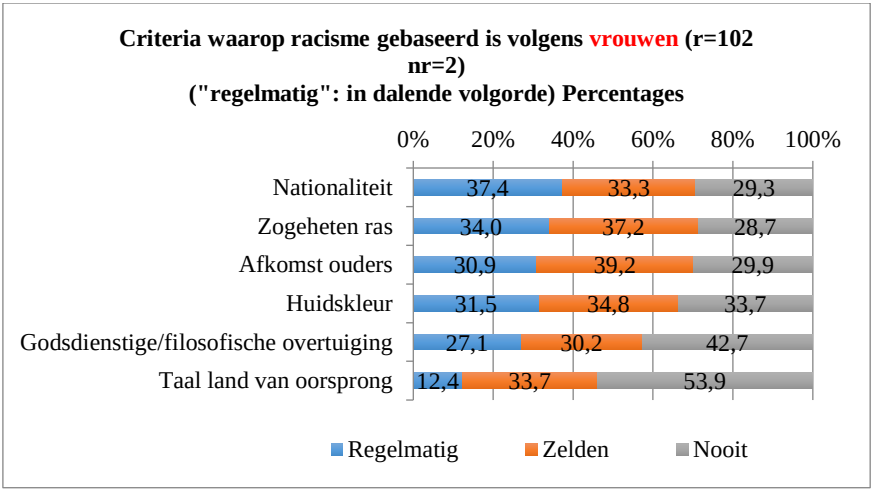
Op de vraag *“Tot wie richt zich het racistische gedrag en de discriminatie die u hebt vastgesteld?”,* antwoorden de afgevaardigden dat racisme in eerste instantie “regelmatig” optreedt in verband met godsdienstige of filosofische overtuiging (32%), nationaliteit (26,4%), het zogeheten ras (23,7%) en de huidskleur (23,6%). Als we de optelsom maken van regelmatig en zelden vastgesteld racisme, halen vijf van de zes criteria een score boven 50%.

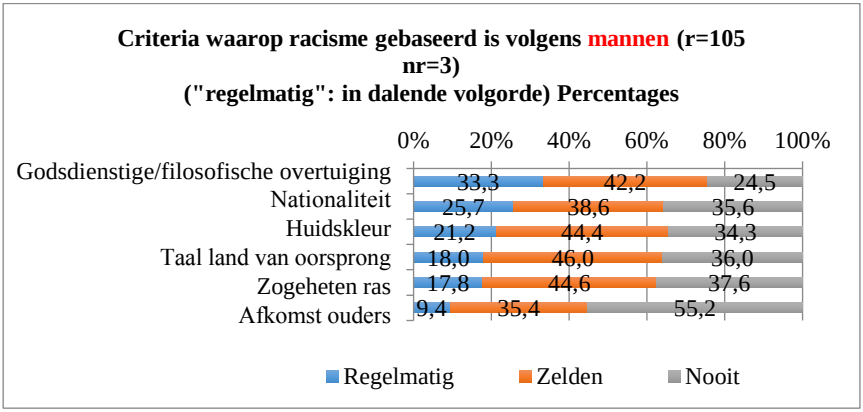


De gender gebaseerde analyse wijst op een verschillende rangschikking van regelmatig waargenomen racisme door vrouwen resp. mannen. Mannen zetten godsdienstige overtuiging op de eerste plaats, terwijl dit criterium bij vrouwen slechts de vijfde plaats haalt. Vrouwen zetten dan weer nationaliteit op de eerste plaats, een criterium dat bij mannen de tweede hoogste score krijgt.

Het zogenaamde ras vormt het tweede belangrijkste criterium bij de vrouwen en slechts het vijfde bij de mannen. Huidskleur komt op de vierde plaats bij vrouwen en op de derde plaats bij mannen. Voor vrouwen is de afkomst van ouders het derde criterium, terwijl dit voor mannen het minst belangrijke criterium is.

Uit deze resultaten blijkt dat ook de perceptie van de criteria waarop racisme berust een genderspecifiek karakter heeft. Mannen en vrouwen hechten immers niet hetzelfde belang aan de verschillende variabelen, of letten er niet op dezelfde manier op.





3. Plaatsen en domeinen waar racisme en discriminatie optreedt

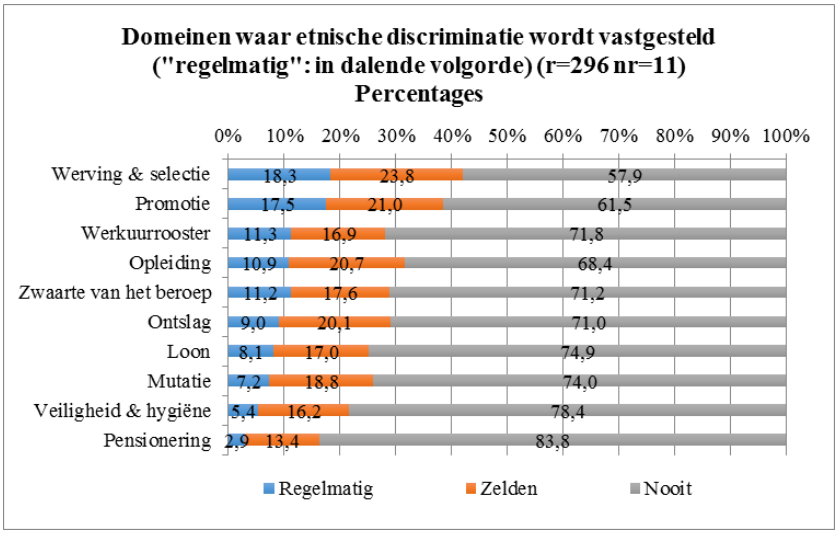
De volgende domeinen werden vermeld als antwoord op de vraag *"Indien u als vakbondsafgevaardigde etnische discriminatie hebt vastgesteld, in welk(e van uw) actiedomein(en) gebeurde dat dan?"*:

- werving en selectie
- opleiding
- promotie

- ontslag
- mutatie
- pensionering
- werkuurrooster
- veiligheid en hygiëne
- zwaarte van het beroep (werkritme, stress, warmte enz.)

Eén ding valt meteen op: de afgevaardigden bevestigen dat praktijken van etnische discriminatie regelmatig of zelden voorkomen, en dit in alle domeinen, ook al vormen deze praktijken een minderheid. Deze vaststelling spreekt de beweringen van bepaalde vakbondsvertegenwoordigers en werkgevers tegen die het bestaan van zulke praktijken ontkennen, zoals blijkt uit eerdere bevragingen over hetzelfde onderwerp sinds 2003 (RITU, FRA, Mapping en CRAW).

De twee domeinen waarin etnische discriminatie het vaakst gemeld werd zijn werving & selectie en promotie. Dit zijn domeinen waarin werkgevers over het leeuwendeel van de beslissingsmacht beschikken, al komen ook de vakorganisaties hierin tussenbeide, voornamelijk in de overheidssector. De andere domeinen waarin 10% van de afgevaardigden etnische discriminatie vaststelt, omvatten het werkuurrooster, opleiding en de zwaarte van het beroep.



De analyse van de antwoorden volgens gender levert bij vrouwen en bij mannen telkens een verschillende rangschikking op. Vrouwen geven de hoogste scores aan werving & selectie, zwaarte van het beroep, pensionering en loon; bij mannen scoren werving & selectie, opleiding, promotie en ontslag het hoogst. De zwaarte van het beroep en het loon komen bij de mannen slechts op plaats 7 en 8. Dit verschil weerspiegelt genderspecifieke aandachtspunten inzake arbeidsvoorwaarden en discriminatie in het algemeen, alsook het feit dat vrouwen doorgaans vaker problemen ondervinden met betrekking tot de zwaarte van het beroep, de pensionering en het loon.

4. Beschikbare instrumenten en hun efficiëntie in de strijd tegen racisme en discriminatie

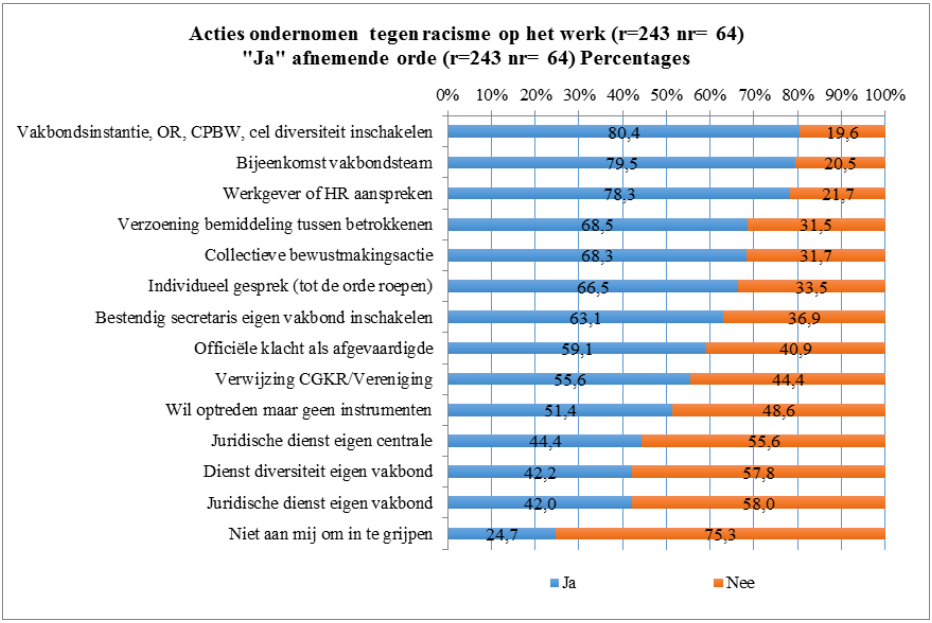
De deelnemers aan de bevraging mochten meerdere antwoorden aanduiden op de vraag “Welke actie(s) hebt u ondernomen of overweegt u om racisme en/of etnische discriminatie op de werkvloer een halt toe te roepen?”:

1. Het is niet aan mij om in zo’n situatie in te grijpen.
2. Ik wil wel optreden, maar beschik niet over de instrumenten om dit te doen.
3. Ik roep de betrokkene tot de orde (individueel gesprek).
4. Ik neem het initiatief voor een verzoening/bemiddeling tussen de betrokken personen.
5. Ik organiseer een vakbondsvergadering om de klacht met mijn leden te bespreken.
6. Ik zet een collectieve bewustmakingsactie op touw (in herinnering brengen van de vakbondswaarden, affiches, opleiding enz.)
7. Ik wend mij rechtstreeks tot de werkgever of tot de HR-dienst.
8. Ik kaart deze zaak aan bij de overleginstanties binnen de onderneming (OR, CPBW, SD) of bij de cel diversiteit.
9. Ik dien als afgevaardigde officieel klacht in.

10. Ik verwijs de klager door naar andere instanties (Unia - Centrum voor Gelijke Kansen, inspectie, Liga voor Mensenrechten, …)
11. Ik schakel rechtstreeks de juridische dienst van mijn vakcentrale in.
12. Ik schakel rechtstreeks de juridische dienst van mijn organisatie in.
13. Ik schakel rechtstreeks de cel diversiteit in.
14. Ik schakel rechtstreeks de bestendig secretaris in.
15. Andere actie(s) – gelieve te preciseren welke

Van de 155 respondenten die deze vraag beantwoordden vindt één op de vier (24,7%) het niet aangewezen iets te ondernemen, terwijl drie op de vier respondenten van mening zijn dat ze juist wel iets moeten doen. Mannen verklaren iets vaker dan vrouwen (24,7% respectievelijk 21,9%) dat het niet aangewezen is om tussenbeide te komen. De vele afgevaardigden die vinden dat racisme en discriminatie in hun ogen een reactie van de vakorganisaties verdient, geven hiermee een belangrijk signaal.

Ruim de helft van de respondenten (51,4%) geeft aan wel tegen racisme te willen optreden, maar niet over de noodzakelijke middelen te beschikken om dit te doen. Dit is vaker het geval bij mannen (52,5%) dan bij vrouwen (49,3%). In de wetenschap dat de vakverenigingen de laatste jaren talrijke instrumenten hebben ontwikkeld om de strijd tegen discriminatie te ondersteunen, dienen we ons af te vragen waarom dit gevoel bij de afgevaardigden zo sterk aanwezig is.



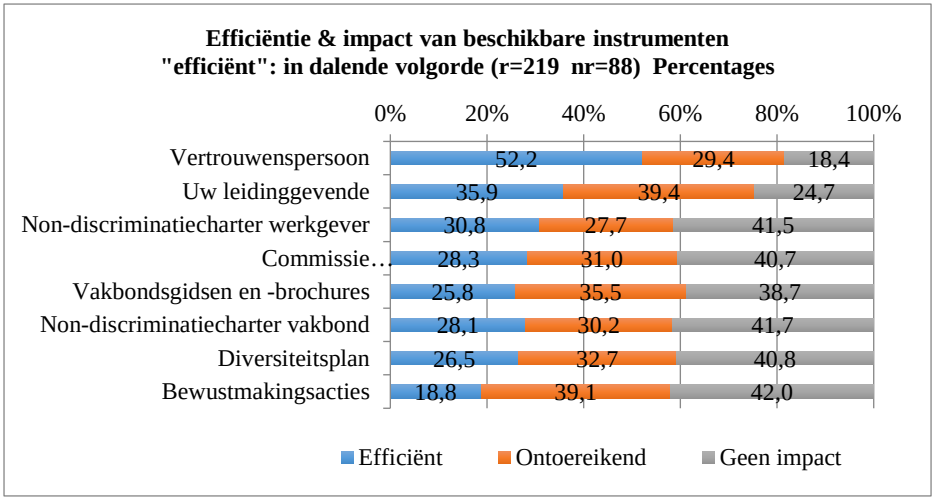
Wanneer vakbondsvertegenwoordigers het gepast vinden om op te treden, geven zij de voorkeur aan meerdere soorten acties binnen de onderneming. In eerste instantie doen alle respondenten naar eigen zeggen in gelijke mate een beroep op **de overlegpersonen en overleginstanties in de onderneming**. Hierbij richten zij zich tot de OR en het CPBW als organen voor het sociaal overleg of tot de cel diversiteit, zij roepen een vakbondsvergadering bijeen of spreken de werkgever of de HR-verantwoordelijke aan. Ten tweede nemen de afgevaardigden ook **initiatieven met een eerder individueel karakter** zoals een bemiddeling tussen de betrokken personen of een individueel gesprek om de beschuldigde persoon op bepaalde morele waarden te wijzen.

In derde instantie worden de **vakbondsinstanties buiten de onderneming** ingeschakeld, en wel in deze volgorde: de bestendig secretarissen aanspreken, eigenhandig een formele klacht indienen, het probleem aankaarten bij het Centrum voor Gelijke Kansen (Unia) of bij antiracismeverenigingen.

Het valt op dat er het minst vaak een beroep wordt gedaan op de juridische dienst van de eigen vakcentrale of vakorganisatie en op de

dienst diversiteit van de eigen vakbond. Nochtans kunnen deze diensten een cruciale rol spelen, zowel bij het opstellen als bij het opvolgen van een dossier.
Daarnaast verklaart 55,6% van de respondenten die deze vraag beantwoordden dat zij een beroep doen op verenigingen en instellingen die zich specialiseren in de strijd tegen racisme. Ook hier ligt het cijfer hoger bij vrouwen (59%) dan bij mannen (50%).

De afgevaardigden schetsen een genuanceerd beeld over de efficiëntie van maatregelen tegen racisme en discriminatie, als antwoord op de volgende vraag: *"Zijn de bestaande instrumenten om racisme en etnische discriminatie binnen uw onderneming te bestrijden efficiënt, hebben ze geen impact of zijn ze ontoereikend in de strijd tegen racisme?".*
De "vertrouwenspersoon" wordt slechts door 52,2% van de respondenten als "efficiënt" ingeschat; 29,4% vindt de vertrouwenspersoon "ontoereikend". In vergelijking met de charters, de commissie en de diversiteitsplannen wordt over de vertrouwenspersoon (18,4%) en de leidinggevende (24,7%) wel het minst vaak gezegd dat zij "geen impact" hebben.



Uit de genderanalyse komen weinig verschillen tussen mannen en vrouwen naar voren in de rangschikking van de instrumenten volgens efficiëntie. Vrouwen oordelen wel vaker dan mannen dat charters van de werkgever en van de vakbond geen impact hebben (respectievelijk 50,9% tegenover 31,3% en 51,1% tegenover 34,6%).

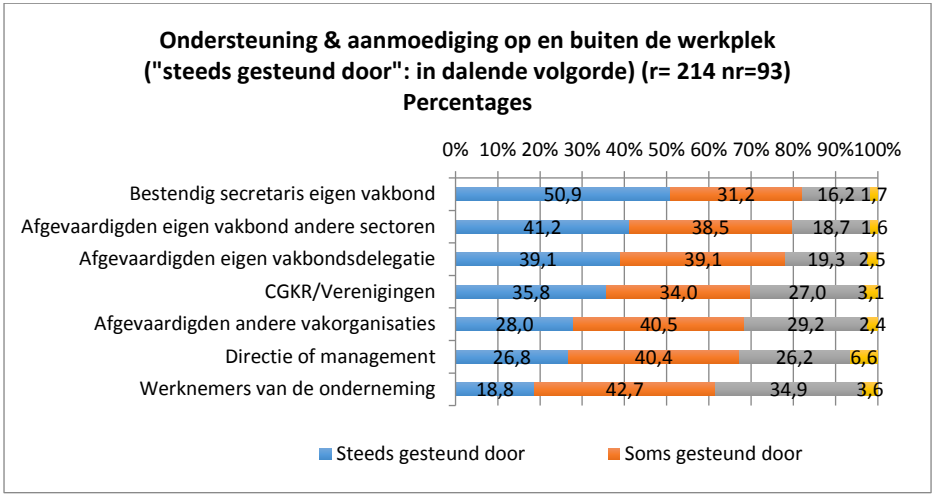
5. In deze strijd staan wij niet alleen. Laten we de krachten bundelen en tegen allerlei vormen van weerstand ingaan.

De volgende vraag uit de enquête luidde: *"Voelt u zich gesteund en/of wordt u aangemoedigd om acties te ondernemen tegen racisme en etnische discriminatie?".* In de antwoordmogelijkheden hebben we een onderscheid gemaakt tussen vormen van ondersteuning afkomstig van mensen binnen de onderneming (werknemers, afgevaardigden, directie) en vormen van ondersteuning afkomstig van wie actief is buiten de onderneming (afgevaardigden van de eigen vakorganisatie uit andere sectoren, bestendig secretarissen, afgevaardigden van andere vakorganisaties, het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Racisme (Unia), antiracismeverenigingen).

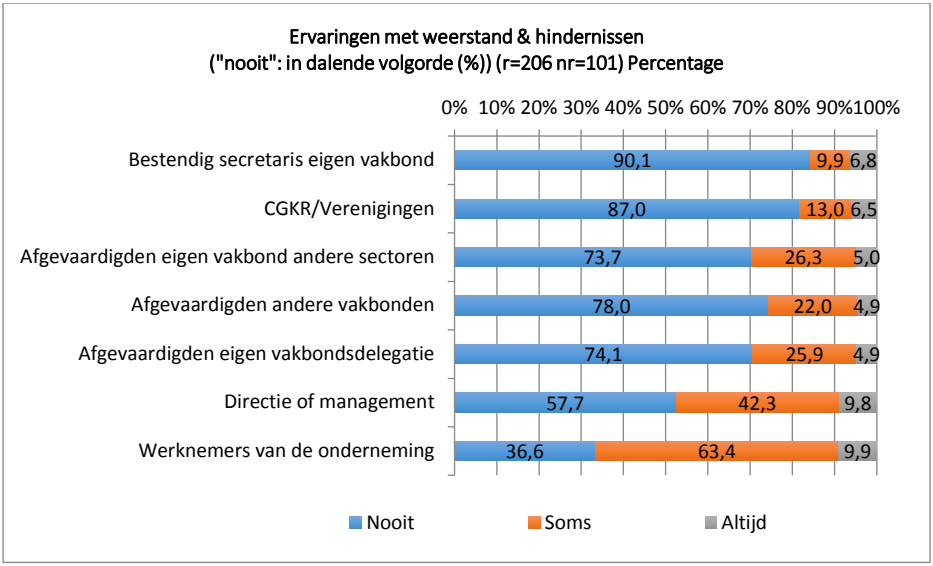
Volgens de respondenten zijn het de bestendig secretarissen van de vakorganisaties die in 51% van de gevallen de acties van de afgevaardigden ondersteunen. Bij mannelijke afgevaardigden is dit vaker (52,3%) het geval dan bij vrouwelijke (42,2%). Daarnaast worden zij ook ondersteund door afgevaardigden uit andere sectoren van hun vakorganisatie – gemiddeld is dit voor 41,2% van de respondenten het geval (46,2% bij mannen en 36,5% bij vrouwen) – en door hun eigen ondernemingsdelegatie – dit is gemiddeld het geval voor 39% van de respondenten (38% bij mannen en 49,3% bij vrouwen). Het is een opmerkelijke vaststelling dat mannen en vrouwen zowel binnen als buiten de onderneming niet dezelfde ondersteuning krijgen van vakbondsvertegenwoordigers.

Tot slot blijkt dat afgevaardigden het minst ondersteund worden door enerzijds de werknemers in hun onderneming (18,8%, of meer bepaald

21,9% bij mannen en 15,8% bij vrouwen), en anderzijds de directie en het management (26,8%; dit cijfer bedraagt 28,6% voor mannen en 25% voor vrouwen). Steun van afgevaardigden uit andere vakorganisaties komt vaker voor bij mannen (30,3%) dan bij vrouwen (22,4%).



Er is echter ook weerstand, daar kunnen we niet naast kijken. Uit de antwoorden op de vraag *"Ervaart u een bepaalde weerstand of hindernissen in uw strijd tegen racisme en etnische discriminatie?"* blijkt dat de afgevaardigden op de werkvloer slechts in een zeer klein aantal gevallen (telkens minder dan 10%) stelselmatig ("altijd") weerstand of hindernissen ervaren. Zulke gevallen zijn voornamelijk te wijten aan werknemers van de onderneming (9,9%) of aan de directie en het management (9,8%). Als we de opties "altijd" en "soms" bij elkaar optellen, blijven diezelfde twee categorieën het meest terughoudend wanneer het erop aankomt de acties van afgevaardigden te ondersteunen. Hoewel deze vaststellingen zowel voor mannelijke als vrouwelijke afgevaardigden gelden, blijkt het verzet van werknemers tegen initiatieven genomen door vrouwen (6,5%) minder sterk te zijn dan het verzet tegen de acties van mannelijke afgevaardigden (9,1%).



Vrouwelijke respondenten ondervinden vaker dan mannen weerstand, zowel van de secretarissen en vrijgestelden binnen de eigen vakorganisatie (8,6% tegenover 5,8%) als van de eigen afgevaardigden binnen de onderneming (7,6% tegenover 4,4%).

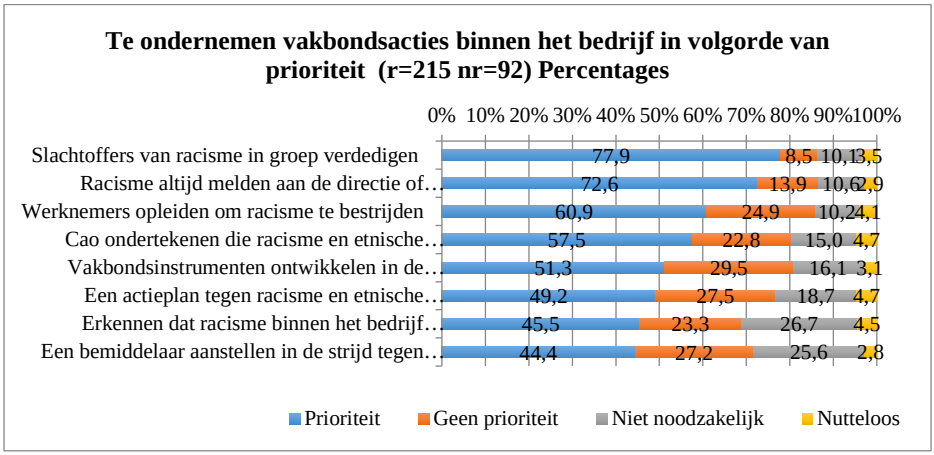
6. Een prioriteit op de agenda van het bedrijf en van de vakorganisaties

Een prioriteit op de agenda van het bedrijf

Als antwoord op de vraag *"Welke acties dienen de vakorganisaties volgens u als vakbondsafgevaardigde op de agenda te zetten in uw onderneming?"* overwegen de afgevaardigden meerdere acties om racisme en etnische discriminatie te bestrijden. Slechts weinig afgevaardigden beschouwen de voorgestelde acties tegen racisme als nutteloos. Deze percentages liggen voor elke actie wel beduidend hoger bij vrouwen dan bij mannen, met name voor de volgende items: "een actieplan tegen racisme en etnische discriminatie invoeren" (8%

tegenover 3,1%), “slachtoffers van racisme in groep verdedigen” (7,9% tegenover 1%) en “erkennen dat racisme binnen het bedrijf voorkomt” (7,7% tegenover 2%).

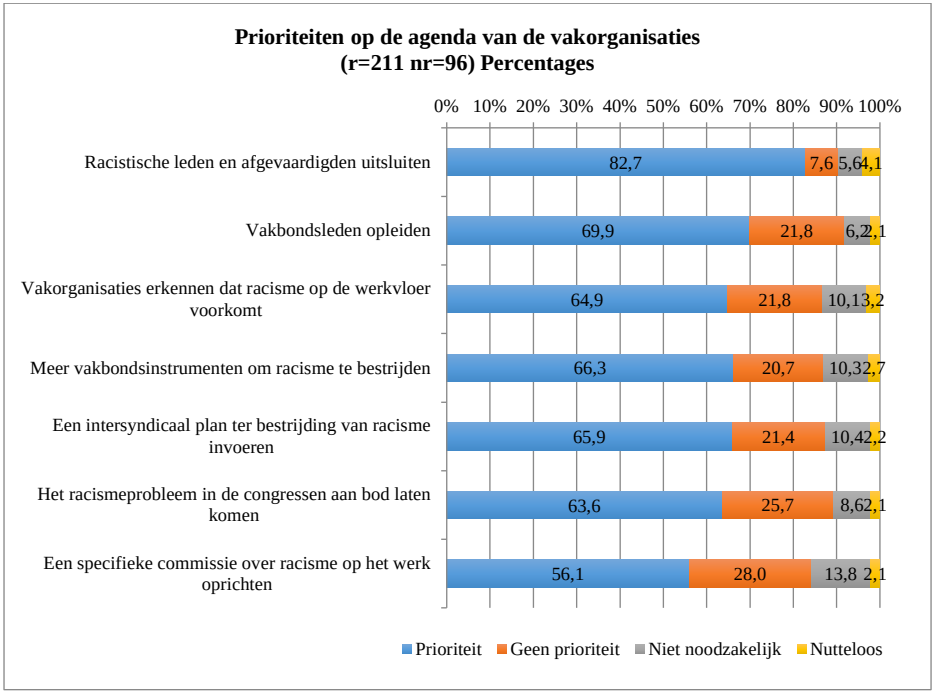
De hiernavolgende acties (in volgorde van populariteit) kunnen ruim 50% van de afgevaardigden overtuigen: “slachtoffers van racisme in groep verdedigen”, “racistische en discriminerende daden stelselmatig melden aan de directie of aan de vertrouwenspersoon”, “opleiding”, “een bedrijfs-cao ondertekenen die racisme verbiedt” en “vakbondsinstrumenten ontwikkelen in de strijd tegen racisme”. Vrouwen en mannen rangschikken de verschillende acties in dezelfde volgorde van prioriteit. Sommige afgevaardigden benadrukken de noodzaak om met de werkgever te overleggen wanneer zij instrumenten ontwikkelen binnen het bedrijf.



En een prioriteit op de agenda van de vakorganisaties

Als antwoord op de vraag *“Wat zouden de vakorganisaties volgens u als vakbondsafgevaardigde met voorrang op de agenda moeten zetten?”* valt het op dat het vaakst vermelde initiatief de uitsluiting van racistische leden en afgevaardigden uit de vakorganisatie betreft: 82,7% van de afgevaardigden (84,3% van de vrouwen en 82,7% van de mannen) kiezen voor deze antwoordmogelijkheid. Het opleiden van vakbondsleden blijkt de 2de prioriteit te zijn met een score van 69,9%; bij vrouwen

(74,7%) ligt deze score hoger dan bij mannen (64,9%). Bij de vrouwelijke afgevaardigden komt de invoering van een intersyndicaal actieplan op de derde plaats (68,8%), terwijl deze actie bij hun mannelijke collega's een vijfde plaats haalt (62,4%).



Conclusies

De resultaten van de studie over racisme en etnische discriminatie bij afgevaardigden in Brusselse bedrijven is op meer dan één vlak leerzaam.

Eerst en vooral bevestigt de studie het bestaan van vooroordelen, stereotypen, (over)duidelijk racistische meningen en discriminerende praktijken op grond van ras [2] in bepaalde bedrijven en werkplekken, ook al variëren deze fenomenen zowel in vorm als in intensiteit. Deze vaststellingen van de vakbondsafgevaardigden moeten bekendgemaakt worden aan de actoren uit het werkveld, en in het bijzonder aan de mannen en vrouwen die de werkelijkheid blijven ontkennen. We benadrukken dat gemiddeld één afgevaardigde op tien heeft getuigd dat er in het eigen bedrijf geen racisme en discriminatie bestaat, maar dat betekent niet dat het elders niet kan voorkomen.

De twee voornaamste factoren waarop de vooroordelen, stereotypen, meningen en praktijken berusten, zijn geloofsovertuiging en nationaliteit. Dit bevestigt de gegevens die jaarlijks gepubliceerd worden door UNIA, het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

De ervaringen van de afgevaardigden tonen aan dat de domeinen waar racisme en etnische discriminatie voorkomen, betrekking hebben op bijzonder belangrijke aspecten van het beroepsleven of, in ruimere zin, van het dagelijkse leven, zoals de toegang tot een baan, promotie, opleiding of een woning.

Een andere belangrijke les die we trekken uit deze studie is dat een meerderheid van de afgevaardigden het idee aanhangt om een vakbondsoplossing voor te stellen voor het racismeprobleem, ook al

[2] Deze uitspraak dient begrepen te worden als een bevestiging, niet van het bestaan van rassen, maar van de determinatie van sociale praktijken door deze fictie (het bestaan van rassen) via racisme, wat wel degelijk een concrete werkelijkheid is. Ras wordt begrepen als een geheel aan criteria (etniciteit, nationaliteit, huidskleur, geloof of filosofie, cultuur,…) die aan de basis liggen van racistische en/of discriminerende attitudes en gedragingen.

meent een deel onder hen niet over voldoende instrumenten te beschikken om dit probleem op het werk aan te pakken. De afgevaardigden die aangeven dat ze tussenbeide komen op de werkvloer, gebruiken daarvoor verschillende methodes binnen het bedrijf en schakelen meer bepaald de actoren en de overleginstanties in en/of maken gebruik van eerder individuele methodes zoals bemiddeling of dialoog met de beschuldigde personen.

De getuigenis van de vakbondsafgevaardigden toont aan dat enerzijds de bestaande middelen in het bedrijf niet in gelijke mate toegankelijk zijn, omdat ze niet in alle werkomgevingen beschikbaar zijn. Anderzijds wordt er over het algemeen geoordeeld dat de specifiek ontwikkelde middelen om discriminatie te bestrijden en etnische diversiteit te bevorderen, zoals charters, plannen en de diversiteitscommissie, geen impact hebben op racisme en etnische discriminatie in de realiteit.

Wat het verlenen van steun aan de vakbondsafgevaardigden betreft, stellen we vast dat deze steun vooral komt van vakbondsactoren. Werknemers, werkgevers en HR zijn daarentegen minder geneigd om hun initiatieven in de strijd tegen racisme te steunen. Weerstand en hindernissen voor acties op de werkvloer blijven een eerder zeldzaam fenomeen. Niettemin geven de afgevaardigden aan dat de meest voorkomende weerstand tegen deze initiatieven komt van de werknemers en de directies.

Op het vlak van de acties die de afgevaardigden op de syndicale agenda van het bedrijf willen plaatsen, werd vooral de nadruk gelegd op het belang van een collectieve verdediging van de slachtoffers van racisme, de noodzaak om racistische feiten te melden aan de directie of aan de vertrouwenspersoon, en opleiding.

Aangaande de prioriteiten die een plaats moeten krijgen op de agenda van de vakbondsorganisaties, hebben de afgevaardigden in de eerste plaats aangegeven dat racistische leden en afgevaardigden van de vakbond uitgesloten moeten worden. Andere prioriteiten zijn opleiding en het erkennen van het bestaan van racisme op het werk.

Wat de ervaringen van de afgevaardigden met racisme betreft, als getuige of als slachtoffer, bevestigen de antwoorden dat racisme vooral de kop opsteekt bij de zoektocht naar werk, naar huisvesting of bij contacten met de politie en met ambtenaren van openbare diensten.

Weinig afgevaardigden geven aan betrokken te zijn bij een organisatie die strijdt tegen racisme: slechts 17% van wie antwoordde op de vraag over dit onderwerp behoort tot zo'n organisatie; het gaat dan meestal gaat om verenigingen die extreemrechts bestrijden en/of de mensenrechten verdedigen.

Tot slot dient te worden opgemerkt dat de analyse van de resultaten volgens gender een aantal zeer interessante nuances heeft opgeleverd over de perceptie en de praktijken van vrouwen en mannen in het kader van de strijd tegen racisme.

Ons engagement

De drie vakorganisaties binden in gemeenschappelijk front de strijd aan met racisme. Samen willen het ACLVB, het ACV en het ABVV:

Het thema racisme uit de taboesfeer halen om het te kunnen bepleiten binnen ondernemingen;

Alle werknemers, mannen en vrouwen, betrekken bij het bewustmakingsproces;

Brussel omvormen tot hoofdstad van de diversiteit, waar iedereen een plaats vindt en waar de individuele en collectieve grondrechten van elke persoon gerespecteerd worden.

Hiertoe verbinden wij ons:

Dankzij onderwijs en opleiding de onwetendheid doorbreken;

Werknemers de kans bieden om ervaringen uit te wisselen en een open en constructief debat te voeren;

Gelijkheid in al zijn diversiteit afdwingen als grondbeginsel;

Respect en solidariteit bevorderen via positieve acties;

Elke werknemer, vrouw of man, volwaardig en actief betrekken bij dit proces om beter samen te leven en te werken.

Ondersteunen van elke actie die een onderneming zonder racisme tot stand wil brengen in een open stad.

Ga mee de strijd aan tegen racisme in jouw onderneming! Spreek erover, hang de slogan op, breng een bezoek aan de pagina www.facebook.be/racgameover en stuur ons tips of voorbeelden van positieve acties.

Inlichtingen

Wens je de volledige resultaten van de bevraging? Stuur ons een mail!

Wat kan je doen wanneer je als vakbondsafgevaardigde geconfronteerd wordt met racisme op de werkvloer?

- Contact opnemen met de bestendig secretaris van je vakorganisatie
- Contact opnemen met UNIA www.unia.be
  tel. +32 (0)2 212 30 00
- De zaak voorleggen aan de Ondernemingsraad of het CPBW
- De vertrouwenspersoon in je bedrijf aanspreken
- Contact opnemen met de cel gelijkheid of de cel diversiteit van je vakbond, bv. als je een bewustmakingscampagne op touw wil zetten binnen je bedrijf

Eva Maria Jimenez Lamas u05ejl@acv-csc.be T 02/557.80.69 F 02 557 84 14 Pletinckxstraat 19 1000 Brussel ACV Brussel	Paola Peebles paola.peebles@fgtb.be T 02 545 76 96 F 02 511 48 82 Zwedenstraat 45. 1060 Brussel ABVV-FGTB Brussel-Bruxelles	Justine Scholiers justine.scholiers@aclvb.be T 02 210 01 01 F 02 210 01 09 Boudewijnlaan 8 1000 Brussel ACLVB CGSLB

Campagne aan de stelplaats van de MIVB in Molenbeek op 21 maart 2016, de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie

Foto: Séverine Bailleux

RÉGION DE BRUXELLES–CAPITALE
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Met de steun van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

www.gelijkekansenbrussel.irisnet.be