Racisme in de eigen werking beleidsmatig aanpakken

Een handleiding voor organisaties

> *Niet alles waarmee we geconfronteerd worden kan veranderd worden; maar niets kan veranderd worden zonder het te confronteren.*
>
> James Baldwin[1]

[1] Oorspronkelijk citaat: Not everything that is faced can be changed; but nothing can be changed until it is faced.

Inhoud

Inhoud 2
Over de auteurs 3
Inleiding 4
1. Twee verschijningsvormen van racisme 4
2. Wat kun je van deze handleiding verwachten? 5
3. Deze handleiding is niet af 5
4. Legende 5
A. Racisme is… 6
B. Waar beginnen microagressies ? 8
C. Elke soort discriminatie vraagt een specifieke aanpak 9
D. Checklist: wat doet je organisatie al om institutioneel racisme aan te pakken? 12
E. Enquête: racisme op de werkvloer aanpakken 16
F. Enkele basisprincipes voor de ontwikkeling van een structureel antiracismebeleid 17
1. Elke organisatie is anders 17
2. Draagvlak creëren 19
3. Omgaan met weerstand 22
G. Bouwstenen van een effectief antiracismebeleid 24
1. Preventief racisme aanpakken 24
2. Procedures tegen racisme ontwikkelen 28
3. Een inclusief organisatie-, communicatie-en personeelsbeleid voeren 30
4. Een doelwit van racisme steunen 32
5. Grenzen stellen aan racisme 34
6. De bondgenotenstrategie 36
7. Omgaan met extreemrechts (gedachtegoed) 38
H. Tot slot 39

Over de auteurs

Mwinda kitoko heeft als doel Afro-descendenten in staat te stellen hun eigen toekomst in handen te nemen en op sociaal-cultureel, economisch en politiek gebied beter te participeren in België, Europa en op het Afrikaanse continent. De organisatie zet onder meer in op

- de bevordering van de dialoog tussen gemeenschappen over de generaties heen
- de strijd tegen racisme en alle vormen van discriminatie
- ondersteuning van Afrikaanse jongeren bij hun zoektocht naar identiteit, in hun vrije tijd en bij hun studie.

https://mwinda-kitoko.mailchimpsites.com/

ORBIT vzw streeft naar een samenleving waaraan iedereen volwaardig kan deelnemen. Mensen met een migratiegeschiedenis en mensen die hun religie/levensbeschouwing willen beleven moeten daartoe gelijke rechten en kansen hebben en die samenleving mee vorm kunnen geven. De organisatie zet onder meer in op

- een groeiend inzicht en vertrouwen van alle burgers in de superdiverse migratiesamenleving
- de aanpak van racisme
- interlevensbeschouwelijke solidariteit
- een betere participatie van mensen met een migratieachtergrond
- een menswaardig migratiebeleid, menswaardig wonen van nieuwkomers en een toekomstgericht opvang van mensen zonder wettig verblijf.

www.orbitvzw.be

Inleiding

> Eén van onze vrijwillig.st.ers doet vaak racistische uitspraken. We zoeken tools om daarmee om te gaan. Kunnen jullie vorming komen geven?

> *We willen meer diversiteit in ons personeel. Hoe vermijden we dat mensen met een migratiegeschiedenis door racisme al snel weer afhaken?*

Vele organisaties zoeken concrete handvatten om racisme effectief aan te pakken. Vaak ligt de nadruk op het **oplossen van specifieke racistische situaties:** hoe kunnen we een collega tot ander gedrag brengen? Hoe kunnen we mensen die racisme meemaakten goed ondersteunen? Dit zijn belangrijke vragen.

Om racisme terug te dringen als organisatie, is er echter meer nodig.

Racisme beperkt zich niet tot straffe uitspraken van 'onverbeterlijke racisten'. Racisme is ook een systeem die tot structurele ongelijkheid leidt in scholen, ziekenhuizen, voetbalclubs, stadsdiensten, politieke partijen… en onvermijdelijk ook **in onze organisaties**.

Soms neemt racisme in onze werkingen de vorm aan van overduidelijke uitspraken of gedrag van enkelingen. Het vaakst sluimert het **subtiel, onbewust en onbedoeld in onze praktijken en gewoontes**: in de manier waarop we rekruteren, samenwerken, vergaderen, feedback en promotie geven, promo voeren, in wie kan meebeslissen over beleidskeuzes, op welke bevolkingsgroepen de activiteiten vooral afgestemd zijn, in de onuitgesproken normen rond humor en rond het gedrag dat van collega's verwacht wordt om erbij te horen.

Racisme in onze organisaties succesvol aanpakken, vergt daarom een **alomvattend plan van aanpak** met aandacht voor de verschillende delen van de werking.

Deze **handleiding** is daarop gericht: ze bundelt **inspirerende tools en praktische voorbeelden om racisme structureel aan te pakken en – vooral – te voorkomen**.

1. Twee verschijningsvormen van racisme

De tools zijn gericht op de aanpak van:

1. **Racistisch gedrag van individuele mensen**
   - Racisme door **externen**: organisaties, overheden, gebruikers, patiënten, deelnemers aan activiteiten, sprekers, …
   - Racisme door **mensen die deel uitmaken van de organisatie:** collega's, vrijwillig.st.ers, bestuurders, leden…

2. **Racisme in de werking van de organisatie**
   - **Geschreven en ongeschreven regels, procedures, werkwijzen en gewoontes** die tot uitsluiting, stigmatisering of discriminatie leiden.

2. Wat kun je van deze handleiding verwachten?

- Een kort overzicht van **wat we onder racisme verstaan.**
- **Praktijkvoorbeelden.**
- Enkele inzichten van **mensen die racisme meemaken.**
- **Enkele methodieken** die helpen bij de ontwikkeling van je organisatiebeleid tegen racisme.
- **Inspirerende tools** om acties te ontwikkelen voor de voornaamste bouwstenen van een effectief antiracismebeleid (preventie, grenzen stellen, procedures uitwerken...).

Dit is **geen literatuurstudie over racisme.** Via het **Kennisplatform Inclusief Samenleven (www.kis.nl), sociaal.net, www.reacttoracism.be** en andere bronnen vind je **luister-, lees- en kijktips** om je expertise over racisme te vergroten.

3. Deze handleiding is niet af

Mwinda Kitoko en ORBIT vzw begeleiden jaarlijks enkele organisaties die een impactvol antiracismebeleid willen ontwikkelen. Op basis van die praktijkervaring zullen we de handleiding geregeld bijsturen en aanvullen. Ook je feedback is van harte welkom!

4. Legende

➘ **Groene tekst** = link naar een ander hoofdstuk of externe bron.

❝ Dit is een citaat

Auteur van het citaat

A. Racisme is…

Een onterechte, ongelijke behandeling / beoordeling op basis van etnisch-culturele afkomst, nationaliteit, religie, taal, huidskleur

Maar racisme is meer dan dat.

Racisme is zowel **dagdagelijks, subtiel als institutioneel**.

Het bestendigt een ongelijke machtsverdeling tussen bevolkingsgroepen.

! Het effect van wat iemand zegt of doet bepaalt of iets racistisch is, niet de bedoeling.

Dagdagelijks racisme

Uitspraken of gedrag van individuele mensen.

- *Een gebruiker weigert bediend te worden door een collega met een donkere huidskleur*
- *Een collega vertelt een racistische mop*
- *'Ga terug naar je land'*
- *' "Ze" willen niet werken'*
- *Die n…*
- *Het zijn altijd dezelfde die overlast veroorzaken*

Subtiel racisme: microagressies

Kleine, niet slecht bedoelde uitspraken of gedrag die personen met een migratiegeschiedenis het signaal geven dat ze **er niet bij horen, anders** of **minderwaardig** zijn. Ze baseren zich op racistische stereotypes en vooroordelen

- *'Ben jij verplicht om een hoofddoek te dragen?'*
- *'Wat vind jij van Erdogan?''*
- *'Je bent zo exotisch'*
- (aan iemand die in Vlaanderen geboren is) *'Wat spreek jij goed Nederlands!'*
- *José's naam wordt zeer vaak verkeerd uitgesproken*
- *'Amai, werk jij hier als ingenieur!'*
- *'Waar kom je (echt) vandaan?'*

Institutioneel racisme

Geschreven en ongeschreven regels, procedures, werkwijze en gewoontes die - meestal onbewust en onbedoeld – leiden tot **structurele uitsluiting, marginalisatie, stigmatisering of discriminatie** van mensen met een migratiegeschiedenis

3 vormen

Directe discriminatie

Rechtstreeks een onderscheid maken tussen mensen op basis van afkomst, enz.

Onbewust geeft een organisatie zwarte collega's systematisch minder kansen om zich bij te scholen. Ze maken daardoor minder kans op promotie

Indirecte discriminatie

Een maatregel die voor iedereen geldt, maar voor sommige groepen nadeliger is.

In een textielbedrijf mogen alle werknemers slechts twee weken op een rij verlof nemen. Kodjo kan daardoor zelden zijn ouders in Ghana bezoeken.

Racisme vrij spel geven

Onvoldoende maatregelen nemen om racisme te voorkomen of aan te pakken.

Sami maakt geregeld racisme mee, Hij gaf al verschillende keren aan dat dit moet stoppen. Zijn leidinggevende en collega's zeggen dat hij overdrijft.

B. Waar beginnen microagressies ?

Vraag je collega's naar voorbeelden van racisme, en de kans is groot dat ze overduidelijke situaties benoemen: extreme uitspraken, beledigingen, discriminatie bij aanwerving.... Nagenoeg iedereen is het eens dat die situaties racisme zijn en dat er kordaat tegen opgetreden moet worden.

Meestal is racisme echter veel subtieler en is er sprake van microagressies.

Microagressies worden **zelden als racisme herkend**, noch door het doelwit, noch door degene die een micro-agressie doet. Dit maakt het extra uitdagend om ze aan te pakken. Nochtans hebben ze veel impact, zelfs soms meer dan overduidelijke racistische situaties.

Een **stevig preventiebeleid** verduidelijkt daarom best **wat microagressies inhouden**, **wat er op dit vlak van collega's verwacht wordt** en **hoe ermee omgegaan** wordt.

Kenmerken van microagressies

- **Bewust** of (meestal) **onbewust**, **doelbewust** of vanuit **goede intenties.**
- **Achterliggende boodschap van het gedrag / de uitspraak**:

  je bent anders, je bent niet van hier, jij of je groep is minderwaardig, ik zie je eerst en vooral als vertegenwoordig.st.er van jouw groep, niet als een individu je bent een uitzondering

- **Veel impact,** omdat mensen ze in **vele contexten** vanwege **verschillende personen** meemaken – het stapelt zich op.

Hoe maak je het onderscheid tussen gezonde interesse, complimenten en microagressies?

Microagressies zijn geen exacte wetenschap. Terwijl sommige uitspraken of attitudes altijd een micro-agressie inhouden, hangt het voor ander gedrag van verschillende factoren af.

Op volgende pagina vind je enkele handvaten om gemakkelijker microagressies te herkennen.

Impact = context + relatie + eerdere ervaringen + …

✗ **Risicovol** ✓ **Mogelijk ok**

De impact

Zodra iemand geraakt is door subtiel gedrag dat met afkomst, gender, lichaamsgewicht… te maken heeft, **is er sprake van een microagressie.**

Ook wanneer

- het niet slecht bedoeld was.
- andere mensen van die bevolkingsgroep er (ogenschijnlijk) geen moeite mee hebben.
- die persoon zelf de impact niet ten volle beseft of niet reageert.

Niemand kan voor iemand anders bepalen of die het recht heeft om gekwetst te zijn.

Iemand verantwoordelijk stellen voor zijn kwetsuur, is trouwens een veelvoorkomende microagressie.

De context

Vanwaar kom je?

Je spreekt goed Nederlands!

✗ Als gespreks-starter zonder enige aanleiding.

✗ Aan iemand die in Vlaanderen geboren is.

✓ Aan iemand die Nederlands aan het leren is of over een reis naar zijn land van herkomst bezig is.

Eerdere ervaringen van racisme

Waar kan ik een goed Chinees restaurant vinden? *(tegen iemand van Chinese afkomst)*

✗ De persoon maakt **veel racisme** mee

✗ Ze krijgt **vaak** soortgelijke vragen.

De relatie

Wat betekent jouw hoofddoek voor jou?

✓ Je kunt goed met haar opschieten.

✓ Jullie vertrouwen elkaar.

Situaties die bijna altijd problematisch zijn

Mag ik aan je haar komen?

Je bent anders, exotisch

Je moet je kansen grijpen.

Je bent zelf verantwoordelijk voor je eigen situatie. Je beeldt je racisme in of overdrijft..

Ben je zeker dat het racisme was?

Je overdrijft. Het is allemaal zo erg niet. Misschien ligt het aan jou.

Wat vind je van die aanslag?

Ik zie je als vertegenwoordiger van je groep, ik ben niet zeker dat je dit afkeurt.

Je hebt een hoger diploma behaald?!

Het is een prestatie dat mensen zoals jij een diploma halen .

Je reist in eerste klas?!

Mensen van jouw groep zijn doorgaans arm.

Aangestaard worden

Je bent anders.

Meer voorbeelden en informatie over microagressies: Rpharms **en** MovisieRpharms

C. Elke soort discriminatie vraagt een specifieke aanpak

Of het nu gaat over achterstelling op basis van geslacht, identiteit, beperking, inkomen, opleiding… **elke** vorm van discriminatie dient aangepakt te worden. Er is binnen organisaties dus nood aan een breed antidiscriminatieplan, met maatregelen tegen discriminatie in het algemeen. Als we ons daartoe beperken, is de kans op succes echter klein:

1) Elke vorm van discriminatie heeft haar **specifieke geschiedenis, oorzaken** en **verschijningsvormen.** Ook het **maatschappelijk debat** erover, de **bereidheid** om ze aan te pakken, de **reeds verworven rechten** en de **nog af te leggen weg** zijn erg uiteenlopend.

2) Soms gebeurt discriminatie op basis van een **combinatie van persoonlijke kenmerken** (**intersectionaliteit of kruispuntdenken**).

   Een voorbeeld:

   Sommige organisaties evalueren

   - *mannen even streng als vrouwen*
   - *vrouwen met een migratiegeschiedenis even streng als vrouwen zonder migratieachtergrond,*

   maar zijn veel strenger met mannen met een migratiegeschiedenis.

3) Soms leidt een algemeen antidiscriminatiebeleid ertoe dat **sommige vormen van discriminatie minder aandacht** krijgen.

Algemene maatregelen dienen dus aangevuld te worden met **acties voor elke discriminatiegrond**.

We geven een voorbeeld voor vertrouwenspersonen:

<table>
<tr><th>Kenmerken van discriminatie</th><th>Soort maatregelen</th><th>Mogelijke maatregelen</th></tr>
<tr><td>Elke discriminatie is deels dezelfde.</td><td>Maatregelen tegen discriminatie in het algemeen.</td><td>We stellen twee vertrouwenspersonen aan.</td></tr>
<tr><td>Elke discriminatie is deels anders.</td><td>Maatregelen die rekening houden met de specificiteit van elke vorm van discriminatie (bijvoorbeeld racisme).</td><td>De vertrouwenspersonen beschikken over voldoende expertise over racisme.
Eén vertrouwenspersoon maakt zelf racisme mee.
Vertrouwenspersonen die wel en geen racisme meemaken krijgen training over de risico's en kansen die samengaan met hun specifieke positie ten opzichte van racisme:
<table>
<tr><th>Wel ervaringsdeskundig</th><th>Niet ervaringsdeskundig</th></tr>
<tr><td>Potentieel meer inlevingsvermogen.</td><td>Minimalisering van racisme-ervaringen</td></tr>
<tr><td></td><td>Steun ervaren van een witte persoon, vermindert de kans op veralgemening van de racistische ervaring: “alle witte mensen zijn racisten”.</td></tr>
<tr><td>Projectie van eigen ervaringen en strategieën.</td><td></td></tr>
<tr><td>Zelf bijkomende kwetsuren oplopen.</td><td>Meer emotionele afstand.</td></tr>
<tr><td>Doelwitten voelen zich meer op hun gemak.</td><td>Een hogere drempel om racisme te melden: “ze zal het niet begrijpen”.</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Sommige discriminaties benadelen mensen op basis van combinaties van identiteitskenmerken.</td><td>Maatregelen tegen intersectionele discriminaties.</td><td>De vertrouwenspersonen zijn gevormd in intersectioneel denken.
(Zie www.ellavzw.be voor meer informatie)</td></tr>
</table>

focus van deze publicatie

D. Checklist: wat doet je organisatie al om institutioneel racisme aan te pakken?

Een **essentiële eerste stap om tot verandering te komen**, is je **bewust worden van de sterktes** van je eigen organisatie:

- Over welke **middelen** beschikken we op vlak **van kennis, vaardigheden en attitude** ten opzichte van racisme, hoe klein ook?
- Wat zijn onze **kleine en grote successen** in de strijd tegen racisme, discriminatie en voor inclusie?

De volgende niet-uitputtende checklists zetten je op weg om daar zicht op te krijgen en in één klap ook **groeikansen** te identificeren.

- ○ De organisatie staat open voor verandering en vernieuwing (in het algemeen)
- ○ Minstens 1 medewerk.st.er weet wat structureel racisme, privileges, microagressies inhouden.
- ○ Meerdere collega's vinden het belangrijk om racisme aan te pakken.
- ○ We beschikken over een visietekst over hoe de organisatie met diversiteit wil omgaan.
- ○ Er wordt belang gehecht aan veiligheid binnen het team.
- ○ We willen graag meer medewerkers met een migratiegeschiedenis aanwerven.
- ○ We doen inspanningen om een divers publiek te bereiken.
- ○ Onze organisatie werkt rond thema's die mogelijk raakvlakken hebben met racisme (andere discriminaties, sociale rechtvaardigheid, interculturaliteit…)
- ○ Elke vorm van meertaligheid wordt gewaardeerd (Frans, Turks, Lingala, Duits, Pashtoe…)

Meebeslissen

Er zijn verschillende mensen met migratiegeschiedenis

- in de Raad van Bestuur (RvB)
- in de Algemene Vergadering (AV)
- bij het personeel

nee

- We voeren concrete acties om meer mensen met een migratie-geschiedenis aan te trekken.
- We betrekken hen ook op andere manieren
  - *via stuurgroepen, focusgroepen, interviews*
  - *via samenwerking met partnerorganisaties…*

ja

- Ze werken ook in leidinggevende of inhoudelijke functies.
- Tijdens vergaderingen wordt hun inbreng even ernstig genomen als die van andere collega's.
- We selecteren niet louter mensen met een migratiegeschiedenis die op alle vlakken op de huidige teamleden lijken. Er is ruimte voor verschil in levensstijl, omgangsstijl, gewoontes en meningen.

> Inclusie in het personeelsbeleid kan je heel oppervlakkig invullen Soms heeft de directrice van een organisatie een bruine huidskleur, maar wordt er van haar verwacht dat ze haar thuiscultuur aan de ingang achterlaat en zich volledig assimileert aan de gangbare omgangsvormen in de organisatie . Om goed inhoudelijk te kunnen werken, is het nochtans belangrijk dat je verschillende visies in je team hebt. Als je inclusie echt meent, moet je ook ruimte maken voor conflict binnen je organisatie.

Julie, organisatie die tegen armoede strijdt

Een goed werkend meldpunt

- Er is minstens één interne referentiepersoon bij wie racisme gemeld kan worden. Ze…
  - is bekend bij de collega's, vrijwilligers…
  - wordt vertrouwd.
  - volgt meldingen snel op.
  - heeft voldoende expertise en vaardigheden (specificiteit en impact van racisme, luistervaardigheden...).

Tussenkomen

- We streven naar een sfeer van open en eerlijke uitwisseling over wat wel en niet 'grappig' is en over de impact van grappen op de betrokken personen.
- We durven tussen te komen bij discriminerende microagressies.
- We hebben training gekregen over de verschillende manieren om tussen te komen.

Communicatie

- We screenen onze communicatie op vlak van de beeldvorming over verschillende bevolkingsgroepen.
- In samenspraak met mensen met een migratiegeschiedenis kiezen we bewust welke woorden we gebruiken om over migratie en etnisch-culturele diversiteit te spreken.
- We leggen uit waarom we voor bepaalde woorden kiezen, zodat iedereen duidelijk weet waarom dit belangrijk is

Een aanbod voor iedereen

- We bereiken veel mensen met een migratiegeschiedenis met onze activiteiten.
- We hebben regelmatig sprekers met een migratiegeschiedenis.
- De activiteiten zijn afgestemd op de noden en gewoontes van mensen van verschillende afkomsten.
- We voeren projecten samen met (organisaties van) mensen met een migratiegeschiedenis.
  - We betrekken hen vanaf het begin.

Inclusie op de werkvloer

- Jaarlijks kunnen twee wettelijke feestdagen op een ander moment opgenomen worden (bijv. voor een religieus feest of een reis).
- Alle medewerkers kunnen minstens om de twee jaar 4 weken op een rij verlof nemen.
- De teambuildingsactiviteiten houden maximaal rekening met de cultuur/religie van elk teamlid.
- Elke vorm van meertaligheid wordt gewaardeerd (Frans, Turks, Lingala, Duits, Pashtoe…).

> *Ik begeleid vaak vergaderingen. Enkele jaren geleden besefte ik tijdens een vorming dat ik mensen met migratiegeschiedenis gemakkelijker onderbrak dan anderen. Best wel confronterend. Sindsdien let ik daar speciaal op. Vergaderingen worden ook vaker door mensen met een migratiegeschiedenis zelf geleid. Uit een draaiend voorzitterschap van vergaderingen heb ik al ontzettend veel opgestoken.*

Bart, medewerker van een antiracisme-organisatie

E. Enquête: racisme op de werkvloer aanpakken

We interviewden 13 werknemers van verschillende bedrijven, over **wat werkgevers en collega's kunnen doen om racisme aan te pakken.**

Werkgevers

Laat het personeel een **deontologische code** ondertekenen.

Nultolerantie

Werf doelbewust meer personeel met een migratieachtergrond aan.

Voer **preventieve** gesprekken met het hele team : **vermeld consequenties** zoals een verplicht educatief traject, sancties, ontslag,...

Collega's

Stel zelf het ***goede voorbeeld.***

Volg een **opleiding** over het reageren bij en communiceren van **moeilijke onderwerpen.**

Maak racisme bespreekbaar*. Vraag naar persoonlijke ervaringen van racisme bij de werknemers. Bespreek racisme* ***op teamvergaderingen****.*

Ga in gesprek met de collega die in racisme vervalt én de collega die er het doelwit van was. Dit is even belangrijk.

Minimaliseer racistisch gedrag nooit. Neem het altijd ernstig. Reageer **op elk racistisch gedrag** en corrigeer meteen.

Kom tussen *in elke situatie.*

Informeer je over racisme (vormingen, lectuur, podcast…).

De tekstballonnen in het groen werden door de geïnterviewde mensen als taak van de werkgevers gezien. We plaatsen ze hier in het midden. Hoewel er inderdaad **leiderschap nodig** is, hebben **ook collega's** een belangrijke rol te spelen. Niet het minst om leidinggevenden in te lichten over wat er op het werk gebeurt. En al zeker als de leidinggevenden niets doen of zelf racisme in stand houden.

F. Enkele basisprincipes voor de ontwikkeling van een structureel antiracismebeleid

1. Elke organisatie is anders

- Bij het ontwikkelen van een werkbaar antiracismebeleid op maat van je organisatie, vragen volgende kenmerken van organisaties bijzondere aandacht:

Startsituatie	Mogelijke interventies
Er zijn bij het personeel grote meningsverschillen over racisme.	Lectuur of een bijeenkomst voorzien om toe te werken naar een gezamenlijke organisatievisie over racisme. Een eerste bijeenkomst van medestanders plannen om in een veilige context een plan van aanpak te bepalen.
Er is weinig bewustzijn over eigen vooroordelen en het eigen aandeel in racisme.	Vorming inplannen over de impact van racisme, institutioneel racisme, hoe racisme aangeleerd wordt…
Er is veel racisme binnen de eigen werking.	Zoeken naar een veilige manier om over racisme te spreken, onder begeleiding van iemand met expertise rond antiracisme en met duidelijke gespreksregels – niet oordelen, elkaars ervaringen ernstig nemen, feedback als een leerkans zien.
Er zijn veel collega's met een migratieachtergrond.	Die collega's de mogelijkheid geven om samen te komen om vrijuit over racisme te kunnen uitwisselen. De collega's als individuen benaderen – niet als vertegenwoordigers van "hun groep". Vermijden om collega's met elkaar te vergelijken: ~~*"Je bent ne goeie"*~~ ~~*"Je collega heeft tenminste humor"*~~
Er zijn weinig of geen collega's met een migratieachtergrond.	Externe mensen die racisme meemaken betrekken bij de ontwikkeling van antiracismebeleid.

Het team	Mogelijke interventies
Er zijn veel werknemers / leden / vrijwillig.st.ers / afdelingen / diensten.	Bijzondere aandacht besteden aan • het creëren van draagvlak voor antiracismebeleid in alle delen van de organisatie. • een goede doorstroom van de informatie.
Er is hoog verloop van personeelsleden.	Het beleid op papier zetten: kwaliteitsnota, arbeidsreglement, affiches… Het beleid een plaats geven in het onthaalbeleid van nieuwe medewerkers.
Beslissingen worden vaak door de leidinggevenden opgelegd.	De leidinggevenden snel genoeg bij de ontwikkeling van de maatregelen betrekken. Zich ervan verzekeren dat de leidinggevenden ook aanwezig zijn op vormingsmomenten over racisme. Werken aan draagvlak bij de collega's, onder meer door naar gemeenschappelijke idealen te verwijzen, niet zozeer verplichtingen: waar staan we voor, wat zijn onze waarden?.
Onze teams werken zelfsturend (geen strakke hiërarchie)	Een werkgroep 'racismeaanpak' oprichten voor de hele organisatie, met één vertegenwoordiger van elk team. Racistische situaties op een centrale plaats registreren, zodat men het overzicht bewaart. In elk team minstens één persoon hebben met voldoende expertise over de aanpak van racisme. Een evenwicht zoeken tussen voldoende gemeenschappelijke afspraken en een aanpak op maat van elk team.

2. Draagvlak creëren

- Maatregelen **samen uitwerken met het team, de vrijwillig.st.ers en de gebruikers** vergroot de kans dat ze effectief uitgevoerd worden. Tegelijk is er **leiderschap nodig** om het thema op de agenda te zetten en te houden en waar nodig knopen door te hakken.

- Sommige organisaties benutten een **gemediatiseerd of intern voorval van racisme dat veel indruk maakte** om stappen te zetten.

- Vindt je team of je leidinggevende de aanpak van racisme **geen prioriteit?** Licht het **belang en de impact van antiracismebeleid** op het behalen van de organisatiedoelen toe.

Welke impact heeft racisme?

> *Recent weigerde een patiënt uitdrukkelijk door een collega verzorgd te worden, op basis van haar huidskleur. Dit pijnlijke moment is voor ons een wake-up call geweest. Ik heb meteen een vergadering gepland met heel het team en een **externe begeleider** om uit te wisselen over hoe we racisme voortaan zouden aanpakken. Er waren wel wat **verschillende meningen** over hoe streng we zouden moeten optreden. Het vrije groepsgesprek heeft geholpen om tot een gezamenlijk resultaat te komen. Voortaan leggen we bij een inschrijving aan elke nieuwe patiënt uit dat we niet ingaan op discriminerende vragen. De patiënt moet daar ook een document voor ondertekenen."*
>
> Patrick, leidinggevende van een wijkgezondheidscentrum

> *We hebben een teamtweedaagse over de aanpak van discriminatie georganiseerd: In kleine groepjes wisselden we uit over wat belangrijk is op vlak van onze **manier van werken**, wat het concreet betekent om **respectvol met elkaar om te gaan** en een **veilige werkvloer** te hebben.*
>
> *We zullen ons antidiscriminatiecharter ook samen met onze achterban inhoudelijk bespreken.*
>
> Sofie, *directeur van een organisatie die tegen armoede strijdt*

> *De media-aandacht rond Black Lives Matter is voor ons een momentum geweest om een versnelling hoger te schakelen in onze interne aanpak van racisme.*
>
> *Sonja, stafmedewerkster van een vrouwenorganisatie*

Enkele vragen om met collega's en externen te bespreken

- Welke **goeie praktijken en werkpunten** zie je op vlak van onze huidige aanpak van racisme?
- **Welke acties zijn volgens jou nodig** om racisme te voorkomen in onze organisatie?
- Word je zelf (of worden anderen) tijdens onze werking **soms anders behandeld** op basis van je huidskleur /migratieachtergrond /religie… ? Bijvoorbeeld op vlak van *hoe collega's of externen met je spreken of naar je kijken, hoe ernstig je genomen wordt, taakverdeling / promotiekansen / opleidingskansen / hoe je feedback krijgt over je werk*
- Zijn er bepaalde manieren van werken, communiceren, gewoontes, ongeschreven of geschreven regels die **onbedoeld tot een ongelijke behandeling** van collega's/gebruikers… leiden, op basis van hun huidskleur/nationaliteit/religie/migratieachtergrond…?
- Racisme aanpakken is cruciaal om te streven naar een veilige werkomgeving. **Wat heb je nodig om hieraan te kunnen meewerken?**

Werkvorm in de kijker: één-op-één-gesprekken

Eén-op-één-gesprekken op vrijwillige basis met (een deel van) de collega's /vrijwillig.st.ers / bestuurders over hun visie op (anti)racisme, hun bereidheid om hun schouders te zetten onder structurele maatregelen tegen racisme, zijn een nuttige aanvulling op groepsgesprekken.

Doel: zicht krijgen op meer standpunten van het team en op eventuele weerstand of minderheidsstandpunten die in een groepsgesprek niet aan bod zouden komen.

Succesfactoren:

- Een veilig kader scheppen voor een vrije uitwisseling.
- Anonieme verslaggeving.

Variant

- Een geschreven enquête met open vragen.

> *In onze teamgesprekken over ons algemeen beleid kwamen zowel **diversiteit in de brede zin als antiracisme altijd naar boven**. Maar **op het moment dat we prioriteiten stelden, sneuvelde dat**. Iedereen was wel akkoord dat het een belangrijk thema was, maar het urgentiebesef of de nood om die helemaal bovenaan te zetten, was kleiner omdat we toen een weinig divers team hadden en er dus minder mee geconfronteerd werden. **Het deed mij beseffen dat er meer nodig is dan het open te laten**. **Je moet zowel draagvlak creëren, als richting geven**. Ik heb daarom **op drie dingen ingezet**:*
>
> - *meer diversiteit in het team krijgen.*
> - *tijdens alle aanwervingen een casus voorleggen van racisme, om de antiracistische houding van kandidaten af te toetsen.*
> - *Ik heb het thema ook intern gepusht, zonder het door de strot te duwen: via de keuze van het thema van de nieuwjaarsspeech of andere collectieve activiteiten bijvoorbeeld.*
>
> Sofie, *directeur van een organisatie die tegen armoede strijdt*

Oefening: welke impact heeft racisme?

Racisme heeft veel negatieve impact. Vaak denkt men daarbij vooral aan de impact op de doelwitten. Ook voor de **persoon die racistisch gedrag** stelt en voor de **organisatie** heeft racisme echter verregaande negatieve gevolgen.

➔ Vraag aan je team om voor verschillende soorten situaties op ***drie post-its van verschillende kleuren*** de gevolgen op te schrijven

- voor het **doelwit** → weinig zelfvertrouwen, zich op zichzelf terugtrekken, minder levenskansen krijgen, gezondheidsklachten (chronische stress, depressie), minder presteren…
- voor de **persoon die racistisch gedrag stelt** → angst, reputatieschade, minder met de essentie bezig zijn (= minder goed werken), relationele problemen, talenten mislopen…
- voor de **organisatie** → reputatieschade, minder vlotte samenwerking, absenteïsme, een hoger personeelsverloop, meer conflicten, tijdsverlies, hoge kost van procedures bij een klacht,…

➔ Doe de omgekeerde oefening:

Wat wint onze organisatie als we over een effectief antiracismebeleid beschikken?

3. Omgaan met weerstand

Elke verandering gaat gepaard met weerstand. Zo ook bij de ontwikkeling van een structureel antiracismebeleid. **Soms zien collega's het belang er niet van in**.

In vele gevallen komt een antiracismebeleid echter niet van de grond omwille van andere redenen. Het veranderingsmodel van Knoster (1991) helpt om zicht te krijgen op andere belangrijke voorwaarden van succesvolle verandering – beschikken over een **visie**, een **plan van aanpak**, **middelen** en **competenties:**

	belang	plan	middelen	competentie	verwarring
visie		plan	middelen	competentie	weerstand
visie	belang		middelen	competentie	chaos
visie	belang	plan		competentie	frustratie
visie	belang	plan	middelen		angst
visie	belang	plan	middelen	competentie	verandering

Deze verschillende bouwstenen komen aan bod doorheen de hele publicatie. We zoomen in dit hoofdstuk kort in **op de bouwstenen "competentie" en "belang"**

competentie De competenties van het team versterken

- Slaagt je team er niet in om de eerste stap te zetten om racisme aan te pakken? Dan is de kans groot dat dit minstens deels te wijten is aan een gebrek aan competenties. Die **handelingsverlegenheid kan je deels wegwerken** door **vormingen**, maar ook door:
    - **Concrete voorbeelden** van **hoe andere organisaties** racisme beleidsmatig aanpakken (zoals de voorbeelden in deze publicatie).
    - **Casusbesprekingen**: je denkt als groep na hoe je specifieke situaties zou aanpakken. Dit maakt het gesprek concreet en helpt om tot haalbare en realistische maatregelen te komen. Heb je geen casussen van je organisatie zelf? Zie

      ➘ www.reacttoracism.be , www.oostaziateninkleur.be,

      ➘ https://sociaal.net/achtergrond/sociale-professionals-getuigen-racisme-in-de-zorg/

belang *"We hebben daar geen nood aan"*: **veel voorkomende oorzaken van weerstand tegen antiracismebeleid**

Oorzaak	Mogelijke antwoord

Racisme niet zien of onderschatten
• (On)terecht denken dat er weinig racisme is in de organisatie
• (daaraan gelinkt) Een nauwe definitie van racisme hebben:
  ○ Alleen de ergste vormen van racisme als racisme zien.
  ○ Racisme beperken tot doelbewust gedrag.
  ○ Institutioneel en subtiel racisme over het hoofd zien.
• de impact van racisme onderschatten
	• De focus leggen op racisme voorkomen.
	• Een basisvorming of lectuur voorzien over institutioneel racisme ➘ **Racisme is**
	
	• Informatie delen over de impact van racisme ➘ **podcast ReactToRacism**.
	• Collega's / externen laten vertellen over wat racisme met hen doet.
	• Een groepsgesprek:
	➘ **Welke impact heeft racisme?**

Racisme als taboe • Zelf racistisch gedrag stellen. • Onverwerkte negatieve ervaringen met mensen met een migratieachtergrond of andere zorgen die afgewenteld worden op bepaalde groepen (zondebokmechanisme). • De indruk dat men persoonlijk aangevallen wordt: "ik ben geen racist / we zijn geen racistische organisatie."	• De achterliggende oorzaken proberen te achterhalen. ➘ **De bondgenotenstrategie** • Beginnen met de aanpak van gedrag van externen en de focus verbreden. • Labels vermijden: de meeste mensen of organisaties 'zijn' niet racistisch, maar stellen soms racistisch gedrag. • Stap voor stap werken: eerst medestanders samenbrengen, dan meer mensen betrekken…
Concurrentie-denken • Vrezen dat andere discriminaties minder aandacht zullen krijgen door de aandacht voor racisme	• Er een 'en-en'-verhaal van maken: racisme heeft net zoals andere discriminaties specifieke aandacht nodig. ➘ **Elke discriminatie een andere aanpak**

G. Bouwstenen van een effectief antiracismebeleid

1. **Preventief racisme aanpakken**
2. **Procedures tegen racisme ontwikkelen**
3. **Een inclusief organisatie-, communicatie- en personeelsbeleid voeren**
4. **Luisteren naar een doelwit van racisme**
5. **Grenzen stellen aan racisme**
6. **De bondgenotenstrategie**
7. **Omgaan met extreemrechts (gedachtegoed)**

1. Preventief racisme aanpakken

Beter voorkomen dan genezen. Hoe zorg je voor een organisatiecultuur waar racisme minder voorkomt?

Wat willen we bereiken?

- Gevolgen en uitingen van racisme voorkomen door in woord en daad duidelijk het signaal te geven dat racisme niet getolereerd wordt.

Hoe doen we dit?

- Aandacht in de **missie, visie** en **statuten van de organisatie**. Zo weet iedereen waar de organisatie voor staat.
- Een **handelingskader** ontwikkelen voor de verschillende deelwerkingen: hoe gaan we om met racisme van eigen collega's, vrijwillig.st.ers, leden, partnerorganisaties, tijdens activiteiten, op de werkvloer, in de communicatie en het personeelsbeleid?
- **Knowhow ontwikkelen** rond de preventieve en reactieve aanpak van racisme
    - De werkne.e.m.st.ers en vrijwillig.st.ers een basisvorming laten volgen

    - De leidinggevende, vertrouwenspersoon en preventieadviseurs een diepgaandere training laten volgen over hoe omgaan met racisme en inclusief leiderschap.
    - Regelmatig artikels doorsturen over het thema.

- Tijdens het **sollicitatiegesprek en bij de ondertekening van een contract** uitleggen dat
    - de organisatie een **racisme-vrije werkvloer nastreeft**
    - **incidenten gemeld** dienen te worden bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

- Bij een nieuwe aanwerving een **ethische/deontologische code** laten ondertekenen, met aandacht voor racisme.
  Fragmenten uit een deontologische code en **Fragmenten uit een antidiscriminatieclausule**

Fragmenten uit de deontologische code van ORBIT vzw

Fragmenten uit de deontologische code van ORBIT vzw

- **Procedures voor de aanpak van racisme** ontwikkelen, regelmatig onder de aandacht brengen en evalueren.7
  Procedures tegen racisme ontwikkelen

- Tijdens het **jaarlijkse functioneringsgesprek en welzijnsbevragingen** een item opnemen rond discriminerende opmerkingen of gedrag: was je dit jaar doelwit of getuige van discriminatie op het werk? Werd de situatie aangepakt?

- De visietekst "**Zich verhouden tot (anti)-woke-ism**" bespreken op een teamvergadering.

> *Onze vrijwillig.st.ers met een migratiegeschiedenis maken veel racisme mee. We anticiperen daar nu op: sinds kort geven we partnerorganisaties systematisch een onthaalbrochure mee, over beeldvorming, taalgebruik, het belang om dingen bij de betrokkenen zelf na te gaan in plaats van op vooroordelen af te gaan, enz.*

Gwendolyn, medewerkster van een organisatie

Fragmenten uit de deontologische code van ORBIT vzw

In het streven naar een dynamisch integriteitsbeleid wil deze deontologische code ***helpen bij het beoordelen wat wel en niet gepast is.***

Dat gebeurt op basis van ***een aantal richtlijnen*** *die zijn opgebouwd rond* ***vier kernwaarden****:*

- *Respect*
- *Cliëntgerichtheid – gericht op de begunstigden*
- *Onpartijdigheid*
- *Discretie*

Enkel in combinatie *met infosessies, analyse van casussen en de systematische bespreking van problemen op het teamoverleg of bijzondere overlegmomenten, zal de code haar rol kunnen vervullen.*

RESPECT

De activiteiten met de begunstigden, gebeuren met ***respect voor de eigenheid van elke persoon die een vraag stelt*** *aan de vereniging of die deelneemt aan de activiteiten, ongeacht zijn/haar afkomst. Zij worden beschouwd als verantwoordelijke mensen met enerzijds fundamentele rechten en vrijheden en anderzijds talenten en competenties.*

- *U toont* ***respect voor de persoonlijke integriteit*** *van wie beroep doet op of deelneemt aan activiteiten van de vereniging.*
- *U bent* ***correct en beleefd****. U spreekt* ***geen waardeoordelen*** *uit,* ***in het bijzonder niet met betrekking tot culturele, levensbeschouwelijke en religieuze verschillen.***
- *U hebt* ***respect voor de vrijheid van meningsuiting****, ook met betrekking tot de kwaliteit van de dienstverlening en het aanbod van de organisatie. […]*

ONPARTIJDIGHEID

Deelnemers en hulpvragers hebben ***het recht om in gelijke gevallen op eenzelfde manier te worden behandeld****. Daarom moet u in elke situatie uw functie* ***op een objectieve wijze*** *uitoefenen. Uw professioneel/vrijwillig handelen staat los van elke vorm van eigenbelang.*

- *U streeft naar* ***gelijkwaardige behandeling van personen. Iedere vorm van discriminatie is verboden****. Discriminatie betekent elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van onder andere nationaliteit, etnische groep, huidskleur, afkomst, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, gezondheidstoestand, handicap, geslacht, gender of seksuele geaardheid.*
- *U vertrekt in uw functie van het standpunt dat* ***een degelijk diversiteitsbeleid*** *het* ***evenwicht bewaart tussen erkende gelijkheid*** *(je behandelt iedereen gelijkwaardig) en* ***erkende diversiteit*** *(je houdt rekening met de verschillen indien dat de menswaardige behandeling verhoogt). […]*

Fragmenten uit een antidiscriminatieclausule (Unia)

Alle werknemers behandelen elkaar, de klanten en derden professioneel en met wederzijds respect ongeacht hun geslacht, [gender], nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap of seksuele oriëntatie.

*[DE WERKGEVER] neemt hierbij haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op om de **evenredige arbeidsdeelname van in de onderneming ondervertegenwoordigde groepen te bevorderen** zonder hierbij afbreuk te doen aan de rechten van andere werknemers.*

De werkgever en de werknemers onthouden zich te allen tijde van het plegen van opzettelijke misdrijven met een racistische, seksistische, homofobe, antisemitische, islamofobe… of soortgelijke drijfveer. (…)

*Indien deze feiten zich voorgedaan hebben tijdens of naar aanleiding van de tewerkstelling, kunnen deze overeenkomstig artikel … van het arbeidsreglement beschouwd worden als een **zware fout dewelke aanleiding kan geven tot de onmiddellijke verbreking van de (arbeids)overeenkomst** zonder vooropzeg of betaling van enige vergoeding, ofwel kunnen de in artikel […] voorziene disciplinaire sancties proportioneel met de feiten toegepast worden.*

***Een ongelijke behandeling kan zowel opzettelijk gebeuren als onopzettelijk of uit onwetendheid of onachtzaamheid**. Het kan gaan om ingeslopen gewoonten, achterhaalde functie-eisen of bepaalde vooroordelen of stereotypen. Daarom vraagt [DE WERKGEVER] een bewuste inzet van alle werknemers, in het bijzonder van leidinggevenden.*

*Het discriminatieverbod is van toepassing **op alle fasen van het dienstverband**, waaronder aanwerving, stages, bevorderingen, degradaties, overplaatsingen, ontslagen of contractbeëindigingen, bezoldigingen en selecties voor opleidingen en aanverwante programma's.*

Meer lezen

- Unia, **Basisprincipes non-discriminatieclausule**
- Unia, **Voorbeeld non-discriminatieclausule arbeidscontract**

2. Procedures tegen racisme ontwikkelen

Procedures tegen racisme helpen om racisme te voorkomen. Indien racisme toch voorvalt, ben je zo beter voorbereid om dit gedrag aan te pakken.

Wat willen we bereiken?

- Mensen worden zich **bewust** van de **ernst en gevolgen** van racisme.
- Men denkt na over de **waarden en normen** van de organisatie met betrekking tot racisme.
- Er worden effectief **maatregelen** genomen indien er zich racisme voordoet.
- **Doelwitten en getuigen** weten waar ze een voorval kunnen **melden** en wat ermee gedaan wordt.
- De procedures worden in de **praktijk** nageleefd.
- Racisme wordt op deze manier **voorkomen**.

Hoe doen we dit?

- In de procedures zeker het volgende vermelden:
    - een **duidelijke definitie** van racisme, met aandacht voor de institutionele dimensie (Racisme is)
    - **concrete, gevarieerde voorbeelden** van racisme. (www.reacttoracism.be)
    - bij wie (meerdere mensen!) kan racisme **gemeld** worden
    - **mogelijke sancties**
    - de **stijl van aanpak** die verwacht wordt van collega's
      Een doelwit van racisme steunen
      Grenzen stellen aan racisme
      De bondgenotenstrategie

- **Verwachtingen** rond procedures via individuele gesprekken en groepsgesprekken bespreken: waar heb je nood aan?

- De procedures **samen met het team** en mensen die racisme meemaken opstellen.

- De procedures afstemmen **op de verschillende contexten** waarbinnen racisme kan voorvallen: op de werkvloer (door collega's of vrijwillig.st.ers); tijdens activiteiten; in contact met derden (organisaties, doelgroep…).

- **Elke gradatie** van racisme een **specifieke plaats** geven, van microagressies tot geweld. Duidelijk op papier zetten **waar de grens ligt** bij (subtiel) racistisch gedrag.

  ➘ **Waar beginnen microagressies**

- De procedures **SMART** maken (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden):
  - Wat willen we concreet bereiken? Wat willen we vermijden?
  - Waarom willen we dit bereiken? Waarom is dit belangrijk?
  - Hoe pakken we dit aan? Welke regels stellen we op?

- Racistische voorvallen registreren in een laagdrempelig **registratieformulier.** Zo behoud je een zo objectief mogelijk overzicht.

"*Voor agressie en grensoverschrijdend gedrag – waaronder racisme – is de afspraak dat incidenten altijd gemeld worden. We verwachten van de medewerker die getuige was dat die een online formulier invult. Dat is vrij beknopt, met keuzevakken:*

- Incident:
- Datum:
- Betrokkenen:
- Het ging om :
  - verbale agressie
  - fysieke agressie
  - beledigingen
  - …
- Het was: racisme / seksisme / homofobie…

Die informatie wordt centraal verzameld en wordt ook altijd aan de teamcoördinator gemeld. Er wordt ook gevraagd aan de medewerkers om het ook zelf mondeling te melden. Als ze dat niet doen, zal de teamcoördinator zelf het gesprek aangaan en kijken wat we kunnen ondernemen.

Julie

"*We zijn niet zo groot. Formele meldpunten zouden meer afstand creëren. We proberen dat op informele manier op te vangen, onder meer via de rol van de diensthoofden. Ons doel is dat ze zo dicht mogelijk bij de werknemers, bij de praktijk staan.*

Als een leidinggevende zelf getuige is van een incident, wordt er ook verwacht dat die daar actief mee aan de slag gaat, dat die actief gaat bevragen bij collega's die betrokken zijn: "Hoe heb je dat ervaren? Hoe was dat voor jou? Was dat lastig? Heb je nood om daar een gesprek over te hebben?"

Julie

3. Een inclusief organisatie-, communicatie-en personeelsbeleid voeren

Wat willen we bereiken?

- Kwaliteitsvol werken, door alle bevolkingsgroepen bij de werking te betrekken.
- Een representatieve samenstelling van het personeel nastreven.
- Een genuanceerde kijk over alle bevolkingsgroepen verspreiden om bij te dragen tot gelijke kansen.

Hoe doen we dit?

Organisatiebeleid

- Concrete antiracismeacties plannen, uitvoeren en evalueren **in nauwe samenwerking met** groepen en personen met een migratieachtergrond.
- **Contact** met mensen van verschillende etnisch-culturele groepen .

Communicatiebeleid

- Negatieve of stereotiepe beeldvorming over etnisch-culturele groepen vermijden.
- Vanuit het principe van de **meerzijdige, inclusieve beeldvorming** werken: etnisch-culturele groepen komen niet-stereotiep aan bod en worden niet enkel in beeld gebracht omwille van hun etnisch-culturele diversiteit.

Bij het **maken van publicaties:**

- de herkomst, levensbeschouwing of migratiegeschiedenis alleen vermelden wanneer dit relevant is.
- Correcte terminologie over etnisch-culturele minderheden gebruiken.
- Clichés doorbreken door aandacht te hebben voor de rol waarin mensen aan bod komen (bijvoorbeeld ook als expert en hulpverlener, niet alleen als hulpvrager).

Personeelsbeleid

- De sollicitatieperiode lang genoeg laten lopen om breed te kunnen werven: **minstens 1 maand**.
- Actief op zoek gaan naar **nieuwe netwerken** en tussenpersonen om vacatures te verspreiden.
- In de vacature mensen met een migratiegeschiedenis **uitdrukkelijk uitnodigen** om te solliciteren.
- De sollicitatiecommissie **divers samenstellen.**
- De sollicitatieprocedure **zo laagdrempelig mogelijk maken**: aanwerving op basis van competenties, strikt noodzakelijke taalvereisten.
- Rekening houden met het feit dat mensen met een migratieachtergrond vaker gediscrimineerd worden in de zoektocht naar een job en in vele organisaties ondervertegenwoordigd zijn:

  ➔ Bij **twee goede kandidaten**, waarvan één met migratiegeschiedenis, die kandidaat **kiezen**.

- Sollicitaties van kandidaten met een migratiegeschiedenis bijhouden en screenen in functie van nieuwe vacatures.

Meer lezen

- ORBIT vzw. ***Kwaliteitshandboek intercultureel organisatie-, communicatie- en personeelsbeleid.***
- Lexicon **Woorden in beweging**
- **https://handsoninclusion.be/**

4. Een doelwit van racisme steunen

Bij racistische situaties gaat vaak veel aandacht naar de persoon die racistisch deed, weinig naar mensen die er doelwit van zijn. Om de impact van racisme te verminderen, is het erg belangrijk de gevoelens, ervaringen en noden van doelwitten centraal te stellen in onze aanpak.

Wat willen we bereiken?

- Het doelwit **voelt zich oprecht begrepen** en gesteund.
- Het doelwit kan **de eigen gevoelens** en gedachten uiten.
- Het doelwit voelt zich **voldoende veilig** om dit in de toekomst nog te melden bij iemand.
- Het doelwit **verwerkt de situatie beter** en wordt er zo weinig mogelijk door gekwetst.
- Je **leert zelf racisme in de toekomst beter herkennen** en weet hoe je hier best op kan reageren.

Hoe doen we dit?

- Ons **bewust zijn van ons eigen referentiekader en positie**. Onze huidskleur en levenservaring spelen een rol in hoe we naar een situatie van racisme kijken, hoe we luisteren en hoe het doelwit over de situatie praat.

  De situatie in eerste instantie niet rationaliseren of analyseren. De persoon eerst laten **ventileren** in een veilige omgeving.
- **Laten vertellen** over wat gebeurd is, zonder tussen te komen of te oordelen.
- De situatie en ervaring **ernstig nemen.** Uitspraken vermijden zoals "Trek het je niet aan**",** "Je moet je daarover zetten", "Het was vast niet zo bedoeld", "Weet je wel zeker of het racisme was?"
- **Erkenning geven**.

- **Luisteren op een manier die ervan uit gaat dat de persoon vrijwel zeker op andere momenten ongelijk werd behandeld** op basis van afkomst, huidskleur of religie (op het werk of elders). Als de relatie en de context het toelaten, kan hier eventueel een vraag over gesteld worden, zonder aan te dringen.

  Het idee achter deze vraag drieledig:
  - *Andere racistische situaties zichtbaar maken.*
  - *Erkenning kunnen geven voor het feit dat de situatie van racisme die de persoon met ons deelt niet op zich staat.*
  - *Deze vraag helpt ook om de impact van een racistische situatie beter aan te voelen – één situatie maakt vaak andere negatieve ervaringen wakker.*

- **Het doelwit in zijn kracht zetten, zowel door vragen te stellen als door dingen te benoemen:** welke sterktes heeft de persoon getoond? Wat is er knap aan hoe ze met de situatie omging? Wat helpt om de situatie te verwerken en zich staande te houden?

- Bevragen op welk **steunend netwerk en copingsmechanismen** de persoon kan terugvallen.

- **Vragen wat de persoon met de situatie wil doen.**
  - Wil ze dit **melden** (bij een leidinggevende, Unia, Vlaams Mensenrechteninstituut, de politie…)?
  - Wijzen op de kansen die een situatie mogelijk biedt om de werkgever **structurele stappen** te laten zetten in de aanpak van racisme (verdiepen van het preventiebeleid, procedures uitwerken…)

- **Niets ondernemen zonder afstemming** met het doelwit.

Meer lezen

➥ Flyer Avansa Oost-Brabant en ORBIT: **Als omstaander tussenkomen bij racisme**.

➥ Naima Charkaoui. ***Racisme. Over wonden en veerkracht***, EPO, 2018. Over hoe veerkracht en weerbaarheid op te bouwen als doelwit en racisme te (helpen) verwerken.

5. Grenzen stellen aan racisme

Grenzen stellen aan racisme is cruciaal. Mensen binnen en buiten de organisatie dienen te weten dat racisme niet wordt getolereerd. Zowel opzettelijke uitspraken, subtiele, goed bedoelde opmerkingen als structurele discriminatiepatronen.

Wat willen we bereiken?

- Racistisch gedrag voorkomen of in de toekomst vermijden.
- Er is duidelijkheid over welk gedrag niet getolereerd wordt.
- De organisatie communiceert duidelijk over haar waarden en normen.

Hoe doen we dit?

Op de werkvloer

- Een **ethische code of engagementsverklaring** laten ondertekenen door personeel en vrijwillig.st.ers, waarin staat wat verwacht wordt.
- **Duidelijkheid** scheppen(als leidinggevende) over waar de grens ligt, ook voor subtielere opmerkingen en humor. De ernst van racistisch gedrag benadrukken.
- Iedereen regelmatig informeren over de persoon **bij wie** voorvallen kunnen gemeld worden en **wat ze van een melding kunnen verwachten.**

Tijdens activiteiten of in contact met externen

- Voor spannende activiteiten of contacten afspreken **hoe het team het gaat aanpakken**, bijvoorbeeld:
    - Bij het begin aan het non-discriminatiebeleid van de organisatie herinneren of samen gespreksregels vastleggen.
    - Iemand vooraf de taak geven om waar nodig tussen te komen.
- Is er iets gebeurd? Er een gewoonte van maken om de persoon of organisatie daarover **aan te spreken.**

In het algemeen

- **Ingrijpen** wanneer racisme zich voordoet, via verbindende communicatie.
    - **Beschrijf** het problematisch **gedrag**, zonder interpretatie.
    - Zeg in **'ik-vorm'** wat dit met je doet of wat je / je organisatie daarvan vindt.
    - Vertel wat je **verwacht** of doe **een voorstel** over hoe het anders kan**.**

Meer lezen

- Procedures tegen racisme ontwikkelen
- www.reacttoracism.be

6. De bondgenotenstrategie

Impact hebben op mensen die racisme in stand houden.

Doelgroep

Mensen die racistisch gedrag stellen of weerstand tegen de aanpak van vertonen.

Wat willen we bereiken?

- Bondgenoten vinden voor een **structurele aanpak van racisme**.
- Racisme **duurzaam tegengaan**.
- Racistische **kwetsuren vermijden** ;
- **Gelijke kansen** doen toenemen.

Hoe doen we dit?

Bij (weerstand tegen de aanpak van) racisme helpt het een onderscheid te maken tussen **het gedrag** zelf (de **boventoon**) en de **zorgvraag** die erachter schuilt (de **ondertoon**).

Voorbeeld: iemand zegt dat zijn dochter niet met een zwarte moet afkomen.

- Boventoon: "Mijn dochter moet niet met een zwarte afkomen"
- Mogelijk ondertoon: "Ik wil een goede werk-, leef- en woonomgeving voor mijn dochter en voor mezelf." (= zorgvraag)

Deze **zorgvraag ernstig nemen,** is essentieel om **racisme duurzaam aan te pakken**.

De bondgenotenstrategie: dialoog met wie racistisch gedrag stelt, vanuit een dubbel bondgenootschap

- Ook in deze gesprekken zijn we eerst en vooral **bondgenoot van de persoon die racisme meemaakt**: het doel is racistisch gedrag te doen ophouden.

- Om daarin te slagen, benaderen we de persoon die iets racistisch deed **niet als tegenstander, wel als bondgenoot: bondgenoot** in de zoektocht naar een goed leven, **bondgenoot** om racisme af te leren.

Wanneer is de bondgenotenstrategie aangewezen?

- Vooral als je **zelf geen racisme** meemaakt.
- Als er **tijd en**
- Als onze **eigen emoties** voldoende onder controle zijn.
- Zoveel mogelijk in **één-op-één-gesprekken**.
- **Niet bij racistische provocaties**, mensen die bewust kwetsen of bij racistisch geweld.

De 5 bouwstenen van de bondgenotenstrategie

Bouwsteen 1: Tijd winnen en tijd nemen

- Niet meteen reageren, om de tijd te hebben om tot rust te komen of na te denken over hoe we een situatie effectief kunnen aanpakken.

Bouwsteen 2: Zoveel mogelijk te weten komen over de oorzaak achter het racisme

- Zo onbevooroordeeld mogelijk luisteren. Stel vragen of vraag om verduidelijking wanneer nodig.

Bouwsteen 3: Inzoomen op de leefwereld van je gesprekspartner

- Concrete vragen stellen (wie, wat, waar, hoe(zo), wanneer…) over de ervaringen, onveiligheidsgevoelens en/of frustraties.

Bouwsteen 4: Erkenning geven

- De onderliggende zorgen erkennen en zoeken naar mogelijke oplossingen.

! We zijn geen bondgenoot van de persoon op vlak van de racistische uitspraak, wel mogelijks op vlak van de zorgvraag (ondertoon)!

Bouwsteen 5: Terugkomen op de racistische boventoon

- Best op een verbindende manier, wanneer de zorgen erkend zijn en je voelt dat de persoon er oor naar kan hebben.

Meer weten

- www.reacttoracism.be
- Brochure "**Als bondgenoten racisme aanpakken**", te bestellen via www.orbitvzw.be
- **ORBIT vorming "Omgaan met racisme"**

7. Omgaan met extreemrechts (gedachtegoed)

Organisaties hebben baat bij een duidelijke, concrete visie over hoe omgaan met extreemrechts gedachtegoed, groeperingen of partijen.

Wat willen we bereiken?

- De **normalisering** van racisme, seksisme, homofobie en andere schendingen van mensenrechten **tegengaan**.
- De **participatie en veiligheid verhogen** van groepen die door extreemrechts geviseerd worden,
- De **democratie** vrijwaren.
- Vermijden dat extreemrechts zich als **normale gesprekspartner** in de markt zet door uit te pakken met haar contacten met het middenveld ("We hebben … ontmoet").

Hoe doen we dit?

Drie basisprincipes

- Ethische afstand: contact vermijden met **extreemrechtse groeperingen of partijen**: geen uitnodiging voor vergaderingen, politieke debatten, weigeren om samen in panels te zetelen, geen memoranda doorsturen, geen reactie op uitspraken op sociale media…
- Ethische nabijheid: wel het gesprek aangaan met **mensen die zich aangetrokken voelen tot extreemrechts gedachtegoed** maar geen lid zijn van een extreemrechtse groep/partij

  ➘ **De bondgenotenstrategie**

- Ethische verantwoordelijkheid: **groeperingen of partijen met leden die occasioneel extreemrechtse standpunten innemen** aanspreken op hun verantwoordelijkheid om daar grenzen aan te stellen.

Meer lezen

➘ **Visietekst ORBIT vzw "Omgaan met extreemrechts (gedachtegoed)"** – te verkrijgen via info@orbitvzw.be

H. Tot slot

> “ Menselijke vooruitgang komt nooit aanrijden op de wielen van de onvermijdelijkheid; het komt alleen door de onvermoeibare inzet van mensen […] en zonder dit zware werk wordt tijd zelf een bondgenoot van de krachten van sociale stagnatie.
>
> Martin Luther King[2]

Net zoals deze handleiding is het voeren van een effectief antiracismebeleid als organisatie nooit af. Organisaties “zijn” niet antiracistisch, ook organisaties die dagdagelijks rond het thema werken niet. Racisme voorkomen en aanpakken vraagt regelmatige aandacht, het is wroeten, durven, proberen, leren, soms vallen maar steeds weer opstaan. Het vraagt tijd, maar vordert pas wanneer organisaties er resoluut hun schouders onder zetten en het hoog op hun prioriteitenlijst zetten.

We hopen dat deze gids inspiratie bood - en vooral, zal blijven bieden - om deze beweging naar minder racisme in je organisatie in gang te brengen en vooral: te houden.

Colofon

© 2024, ORBIT vzw, Mwinda Kitoko vzw

Redactie: Thomas Peeters

Met dank aan Franciska Aelbrecht, Frederick Lanneau, Billy Kalonji, Aline Bosuma W'Okungu Bakili, Lien Willaert, Camille Lofongo, Pol Arnauts, Marianne Verplancke, Atlas Antwerpen, Herlinde Swinnen, Josfien Fraeyman voor het nalezen.

Verantwoordelijke uitgever: Didier Vanderslycke, Huidevettersstraat 165, 1000 Brussel

Met steun van de federale staatssecretaris voor Gelijke Kansen

.be CEL GELIJKE KANSEN

[2] Oorspronkelijk citaat van Martin Luther King: “Human progress never rolls in on wheels of inevitability; it comes through the tireless efforts of men […] and without this hard work, time itself becomes an ally of the forces of social stagnation.”