



**LEVEL**  
op niveau van verbinding

## Discriminatie op de werkvloer

Bevraging van werknemers met  
een migratieachtergrond (2021)

Mariam Ait Hmeid

## Inhoudsopgave

.....	0
1 Inleiding .....	3
2 Context .....	4
2.1 Mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt .....	4
2.2 Discriminatie en werk .....	6
.....	6
3 Wetgevingskader .....	7
3.1 Anti-discriminatiewet .....	7
3.2 Regelgeving op Vlaams niveau .....	8
3.3 Bijkomende regelgevende kaders voor de arbeidsmarkt.....	9
3.4 Welzijnswet & Anti-pest wet.....	9
4 Manifestatie van pesterijen op de werkvloer.....	11
4.1 Soorten pesterijen .....	11
4.2 De rol van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur.....	12
4.3 Welzijnswet van toepassing voor discriminerende pesterijen.....	13
4.4 Bescherming tegen represailles.....	13
5 Oorzaken van discriminatie.....	14
5.1 Economisch perspectief.....	14
5.2 Sociaalwetenschappelijk perspectief .....	15
5.3 Discriminatie in context van de arbeidsmarkt.....	15
6 Mechanismen van discriminatie .....	16
6.1 Rol van sociale media.....	16
6.2 Mechanismen van subtiele discriminatie.....	16
7 Onderzoeksopzet.....	18
7.1 Methodiek.....	18
7.2 Vragenlijst.....	18
7.3 Kwalitatieve interviews.....	18
7.4 Profiel respondenten.....	19
8 Resultaten.....	21

8.1 Werksfeer .....	21
8.2 Interne solidariteit .....	23
8.3 Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.....	25
8.4 Gevolgen van de ervaren discriminatie of pesterijen.....	33
9 Beperkingen van het onderzoek.....	37
10 Aanbevelingen/maatregelen om pesterijen en discriminatie op de werkvloer te voorkomen 38	
<b>A. OP HET NIVEAU VAN DE OVERHEID .....</b>	<b>38</b>
10.1 Een verplicht preventiebeleid inzake discriminatie en racisme voor elke onderneming .....	38
10.2 Ondernemingen duurzaam ondersteunen om hun preventiebeleid vorm te geven ...	39
10.3 Controle door inspectie Toezicht Sociale Wetten .....	41
<b>B. OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING .....</b>	<b>42</b>
10.4 Meldings- en klachtenprocedures die betere bescherming bieden .....	42
10.5 Antidiscriminatie gedragscode opstellen en afdwingbaar maken .....	43
10.6 Kwalitatieve non-discriminatie training voor ALLE werknemers .....	44
10.7 Inzetten op meer diversiteit en positieve acties .....	45
11 Literatuurlijst .....	46
12 BIJLAGEN .....	48

## 1 Inleiding

Discriminatie op de arbeidsmarkt is helaas nog steeds een realiteit in Vlaanderen, het komt op elk moment van het arbeidsproces voor: bij de aanwervingsprocedure, tijdens de tewerkstellingsperiode of bij het beëindigen ervan. Het kan gaan om (directe discriminatie) of (indirecte discriminatie) discriminatie. Studies en analyses tonen aan dat etnische discriminatie bij de selectie de toegang tot de arbeidsmarkt en verdere stappen in de loopbaan van veel personen met een migratieachtergrond belemmert. De arbeidsbemiddeling is evenmin vrij van vooroordelen en discriminatie. Ook na indiensttreding kan discriminatie de kop opsteken bij opleiding, promotie of ontslag. Het kan resulteren in dagelijks racisme en pesterijen op de werkvloer. Etnische discriminatie bij aanwerving en op de werkvloer blijft dus een hardnekkig structureel uitsluitingsmechanisme.

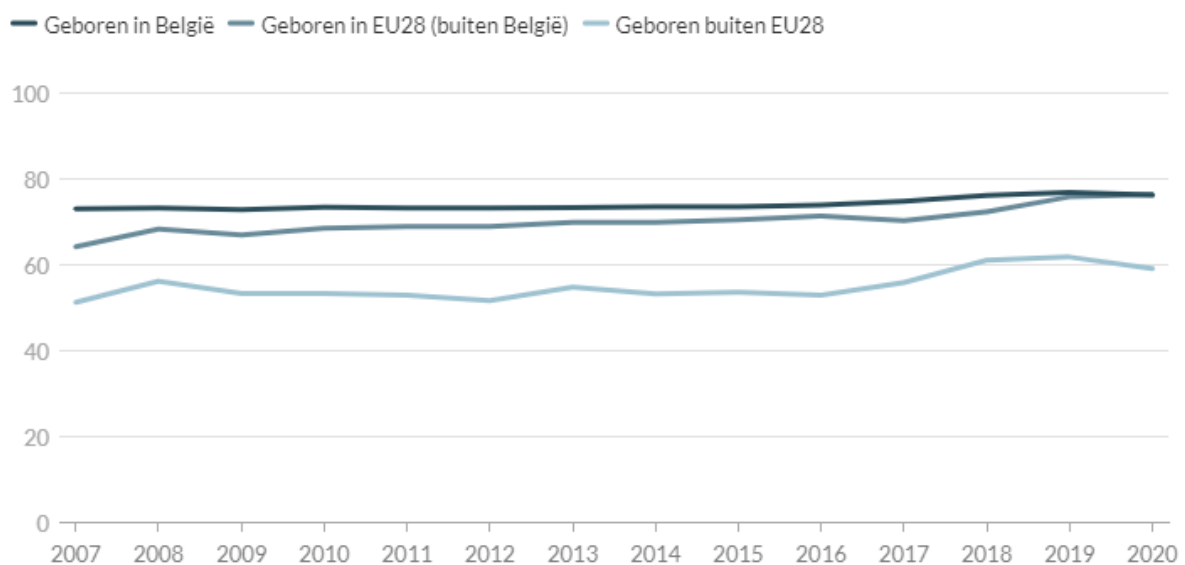
Hoewel er verschillende juridische instrumenten aan maatregelen bestaan tegen discriminatie en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt, blijven mensen met een migratieachtergrond een kwetsbare groep die weinig beschermd lijkt door de bestaande wetten en maatregelen. Dankzij de praktijken correspondentie testen bestaat er interessante uitgediepte literatuur over discriminatie bij aanwerving, helaas blijkt discriminatie op de werkvloer nog steeds een onderwerp die te weinig in diepgang werd onderzocht. Vandaar ook de keuze om dit onderwerp in dit kort onderzoek te introduceren.

## 2 Context

### 2.1 Mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

In het Vlaams gewest lag de werkzaamheidsgraad bij de bevolking van 20 tot 64 jaar op 74,7%. Dat betekent dat 74,7% van de 20- tot 64-jarigen een betaalde baan had. Helaas komen niet dezelfde cijfers terug voor mensen met een migratieachtergrond. In het jaar 2020 lag de werkzaamheidsgraad bij personen geboren buiten de Europese Unie op 59,1%, tegenover 61,9% in 2019..

Hieronder ziet u een grafiek waarin de werkzaamheidsgraad geïllustreerd staat van de bevolking tussen 20 en 64 jaar naar geboorteland (2007-2020).



Het is al jaren zo dat de werkgelegenheidsgraad van personen met een niet-EU-nationaliteit in de buurt van 50 % ligt. Dit percentage ligt 20 procentpunt lager dan dat van personen die in België geboren zijn. Hiermee scoort België met de allerlaagste tewerkstellingsgraad voor personen met een niet-EU nationaliteit van alle Europese landen. Ook de Europese Commissie wees in 2019 opnieuw op de structurele achterstelling van personen met een migratieachtergrond in België. De lage werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond bleef structureel groot in tijden van economische hoogconjunctuur. Vaak komen kwetsbare groepen niet eens in aanmerking voor de zogenaamde ‘War for Talent’ door uiteenlopende uitsluitingsmechanismen.<sup>1</sup>

Naast de werkzaamheidsgraad kunnen we ook kijken naar de sectoren waarin mensen met een migratieachtergrond tewerkgesteld zijn. Ze ervaren niet alleen drempels op de

<sup>1</sup> Minderhedenforum (2020)

arbeidsmarkt maar komen daarnaast ook vaak terecht in sectoren met minder hoge lonen en minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Uit cijfers van De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2018) kunnen we het volgende afleiden: men merkt op dat niet-EU-immigranten ondervertegenwoordigd zijn binnen de overheidssector terwijl autochtonen met 91,4% oververtegenwoordigd zijn bij de overheid ten opzichte van hun aandeel. Niet-EU-immigranten zijn met slechts 5,3% ondervertegenwoordigd ten opzichte van hun aandeel in de bevolking.

<sup>2</sup>

We kunnen daarnaast ook sectoren analyseren waar mensen met een niet-EU geboorteland voornamelijk werken. Het gaat hier vooral om diensten van accommodatie en maaltijden, activiteiten binnen huishoudens, administratieve en ondersteunende diensten en landbouw. Zo werkten personen geboren in het Nabije en Midden-Oosten voornamelijk in de handel loontrekkende werknemers uit Sub-Saharaans Afrika zijn voor 20,8 % tewerkgesteld in de sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Daarnaast zien we dat personen van Congolese en overige Afrikaanse herkomsten relatief vaak in de zorgsector tewerkgesteld zijn. Voor andere herkomstgroepen bleek de meerderheid voornamelijk te werken binnen administratieve en ondersteunende diensten, alsook het verschaffen van accommodatie en maaltijden.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Welzijn, volksgezondheid en gezin (2020)

<sup>3</sup> Welzijn, volksgezondheid en gezin (2020)

## 2.2 Discriminatie en werk

Mensen met een migratieachtergrond ervaren drempels gedurende het gehele arbeidsproces, van aanwerving tot de periode van tewerkstelling. Als we kijken naar de cijfers van Unia, werden in het jaar 2020, 2189 klachten ingediend. Het domein waar de meeste klachten voorkomen is het arbeid en tewerkstellingsdomein, wat maar liefst een kwart van de totale klachten bevat.



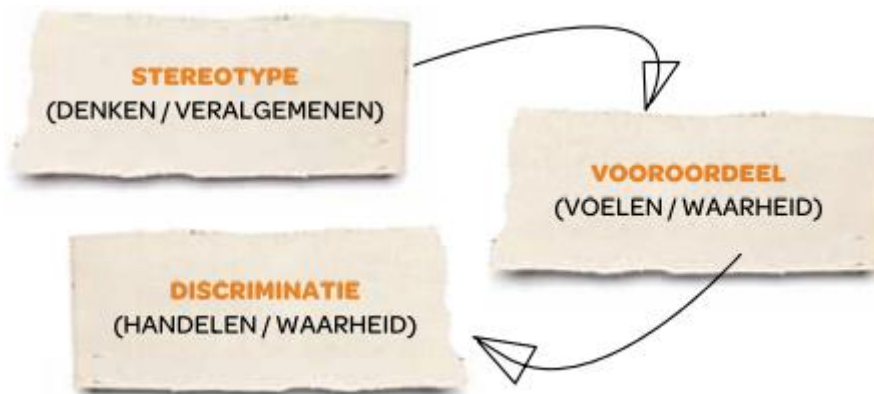
*Figuur 1: Bron: Unia (2020)*

Unia kreeg in 2019 slechts 13,2% meer meldingen binnen. De stijging was het hoogst bij discriminatie op basis van raciale criteria, met andere woorden: discriminatie op basis van huidskleur, afkomst of nationaliteit. De toename was vooral te merken op de arbeidsmarkt en werkvloer.

## 3 Wetgevingskader

### 3.1 Anti-discriminatiewet

Discriminatie is in België bij wet verboden op grond van verschillende criteria. Onder discriminatie hoort elk verschil in behandeling, hetzij bewust of onbewust dat gebaseerd is op bijvoorbeeld leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, handicap, nationaliteit, 'een zogenaamd ras', huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.



Figuur 2 : Bron: ACV-diversiteit (2014)

De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 verbiedt discriminatie op grond van volgende beschermde criteria: geloof of levensbeschouwing, taal en sociale afkomst. De antidiscriminatiewetgeving bestaat uit drie wetten: de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet. Ze maken samen onderscheid tussen 19 beschermde discriminatiecriteria. Discriminatie op grond van elk van deze criteria of persoonlijke kenmerken is verboden en strafbaar.<sup>4</sup> Er bestaan verschillende soorten discriminatie waar de wetgeving ook een duidelijk verschil in maakt: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht geven tot discriminatie, discriminerende intimidatie, aanzetten tot discriminatie, haat of geweld en het haatmisdrijf, en als laatste voorziet de wet ook de verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Minderhedenforum (2017)

<sup>5</sup> Unia (2020)



### **Directe discriminatie**

Men spreekt van directe discriminatie als je slecht behandeld wordt op grond van een door de wet beschermde eigenschap (zoals etnische origine). Het onderscheid in behandeling kan niet objectief rechtvaardigt worden. Bijvoorbeeld een bepaalde etnische origine als beroepsvereiste stellen.

### **Intimidatie**

Bij intimidatie gaat het over het vertonen van ongewenst gedrag omwille van een beschermd criterium waarbij er een bedreigende, vernederende, vijandige, of kwetsende omgeving gecreëerd wordt die de waardigheid aantast van het slachtoffer. Bijvoorbeeld: een werkgever maakt de hele dag door racistische opmerkingen en grapjes tegen een werknemer van vreemde origine.

### **Indirecte discriminatie**

Naast directe discriminatie kan het ook zijn dat een handeling die op het eerste zicht onschuldig lijkt, toch discriminerende gevolgen heeft. Dit noemt men indirecte discriminatie. Bijvoorbeeld als een sportschool geen 'hoofddeksels' toelaat, en daardoor gesluisde moslima's onrechtstreeks de toegang weigert.

### ***Opdracht tot discriminatie***

Het komt ook voor dat een persoon of instantie de opdracht geeft om te discrimineren. Bijvoorbeeld: een klant vraagt aan een uitzendkantoor om voor een bepaalde functie geen kandidaten van een bepaalde etnische afkomst aan te nemen.

### ***Gebrek aan redelijke aanpassing***

De wet voorziet daarnaast ook de verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met handicap. Denk bijvoorbeeld aan maatgerichte individuele werkpostaanpassingen opdat de persoon met een specifieke handicap toch kan participeren op de werkvloer etc. Het Vlaamse decreet evenredige arbeidsdeelname laat ook redelijke aanpassingen toe voor andere groepen. Denk bijvoorbeeld aan specifieke vertaalsoftware voor anderstaligen, of het voorzien van gebedsruimtes en aanpassingen aan het uurrooster tijdens de ramadan.

## **3.2 Regelgeving op Vlaams niveau**

Daarnaast is er ook een antidiscriminatieregelgeving voor de Vlaamse bevoegdheidsdomeinen.

- Het Decreet van 8 mei 2002 betreft evenredige participatie op de arbeidsmarkt biedt bescherming tegen discriminatie op basis van geslacht, etnische afstamming,

godsdienst of overtuiging, zogenaamd ras, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid. Dit decreet heeft bijvoorbeeld betrekking op materies zoals loopbaan- en arbeidstrajectbegeleiding, beroepskeuzevoorlichting en publieke of private arbeidsbemiddeling. Maar ook op de regelingen en arbeidsvoorwaarden van het personeel van de Vlaamse overheid en onderwijs.

- Ook het Decreet van *10 juli 2008* betreft het Vlaamse gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid biedt bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming. Dit wordt gezien als een aanvullende bescherming bij het Decreet van 8 mei 2002.

### 3.3 Bijkomende regelgevende kaders voor de arbeidsmarkt

Als het gaat om discriminatie binnen de arbeidssfeer, kan men beroep doen op verschillende cao's. **CAO 38 stelt dat het voor werkgevers niet toegestaan is om te discrimineren bij selectie en werving. CAO 95 bepaalt dat werknemers -in alle fasen van de arbeidsrelatie- gelijk moeten behandeld worden.** Er bestaan ook nog andere cao's die men onrechtstreeks kan gebruiken om discriminatie op de werkvloer te kunnen bestrijden. Een voorbeeld daarvan is **CAO 9**: de werknemer kan daarbij informatie opvragen bij de werkgever over de tewerkstelling van kansengroepen in het bedrijf.<sup>6</sup>

**CAO 22** bepaalt dat iedereen **recht heeft op een goed onthaal**.

Daarnaast is ook de welzijnswetgeving relevant voor deze problematiek. De moeilijkheid zit erin om een duidelijke grens te trekken tussen discriminatie en pesterijen. Het is een uitdaging om te beoordelen of een incident op de werkvloer onder de Antidiscriminatiewet of Welzijnswet valt.

### 3.4 Welzijnswet & Anti-pest wet

Volgens statistieken wordt *1 op 7* Belgen ooit het slachtoffer van pesten of ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk, dat betekent dat heel wat gevallen niet aangeklaagd worden.

In België kennen we de wet van *4 augustus 1996* betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De wet is de basis van een grondige hervorming van de wetgeving over veiligheid en gezondheid op het werk. De belangrijkste punten zijn:

---

<sup>6</sup> ACV-diversiteit (2014)

- Elke werkgever moet een **welzijnsbeleid uitwerken en uitvoeren** gesteund op algemene principes (risico's voorkomen, bij de bron uitschakelen of verminderen; voorkeur aan collectieve beschermingsmiddelen boven individuele; zorgen voor opleiding en informatie van de werknemers). Het is de bedoeling dat het beleid moet worden geïntegreerd in het volledig management van de onderneming;
- Elke werkgever moet beschikken over een **Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk** voor het opsporen van de risico's voor de werknemers. Het kan zijn dat de werkgever voor bepaalde aspecten van deze opdracht een beroep doet op een **externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk**. Die externe diensten zijn vertegenwoordigd met diverse disciplines en worden met risico-evaluatie belast. Binnen deze diensten worden aparte afdelingen, erkend door de Gemeenschappen, belast met het medisch toezicht van de werknemers;
- Er moet rekening gehouden worden met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk;
- Er moet rekening gehouden worden met het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, met als belangrijke aandachtspunten:
  - de opdrachten van het comité worden uitgevoerd door de vakbondsafvaardiging, zelfs in ondernemingen met meer dan 50 werknemers waar er geen comité is opgericht,
  - in het geval dat er geen comité of vakbondsafvaardiging is, worden de werknemers rechtstreeks geraadpleegd;
- Wat is de regeling betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, (waaronder geweld, stress, pestgedrag en ongewenst seksueel gedrag op het werk)?;
- En uiteindelijk welke maatregelen worden genomen voor het voorkomen van herhaling van ernstige arbeidsongevallen.

Het koninklijk besluit van *11 juli 2002* betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werd opgeheven door het koninklijk besluit van *17 mei 2007* betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

## 4 Manifestatie van pesterijen op de werkvloer

Geweld en intimidatie op het werk maken deel uit van psychosociale risico's op het werk en moeten worden aangepakt in het algemene kader van de preventie van psychosociale risico's op de werkvloer. Elke werkgever dient maatregelen te nemen om “psychosociale risico's op het werk” verder te voorkomen of de schade veroorzaakt door deze risico's te beperken.

Er moeten daarom passende maatregelen worden genomen om pesten te voorkomen en om te gaan met conflictsituaties. Specifiek gaat het hier om het uitvoeren van risicoanalyses, het opstellen van een jaarlijks preventieplan, het geven van duidelijke instructies aan leidinggevenden en het invoeren van “interne” afstemmingsprocedures en arbeidsreglementen.

### 4.1 Soorten pesterijen

#### **Pesterijen op het werk worden gedefinieerd als een onrechtmatig geheel van**

- meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen,
- buiten of binnen de onderneming of organisatie,
- die gebeuren gedurende een bepaalde tijd,
- tijdens de uitvoering van het werk;

#### **pesterijen hebben tot doel en gevolg**

- de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon aan te tasten,
- dat zijn/haar betrekking in gevaar wordt gebracht,
- of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2020)

Deze gedragingen uiten zich onder meer in bedreigingen, woorden, handelingen, gebaren of zelfs eenzijdige berichten. De wezenlijke elementen van pesterijen zijn: het onrecht karakter van het geheel van de gedragingen, de herhaling van de gedragingen en de gevolgen ervan.

Belangrijk hier is dat men rekening houdt met dat onrechtmatig karakter. Soms lijken gedragingen als men ze individueel benadert onschuldig maar leidt de opeenstapeling ervan tot een aantasting van de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon.

Het herhaaldelijk gedrag hoeft niet eenzijdig te zijn. Het is voldoende dat de gedragingen (ook van verschillende aard) zich voordoen gedurende een bepaalde tijd. Een ander cruciaal punt

is dat de dader niet per se noodzakelijk opzettelijk hoeft te hebben gehandeld. De impact dat het heeft op de persoon volstaat, zelfs als dat niet de intentie was van de dader.<sup>7</sup>

Pesterijen op het werk kunnen zich op verschillende manieren uiten:

- isoleren van de persoon door hem/haar te negeren, door aan zijn collega's te verbieden met hem/haar te praten, hem/haar niet uit te nodigen op vergaderingen, ...
- verhinderen dat de persoon zich uitdrukt door hem/haar voortdurend te onderbreken, en systematisch te bekritisieren
- de persoon in diskrediet brengen door hem/haar geen enkele taak te geven, hem/haar enkel nutteloze opdrachten op te leggen of die onmogelijk kunnen worden uitgevoerd, hem/haar de nodige informatie voor de uitoefening van zijn functie onthouden, hem/haar te overladen met werk, ...
- de persoon van het individu aan te tasten door hem/haar te kleineren, door roddels over hem te verspreiden, kritiek te uiten op zijn religieuze overtuiging, zijn herkomst, zijn privéleven, ...<sup>8</sup>

## 4.2 De rol van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur

De grootste problematiek rond pesterijen op het werk is dat slachtoffers van pesten het moeten aandurven om naar buiten te komen met hun conflicten. Daarom is het cruciaal om een *vertrouwenspersoon* in het bedrijf te voorzien die een vlot en informeel aanspreekpunt is. Dit is een werknemer uit het bedrijf die op de werkvloer een oogje in het zeil houdt en het welzijn van alle werknemers zoveel mogelijk probeert te garanderen. Deze persoon moet bekwaam zijn in het ontdekken van pesterijen zodat hij of zij conflicten in een vroeg stadium ontdekt en kan vermijden zonder druk of beïnvloeding van externen.

Naast de vertrouwenspersoon kan men indien nodig beroep doen op het advies van de *preventieadviseur*. In de bestaande wetgeving was helaas misbruik mogelijk, om dergelijk misbruik te voorkomen, wordt een klacht nu pas aanvaard op voorwaarde dat er van tevoren een gesprek is geweest met de vertrouwenspersoon én op voorwaarde dat de klacht duidelijk gemotiveerd is.

Het slachtoffer kan in meer ernstige gevallen een schriftelijke klacht indienen bij de *preventieadviseur psychosociale belasting*. Dit wordt gezien als een 'verzoek tot formele psychosociale interventie'. De preventieadviseur moet bij wet de werknemer informeren over hoe je een volledig en geldig document samenstelt, hoe het verloop zal zijn van de procedure, wat de risico's en consequenties kunnen zijn en wat de bescherming tegen represailles inhoudt. Het gesprek moet binnen de 10 dagen plaatsvinden, nadat de werknemer de preventieadviseur gecontacteerd heeft voor de klacht.

<sup>7</sup> (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2020)

<sup>8</sup> (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2020)

Als de werkgever niet de gepaste maatregelen neemt, kan het slachtoffer aan de inspectie *Toezicht op het Welzijn op het Werk* vragen om tussen te komen. Die instantie kan de werkgever maatregelen opleggen. In sommige gevallen kan ook de preventieadviseur zich wenden tot deze inspectie.

### 4.3 Welzijnswet van toepassing voor discriminerende pesterijen

De definities van (verbaal of fysiek) geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk uit de Welzijnswet overlappen grotendeels met de wettelijke definitie van intimidatie uit de antidiscriminatiewetten.

De antidiscriminatiewet van 2007 stelt in artikel 6 dat in het geval van discriminerende intimidaties op de werkvloer, slachtoffers zich enkel kunnen beroepen op de bepalingen uit de Wet inzake welzijn op het werk van 4 augustus 1996. Dat wil dus zeggen op de verzoeningsprocedures voorzien bij de preventiediensten.. Als er sprake is van (verbaal of fysiek) geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op basis van een beschermd persoonskenmerk (huidskleur, seksuele geaardheid, geslacht,...) kunnen het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen of Unia in principe het slachtoffer ondersteunen tijdens de interne procedures uit de Welzijnswet.<sup>9</sup>

### 4.4 Bescherming tegen represailles

Er zijn een aantal beschermingsmechanismen in plaats zodat de personen die zich slachtoffer voelen van pesterijen op de werkvloer hun toestand zouden durven aankaarten zonder represailles te moeten vrezen voor hun beroepsloopbaan. De wet voorziet een beschermingsmechanisme voor zowel degene die het verzoek indient als voor de andere betrokkenen.

De werknemers die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten worden beschermd. De beschermingsperiode loopt 12 maanden die van start gaat vanaf het moment dat men een 'verzoek tot formele psychosociale interventie' indient. De werknemers die een verzoek indienen tot informele psychosociale interventie of een verzoek tot formele psychosociale interventie voor psychosociale risico's die geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn, indienen, kunnen deze bescherming niet verkrijgen.

Vanuit de anti-discriminatiewetgeving is er in principe ook bescherming verplicht tegen represailles voor het slachtoffer, maar ook voor getuigen of anderen die het slachtoffer bijstaan. Een recent arrest van het Europees Hof, het Arrest Hakelbracht (Case C-404/18) bepaald dat de represaillebescherming in discriminatiecases niet enkel in gang mag worden

---

<sup>9</sup> (eDiv, 2019)

gezet na een formalistische klacht. De bescherming tegen represailles van de anti-discriminatiewet is dus ruimer dan de bescherming die de welzijnswetgeving biedt.

Tot slot verdient ook de zeer recent top 24 november 2022 goedgekeurde federale wet inzake de klokkenluidersregeling in de private sector hier vermelding. Alsook de soortgelijke regelingen die in de uitvoering van de nieuwe Europese Richtlijn werden getroffen voor klokkenluiders bij overheden. Deze regeling verplicht publieke en private bedrijven (vanaf 50 werknemers) om kanalen op te zetten, de klokkenluiders te ondersteunen en hen te beschermen tegen intimidatie, tegen represailles zoals ontslag, schorsing, overplaatsing, degradatie etc. Klokkenluiders kunnen werknemers zijn, maar ook ex- werknemers, vrijwilligers, stagiairs en sollicitanten, bestuurders en aandeelhouders, zelfstandigen werkzaam in de onderneming of wie er werkt via onderaanneming... Grote bedrijven moeten intern een kanaal opzetten, kleinere kunnen hiervoor ook beroep doen op externe instanties. Deze klokkenluidersregeling zou ook kunnen worden benut voor meldingen van discriminatie en racisme.

Ook op Vlaams niveau werd een klokkenluidersregeling ingevoerd. Klokkenluiders bij de Vlaamse overheid kunnen terecht bij Audit Vlaanderen als intern meldpunt en bij de Ombudsdienst als extern meldpunt. Klokkenluiders bij lokale en provinciale besturen, kunnen terecht bij Audit Vlaanderen als extern meldpunt.

## 5 Oorzaken van discriminatie

### 5.1 Economisch perspectief

Binnen de economische wetenschappen wordt discriminatie uitgelegd aan de hand van 2 theorieën: de smaak gebaseerde discriminatie en statistische discriminatie.

**Smaakgebaseerde discriminatie** komt voort uit een persoonlijke voor- of afkeur ten opzichte van een bepaalde groep. Een voorbeeld van smaakgebaseerde discriminatie is als men kandidaat-werknemers of kandidaat-huurders weigert door seksisme, homofobie, racisme, of een afkeer van een specifieke bevolkingsgroep. In het basiswerk van Becker (1957)<sup>10</sup> wordt toegelicht dat voorkeursdiscriminatie niet aangepast is aan hoogcompetitieve markten aangezien economische agenten irrationele keuzes maken op basis van hun voorkeuren in plaats van oog te hebben voor de winstmaximaliserende keuzes.<sup>11</sup>

Bij **statistische discriminatie** baseren economische agenten, zoals werkgevers, verhuurders en makelaars, zich op gemiddelde groepskenmerken die ze aan andere economische agenten, zoals kandidaat-werknemers en kandidaat-huurder, toeschrijven. Deze leiden op hun beurt tot een negatieve risico-inschatting van de slachtoffers van discriminatie<sup>12</sup>. Een

<sup>10</sup> (zoals geciteerd in Baert, 2020)

<sup>11</sup> (Guryan & Charles, 2013; Sunstein, 1997 in Loopmans et al., 2014, p. 157 as cited in Baert 2021)

<sup>12</sup> (Guryan & Charles, 2013; Loopmans et al., 2014; Massey & Blank, 2007; Verstraete & Verhaeghe, 2019 as cited in Baert, 2021)

voorbeeld hiervan is dat een verhuurder een alleenstaande moeder uitsluit vanuit het vooroordeel dat zij een grotere kans heeft om in een financieel kwetsbare situatie te verkeren.

Beide mechanismen vragen om een verschillende beleidsaanpak<sup>13</sup>. Statistische discriminatie zou in principe moeten verminderen wanneer er bijkomende, betrouwbare informatie over de productiviteit van de individuele werknemer aan de beslissingsnemer wordt meegedeeld. Voorkeursdiscriminatie werkt op zich winstverlagend, zo verwacht men dat dit afneemt wanneer de competitie in de sector toeneemt. Het discriminerend gedrag zou moeten minderen wanneer de prijs voor dergelijke vorm van discriminatie wordt verhoogd.

## 5.2 Sociaalwetenschappelijk perspectief

Alle individuen zijn in principe vatbaar voor vooroordelen. Wanneer iemand een verband legt tussen een sociale groep en een negatieve eigenschap, wordt de verbinding tussen deze twee concepten in de hersenen versterkt. Het is daarbovenop niet nodig om de link zelf te leggen, ook wanneer men dit hoort van anderen, via de media of via culturele beeldvorming, wordt dat onderling verband versterkt. Mensen geven niet graag aan dat ze dergelijke associaties maken. Het probleem van deze associaties is dat ze kunnen leiden tot discriminatie (Baert, 2021).

In etnisch gesegregeerde regio's is er een laag sociaal vertrouwen, heerst er minder politieke interesse, is er een lager niveau van tevredenheid en laag gepercipieerde levenskwaliteit. Er is sociaalpsychologisch onderzoek gedaan naar contact<sup>14</sup>: deze toont aan dat ontmoetingen tussen bevolkingsgroepen wel effectief tot een vermindering van vooroordelen leidt.

Tot slot kunnen we concluderen dat discriminatie en vooroordelen universeel zijn, maar dat deze fenomenen minder voorkomen in samenlevingen waar meer sociaal contact is tussen verschillende bevolkingsgroepen.<sup>15</sup>

## 5.3 Discriminatie in context van de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt werd economische onderzocht en omvat bijdragen over vier aspecten van deze discriminatie, namelijk *ongelijke behandeling bij aanwerving, lonen, promoties en ontslag*. Dit onderzoek laat zich leiden door de eerder besproken theoretische modellen van smaakgebaseerde en statistische discriminatie.

Volgens smaakgebaseerde discriminatie zullen werkgevers die discrimineren, handelen alsof de kosten van het tewerkstellen van een werknemer met migratieachtergrond hoger zijn dan de effectieve kosten. Op hun beurt kunnen de bevooroordeelde collega's doen alsof het loon dat ze van hun werkgever krijgen een stuk lager ligt als ze met een minderheidswerknemer moeten omgaan. Tot slot kunnen klanten doen alsof de prijs van het product dat ze willen

<sup>13</sup> (Lippens en coauteurs, 2020, as cited in Baert, 2021)

<sup>14</sup> (gebaseerd op Allport, 1954; zie Pettigrew en Tropp, 2006, 2011, as cited in Baert, 2021)

<sup>15</sup> (Baert, 2021)



kopen in datzelfde geval een stuk hoger ligt. Als gevolg hiervan zal, de kans verkleinen dat de minderheidswerknemer wordt aangenomen<sup>16</sup>.

Statistische discriminatie speelt zich af wanneer werkgevers, vanuit het (vaak ontorechte) idee van tijdsefficiëntie en winstmaximalisatie rekening houden met hun perceptie van de relatieve productiviteitsgerelateerde kenmerken van minderheden als groep om de productiviteit van een bepaalde sollicitant uit een minderheidsgroep te voorspellen (Arrow, 1973; Baert, 2014 zoals geciteerd in Baert, 2021).

## 6 Mechanismen van discriminatie

### 6.1 Rol van sociale media

Als men het heeft over discriminatie en pesterijen op de werkvloer is het ook belangrijk dat men kijkt naar hoe de rol van sociale media zich hier manifesteert. In de literatuur kan men er het volgende over lezen.

Sociale media dragen bij aan verschillende doeleinden die zowel positief als negatief kunnen zijn. Schoondorp (2010)<sup>17</sup> stelt dat de vrijheid die mensen ervaren door sociale media ervoor zorgt dat individuen nieuwe levensstijlen uitproberen. Tijdens het maken van die keuzes is niet elk individu in staat om het goede en slechte van internet te onderscheiden door invloed van hun sociale omgeving. Die invloed zorgt ervoor dat individuen geen overwegingen meer maken tussen mogelijke positieve en negatieve gevolgen van bepaalde internetactiviteiten.<sup>18</sup>

Die vrijheid heeft ook een gevaarlijke keerzijde, volgens Ellison, Hancock en Toma (2011) en Thijssen (2008)<sup>19</sup> biedt die vrijheid ook voor de mogelijkheid voor individuen om zich te 'verbergen', waardoor individuen harder en meer open durven te communiceren. Daarnaast kan deze vrijheid ervoor zorgen dat individuen online sneller extremer negatief taalgebruik durven gebruiken.

### 6.2 Mechanismen van subtiele discriminatie

Volgens onderzoek (Van Laer, Janssens, 2011) kent indirecte discriminatie verschillende mechanismen. Het eerste mechanisme is het **normalisatieproces** waarbij aan individuen wordt gevraagd om hun 'onzichtbare' verschillen toe te geven. Op het eerste gezicht motiveert dat mensen om over hun diepere overtuigingen te praten en kan dit worden gezien als bevrijdend. Dit proces van normalisatie wekt echter machteloosheid bij de slachtoffers om verschillende redenen.

---

<sup>16</sup> (Baert, 2014; Becker, 1957; Drydakis, 2014, zoals geciteerd in Baert, 2021)

<sup>17</sup> (zoals geciteerd in Tuinstra, 2020)

<sup>18</sup> (Qomariyah, 2011, zoals geciteerd in Tuinstra, 2020)

<sup>19</sup> (zoals geciteerd in Tuinstra, 2020)

Ten eerste is het niet de etnische minderheid die de controle heeft over de bekentenis en de kwesties die zouden blootgesteld moeten worden.

Ten tweede worden etnische minderheden in deze bekentenis gedwongen om te praten over kwesties die afwijkend zijn volgens de dominante norm. Zo worden zij, net als in de samenleving, benaderd als 'vreemd'.

Ten derde lijken de vragen vaak te beginnen met een vooringenomenheid dat de praktijken en overtuigingen van de minderheidsgroep 'extreem' zijn. Ten slotte leiden deze bekentenissen vaak niet tot opluchting of acceptatie van de dominante 'groep'.

Een tweede onderliggende mechanisme van subtiele discriminatie is **individuele legitimering** gecombineerd met **collectieve marginalisatie**. Hier ervaren individuen dat ze, als individuen, worden geaccepteerd, maar dat de groep waarmee ze zich identificeren dat niet is. Dit kan op het eerste gezicht als positief gedrag worden ervaren. Door het ontvangen van complimenten kan het individu een hogere 'sociale' status toegekend worden. Een cruciaal kenmerk van het geven van een compliment is dat het een hiërarchische vergelijking insinueert, waarbij een groep of individu positief wordt beoordeeld ten opzichte van een ander individu of groep. Een compliment impliceert dus altijd een evaluatie ten opzichte van een referentiegroep, die als minder positief wordt benaderd dan het individu. Bij subtiele discriminatie is de minder positieve groep een groep waarmee het individu zich identificeert.<sup>20</sup>

Een derde mechanisme is **de legitimering van de aanwezigheid van etnische minderheden**, niet van hun individualiteit. Situaties waarin de aanwezigheid van etnische minderheden in de organisatie wordt gezien als vanzelfsprekend kan worden gezien als een positieve evolutie, aangezien ze niet langer worden uitgesloten door de meerderheid. Als deze legitimering echter alleen verband houdt met hun afkomst, en niet met het feit dat de persoon in kwestie een unieke medewerker is met eigen competenties, kan dit schadelijk zijn. Met andere woorden worden ze gelinkt met hun identiteit 'op een beperkende manier'.<sup>21</sup> Ze voelen zich dus benaderd, zoals in de samenleving, als eendimensionale personages, waarbij een bepaald kenmerk wordt uitvergroot terwijl alle andere belangrijke aspecten van hun persoon worden uitgesloten.

---

<sup>20</sup> (Van laer & Janssens, 2011)

<sup>21</sup> (Foucault, 1982: 781, zoals geciteerd in Van Laer & Janssens, 2011)

## 7 Onderzoeksopzet

### 7.1 Methodiek

In de bevraging van dit onderzoek werd gebruik gemaakt van *'the mixed method research'*. Deze methodiek is een combinatie van zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek. De kwantitatieve vragenlijst maakt het mogelijk om veel respondenten te bereiken over de regio's heen. Zo kan men al een beeld hebben van bepaalde tendensen die leven onder de doelgroep. Het kwalitatief gedeelte laat toe om de onderliggende mechanismen van de kwalitatieve resultaten te achterhalen. Er wordt gewerkt met een selecte steekproefmethode, namelijk de sneeuwbalsteekproef.

### 7.2 Vragenlijst

Voor het kwantitatief gedeelte werd gekozen voor een vragenlijst met 25 vragen waarvan de meerderheid gesloten vragen zijn. Zo is de vragenlijst relatief efficiënt om in te vullen en is deze ook toegankelijk voor de respondenten. De vragenlijst zal online verspreid worden, waarbij er rekening wordt gehouden met meer kwetsbare respondenten door een telefoonnummer tijdens de werkdagen ter beschikking te stellen voor mondelinge bijstand (FR,NL,ENG) waar nodig.

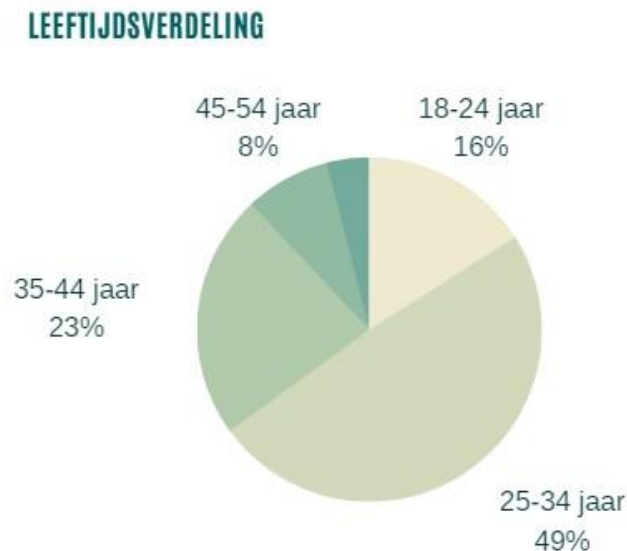
### 7.3 Kwalitatieve interviews

Naast het kwantitatief gedeelte werden ook 5 kwalitatieve interviews georganiseerd, daarvoor werd een vragenlijst opgesteld met meer ruimte voor verdieping en reflectie. De 5 respondenten van de kwalitatieve interviews hadden ook de online survey ingevuld en aangegeven dat ze gecontacteerd mochten worden voor een kwalitatief interview. De interviews vonden online plaats omwille van de veiligheidsmaatregelen omtrent COVID-19.

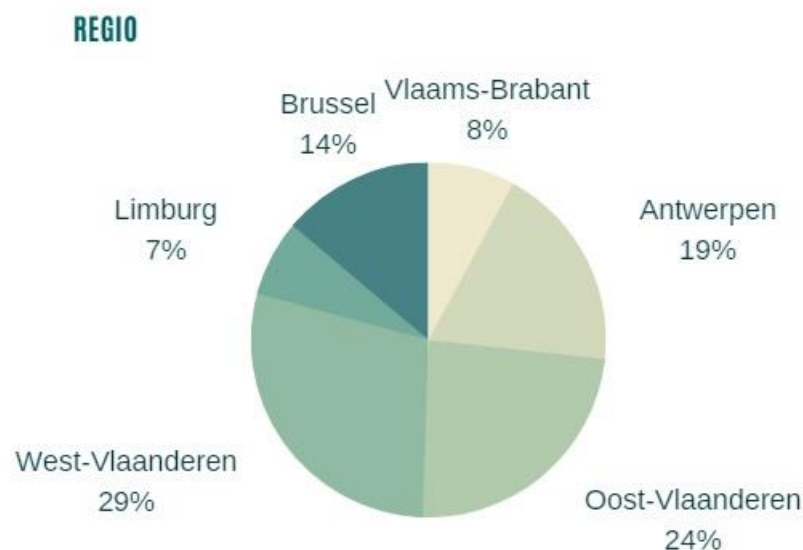


## 7.4 Profiel respondentent

De vragenlijst werd ingevuld door **140** respondentent. Via de schriftelijke survey hebben we 48 mannen en 92 vrouwen bevroagd. Voor de kwalitatieve interviews werden 3 vrouwen en 2 mannen geïnterviewd. Vervolgens werden ook 5 leeftijdscategorieën gehanteerd. In de onderstaande tabel staan de verschillende leeftijdscategorieën met het aantal respondentent per groep.



De bevroaging werd uitgevoerd in 6 verschillende provincies: West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg, Antwerpen, Vlaams-Brabant en Brussel. In West-Vlaanderen werd een totaal van 40 respondentent bevroagd, in Oost-Vlaanderen 34, in Vlaams-Brabant 11 respondentent, in Antwerpen 26, in Limburg 9 respondentent en tenslotte in Brussel 19 respondentent.



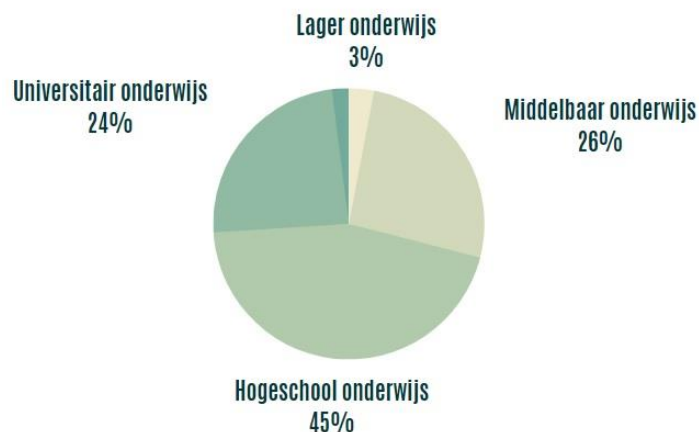
In de vragenlijst werd ook gepolst naar de sector waarin de respondent tewerkgesteld is. In onderstaande grafiek krijgt u een overzicht van de sectoren waarin alle respondenten werken. We merken op dat 3% tewerkgesteld is in de bouw en houtsector, 9% in de industrie, 7% in transport en logistiek, 20% in business support retail en ICT, 24% in diensten aan personen en bedrijven, 17% is tewerkgesteld in de zorg en onderwijssector, 14% werkt bij de overheid. De overige 5% valt onder de noemer overige: daar vallen volgende profielen onder: diamantensector, autohandel, Eu-affairs, Jurist.

### SECTOR VAN TEWERKSTELLING



Ook het opleidingsniveau werd bevraagd, daarin zien we een diversiteit aan niveau met een duidelijke meerderheid van respondenten die een hoger onderwijsdiploma hebben behaald. Men kan het ook uitdrukken in cijfers: 3% van de respondenten heeft een diploma lager onderwijs, 26% heeft een diploma middelbaar onderwijs, 45% heeft een diploma hogeschool onderwijs, en 24% heeft een diploma van universitair niveau. De overige 1,5% wordt verklaard door Syntra opleidingen.

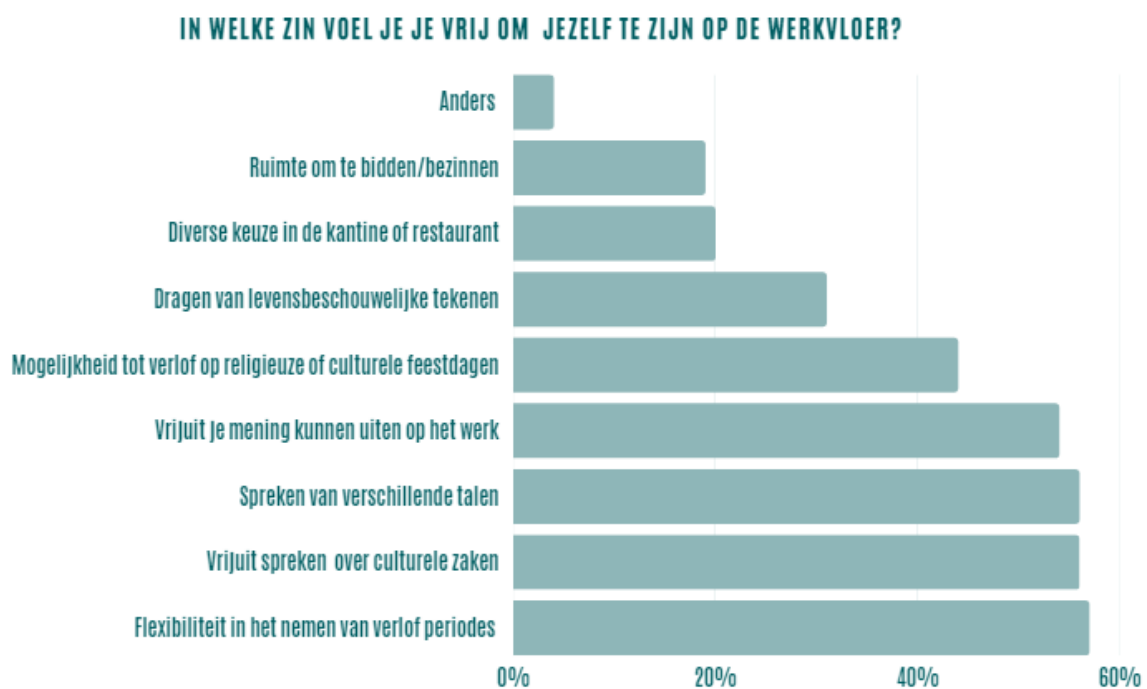
### ONDERWIJSNIVEAU



## 8 Resultaten

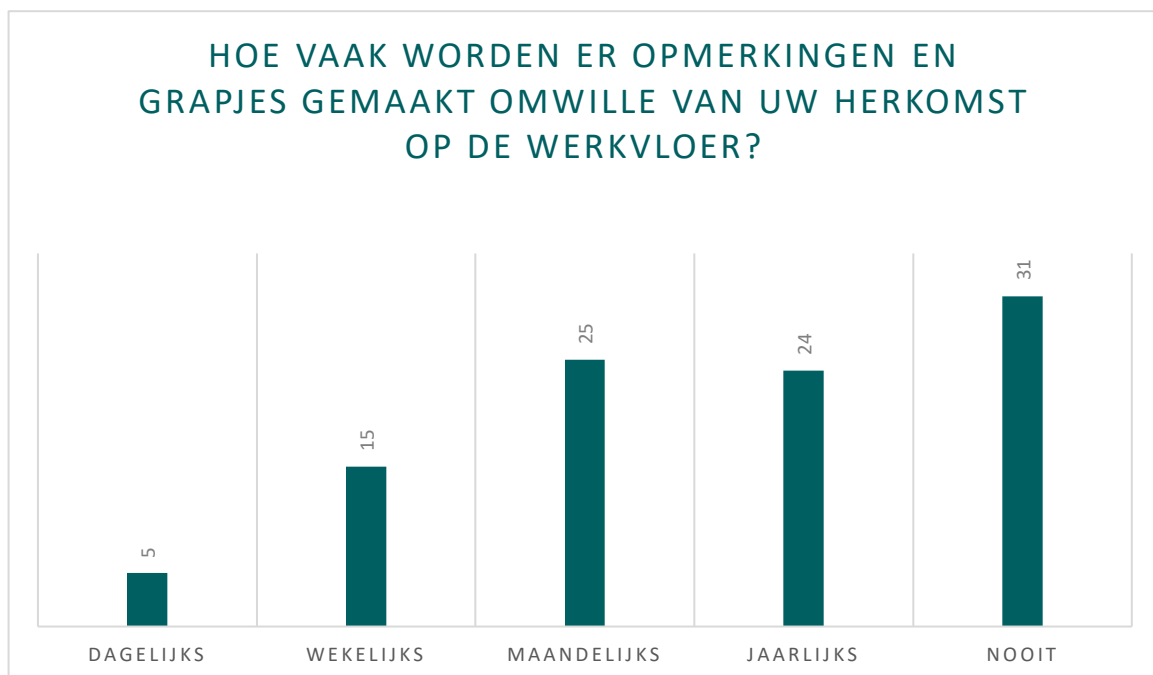
### 8.1 Werksfeer

In de online vragenlijst werd naast directe discriminatie ook gepeild naar het klimaat op de werkvloer. En bijvoorbeeld ook naar de mate waarin er aanwijzingen zijn van indirecte discriminatie of ruimte is voor redelijke aanpassingen.. De eerste vraag die de respondenten kregen was ‘In welke zin voel je je vrij om jezelf te zijn op het werk?’. De bedoeling van deze vraag was om te polsen naar hoe open de sfeer is op de werkvloer maar ook hoe de respondent dit zelf ervaart. Daarbij gaven we enkele opties mee in meerkeuze en moesten de respondenten daar alle relevante antwoorden selecteren. De resultaten van die vraag vinden jullie in de grafiek hieronder.



Voor het overgrote deel van de respondenten merkt men dat het spreken van verschillende talen, de flexibiliteit in het nemen van verlofperiodes, de vrijheid om te kunnen spreken over culturele zaken, en het vrijuit kunnen uiten van je mening op het werk zaken zijn die ze op hun huidige werkvloer positief ervaren. Jammer genoeg geeft **slechts 9%** aan zich vrij te voelen om levensbeschouwelijke tekenen te kunnen dragen op de werkvloer. Daarnaast geeft 5% aan dat er op de werkvloer een ruimte is om te kunnen bezinnen of bidden, en slechts 6% geeft aan dat er een diverse keuze is in het restaurant op de werkvloer.

Na enkele inleidende vragen die polsen naar werksfeer en werkcultuur maakten we de overstap naar vragen die polsen naar hoe frequent opmerkingen, grapjes of vragen over herkomst terugkomen op de werkvloer. Concreet stelden we de vraag: “Hoe vaak werden er opmerkingen en grapjes gemaakt omwille van uw herkomst op de werkvloer?”. Hier leiden we af dat **55%** van de respondenten nooit of slechts jaarlijks opmerkingen en grapjes te horen krijgt op de werkvloer en **maar liefst 45%** dagelijks tot en met maandelijks met zulke opmerkingen en grapjes geconfronteerd wordt. Dit cijfer is niet verwaarloosbaar: dit betekent dat bijna de helft van de respondenten minimaal maandelijks te maken krijgt met een toch wel directe vorm pesten.



*“Als ze in de krant iets lezen over iemand, dan durven ze wel zeggen, ja dat was nen Turk he. Je voelt die ondertoon van racisme he. ’*

*“Als je bevriend bent met collega’s op facebook dan kan je soms reacties via via zien, die laten blijken dat ze in hun privé-leven slecht denken over mensen met een migratie-achtergrond.”*

## 8.2 Interne solidariteit

Vervolgens wilden we in de vragenlijst ook polsen naar de interne solidariteit op de werkvloer. Bij het horen van zulke opmerkingen of grapjes kan het voor slachtoffers een opluchting zijn als ze zich gesteund voelen door mede collega's, dit geldt nog meer voor gekleurde collega's. Onderzoek toont namelijk aan dat witte collega's een belangrijke rol spelen in het aanpakken van racisme op de werkvloer. Uit onderzoek blijkt dat witte mensen meer geneigd zijn om te luisteren naar andere witte mensen. Dit toont aan dat solidariteit en collectieve verantwoordelijkheid een grote rol spelen bij het bestrijden van discriminatie, racisme en pesterijen op de werkvloer.<sup>22</sup>

*‘Daar zit natuurlijk een rare paradox in. Dat witte mensen eerder iets aannemen van witte mensen dan van mensen van kleur, is de essentie van het probleem. Toch moet je daar gebruik van maken als je racisme wilt doorbreken. Juist witte collega’s kunnen het verschil maken.’ (Hanneke Felten, p.53,2020)*

*« Même si l’entreprise emploie des personnes de 44 pays différents, demande la promotion de nos communautés, il n’y a aucun intérêt ressenti par mes collègues belges sur les sujets tabous du partage Nord-Sud, l’exploitation des ressources du Sud est toujours palpable. Sujet tabou concernant les aides de base, l’individualisme est prioritaire... »*

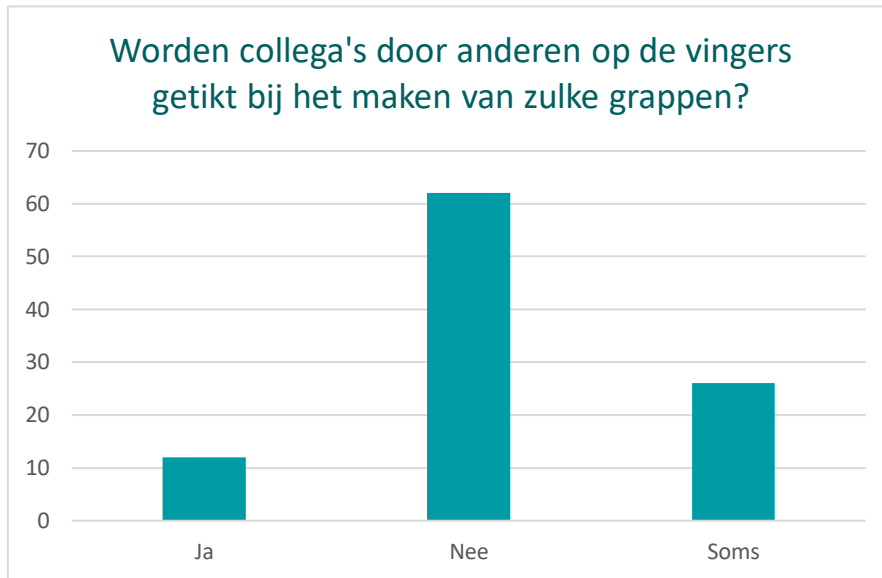
Het was toch ook belangrijk om bovenstaande getuigenis hierbij te zetten omdat deze respondent aangeeft dat ondanks de inspanningen van bepaalde bedrijven of collega's, het niet veel uitmaakt voor die persoon aangezien er geen ware interesse is in onderwerpen die (volgens haar) taboe onderwerpen zijn die verwijzen naar het koloniale verleden, de uitbuiting die in de geschiedenis plaatsvond en de Noord-Zuid relaties die tot op heden nog steeds een politieke invloed hebben. Voor deze respondent zou die solidariteit nog een stapje verder moeten gaan, het betekent veel meer dan enkele simpele maatregelen.

Helaas zien jullie op de onderstaande grafiek dat slechts **12%** van de collega's in zulke gevallen direct tussenkomen, Voor 26% van de gevallen komt men *soms* tussen. Maar liefst

<sup>22</sup> (Starremans & Felten, 2020)



**62%** van de respondenten geeft aan dat hun collega's *niet* ingrijpen. Dit blijkt ook uit de getuigenis onder de grafiek.

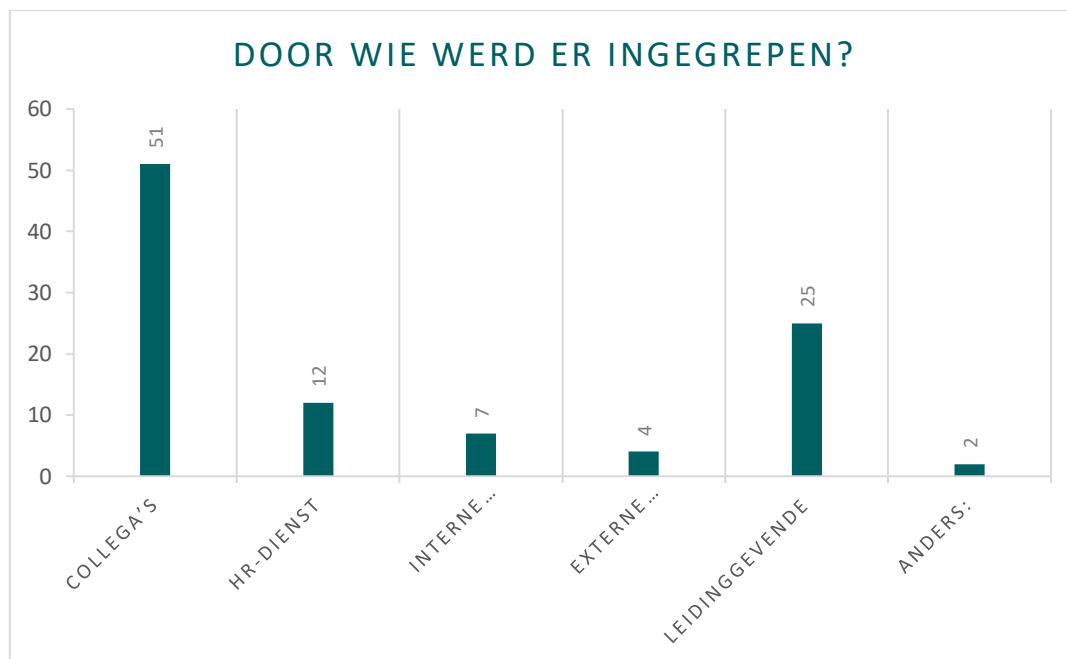


*“Op den duur kom je je werk binnen en bereid je je al voor op opmerkingen, vooroordelen of misplaatste grapjes. Het kan perfect zijn dat sommige collega's er anders over denken, maar toch gaan ze mee lachen en dragen ze zo bij aan die ‘toxic’ cultuur.”*

*“De meeste collega's doen alsof ze niks gehoord hebben of dat de opmerkingen niet zo erg zijn. Misschien zien ze het wel in, ik weet het niet maar dat kan hen niet veel schelen nee.”*



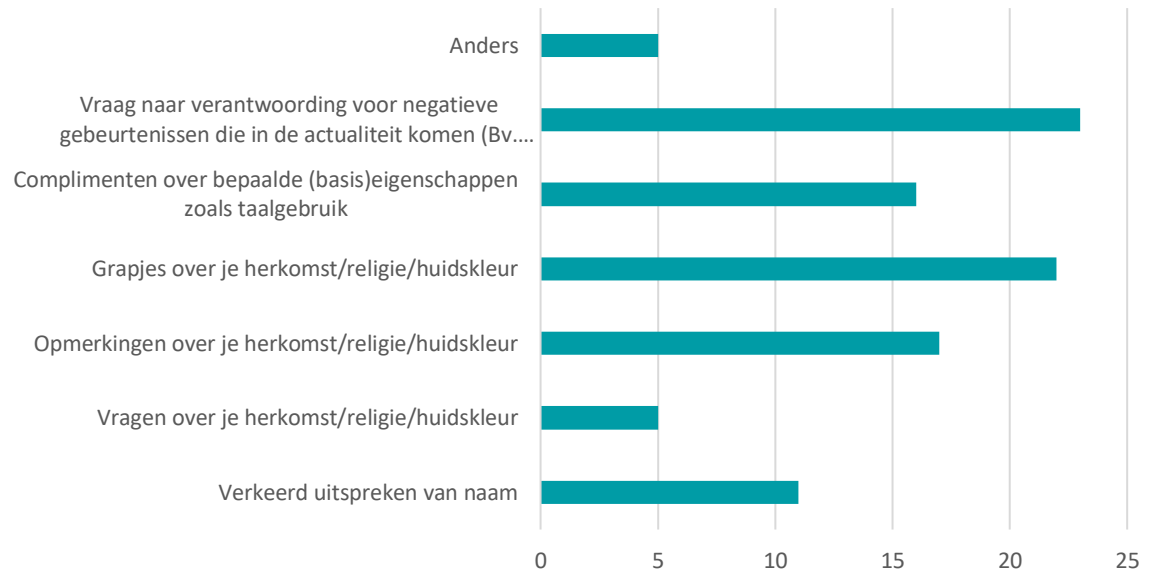
Vervolgens werd aan de respondenten die *ja* en *soms* antwoordden gevraagd door wie er ingegrepen werd als zulke grapjes of opmerkingen gemaakt worden. 51% van de respondenten geeft aan dat er door collega's wordt ingegrepen, 24% geeft aan dat de leidinggevende tussenkomt, 12% geeft aan dat het gebeurt door de HR- dienst en 7% geeft aan dat de interne vertrouwenspersoon tussenkomt.



### 8.3 Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer

Om te kunnen meten wat door de respondenten als grensoverschrijdend of storend gedrag wordt gezien, hebben we de volgende vraag gesteld: 'Wat ervaart u als storend gedrag op de werkvloer?' Het grootste percentage ligt bij 'het vragen naar verantwoording voor negatieve gebeurtenissen die in de actualiteit komen' met **22%**, ook opmerkingen en grapjes over de herkomst, religie of huidskleur worden ervaren als storend gedrag met respectievelijk **17%** en **16%**. Wat ook terugkwam in de kwalitatieve interviews en ook in de grafiek hieronder te zien is, is dat respondenten het storend vinden om complimenten over bepaalde basis eigenschappen (zoals taalgebruik) te ontvangen (**16%**). De toelichting bij de antwoordkeuze 'anders' vindt u terug onder de grafiek.

## Wat ervaart u als storend gedrag op de werkvloer?



*“Het stoort me om als enige aangesproken worden wanneer er 'vreemde' mensen moeten gecontacteerd worden.”*

*“Klanten vermijden het om mij vragen te stellen omdat ze bang zijn of denken dat ik de taal niet spreek.”*

*“Het is niet eens mijn religie maar toch word ik gezien als moslim.”*

*“Passief agressieve vragen over alles wat 'vreemd' is, zoals 'jullie gebruiken toch dit of dit product voor jullie haren?’*

*« C’est blessant que le Nord n’a aucun intérêt dans la vrai histoire. Le déni sur l’esclavage et les conséquences sont encore d’actualités. »*

*“Sommige algemene ingebakken uitspraken zoals ik heb een lichtbruin vermoeden (als het niet goed zal zijn).”*

*“Er is soms weinig respect voor anders zijn.”*

Verder werd de directe vraag gesteld of ze ooit gepest zijn geweest omwille van hun herkomst, religie of huidskleur op de werkvloer; daar antwoordt **27%** van de respondenten ja op en **73%** neen. *Dit betekent dat volgens onze cijfers iets meer dan één vierde van de mensen met een migratieachtergrond te maken krijgt met pesterijen op de werkvloer.*



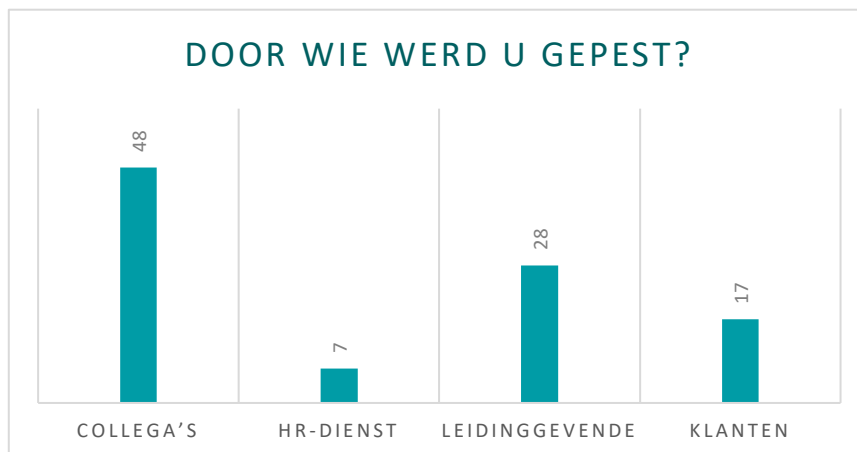
Volgens enkele recente cijfers uit een studie die door Eurofound werd uitgevoerd, staat [België op de vierde plaats van pest gedrag jegens werknemers](#). Daarnaast kan men uit een onderzoek van de KU Leuven concluderen dat *10 tot 15%* van de werknemers in de laatste 6 maanden van de bevraging pesterijen hebben meegemaakt. Aangezien mensen met een migratieachtergrond een achtergestelde groep zijn op de arbeidsmarkt zullen zij nog meer geconfronteerd worden met die pesterijen, daar is dus extra aandacht voor nodig.

Volgens professor arbeidsrecht Roger Blanpain, ligt dat cijfer zelfs hoger aangezien de klachten de realiteit niet illustreren. Je hebt moed nodig om te kunnen zeggen dat je gepest wordt. "Pesters kiezen er altijd de zwaksten uit, degenen die het minst uit hun schulp durven kruipen", zegt hij. "Net daarom durven de slachtoffers ook niet zo gemakkelijk hulp te zoeken."

<sup>23</sup>

Als opvolging op de vorige vraag zijn we verder ingegaan op de uitvoerders van het pestgedrag.

<sup>23</sup> Artikel verwijzing



Hieruit concluderen we dat het pestgedrag voor **48%** door collega's vertoond wordt, maar liefst **28%** van het pesten gebeurt door de leidinggevende en **17%** van het pestgedrag is afkomstig van klanten. Een ironische maar toch wel pijnlijke bevinding is dat **7%** van de respondenten aangeeft dat ze door de HR dienst gepest zijn. Wat hier toch wel zorgwekkend is, is r dat de realiteit toch wel aangeeft dat het juist vanuit dat top-down beleid vaak mis loopt. Terwijl de leidinggevende of HR-dienst net een voorbeeldrol zou moeten aannemen ten opzichte van zijn werknemers.

**Meer dan de helft van werknemers met een migratieachtergrond werd ooit gediscrimineerd op de werkvloer.**



Op de vraag *of u ooit gediscrimineerd werd binnen de werkcontext* antwoordt maar liefst **58%** van de respondenten ja en **42%** van de respondenten nee. **Meer dan de helft van de respondenten werd geconfronteerd met discriminatie op de werkvloer.** In de getuigenis hieronder kunnen jullie lezen hoe discriminatie zich voordoet op de werkvloer van een respondent die in een uitzendbureau werkte.

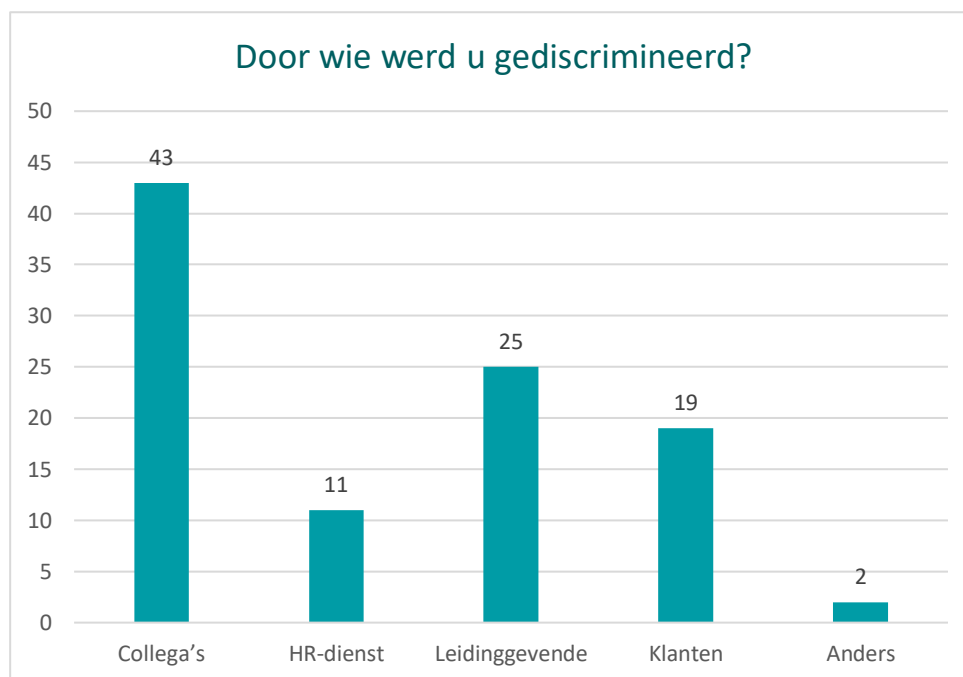
 GETUIGENIS

*“X (het uitzendbureau waar ze werkte) was de meest racistische werkvloer die ik ooit in mijn leven gekend heb. Ik ben iemand die geen uitdagingen uit de weg gaat op professioneel vlak en toch verschillende jobs heb gedaan. Maar ‘X’ was zodanig erg qua racisme dat het niet enkel gericht was naar collega's maar ook naar de ingeschreven werkzoekenden. Er was altijd wel iets te zeggen over een gekleurde collega of een gekleurde kandidaat en laten we maar niet spreken over de discriminatie en het afnemen van kansen voor de werkzoekenden met een ‘vreemde’ naam . Ik wil daar werkelijk nooit meer een voet zetten. Ook voor de werknemers met een migratieachtergrond was het moeilijk om promotie te krijgen of op te klimmen. We waren enkel goed voor de callcenters en de laaggeschoolde jobs.” (...)*

*“Daarnaast deden ze nooit moeite om onze namen te leren of juist uit te spreken. Sterker nog, ze spotten er vaak mee en slaan elke ‘vreemde’ collega door elkaar. Het was gewoon respectloos.”*

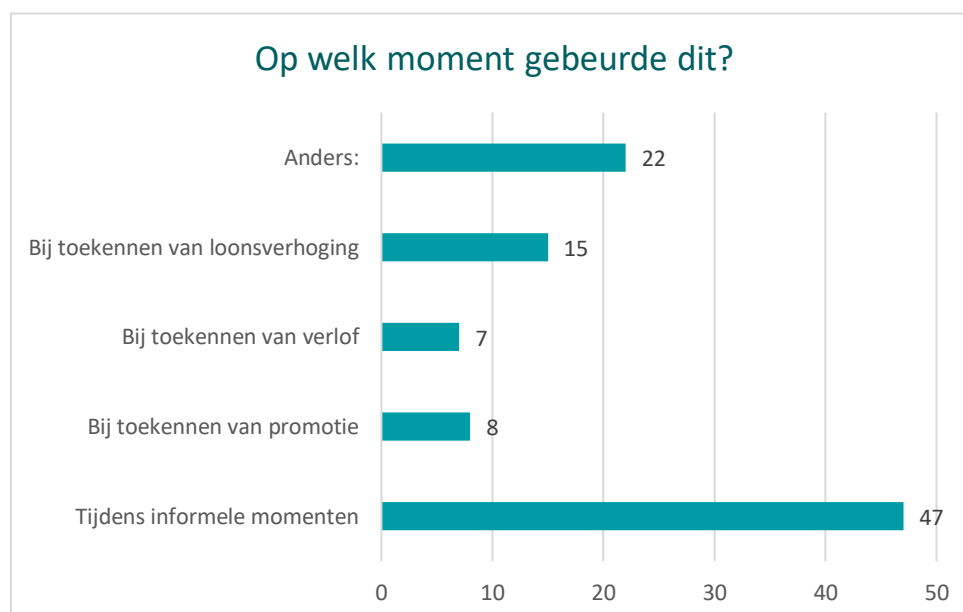


Ook hier hebben we weer de vraag gesteld door wie ze gediscrimineerd werden. Zoals jullie zien In de grafiek hieronder zien, geeft **43%** van de respondenten aan door collega's gediscrimineerd te worden, **25%** geeft aan dat het door de leidinggevende gebeurt, **19%** geeft aan dat het door klanten gebeurt en **11%** geeft aan dat het door de HR dienst gebeurt. Ook hier kunnen we weer afleiden dat er een groot probleem is op het niveau van leiding geven en personeelsbeleid.



*“Het gebeurde door de collega's: de dagelijkse grappen, het uitsluiten van kandidaten met een migratie achtergrond maar ook de baas zag heel veel door de vingers. Zoals ik daarnet al zei was het moeilijker voor ons of bijna onmogelijk om een hogere positie in te nemen in het bedrijf. Ook al was het soms heel verdiend voor sommige werknemers, gebeurde het niet puur en alleen door de afkomst.”*

Wat interessant was voor de bevindingen van het onderzoek was om te weten *op welk moment discriminerend gedrag zich het meeste voordoet*. Men ziet op de grafiek dat het voor een groot deel gebeurt tijdens informele momenten met collega's, **47%** van de respondenten geeft aan dat de discriminatie dan plaatsvindt. Vaak voelen werknemers met een migratieachtergrond zich buitengesloten of geïsoleerd door collectieve grapjes of opmerkingen over hun etnische achtergrond ( zie ook punt over *grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer*). **22%** van de respondenten geeft een andere reden aan, dit staat onder de grafiek uitgelegd. Verder geeft **15%** van de respondenten aan dat discriminerend gedrag zich voordoet bij de toekenning van een loonsverhoging en **8%** bij toekenning van promotie en toekenning van verlof.



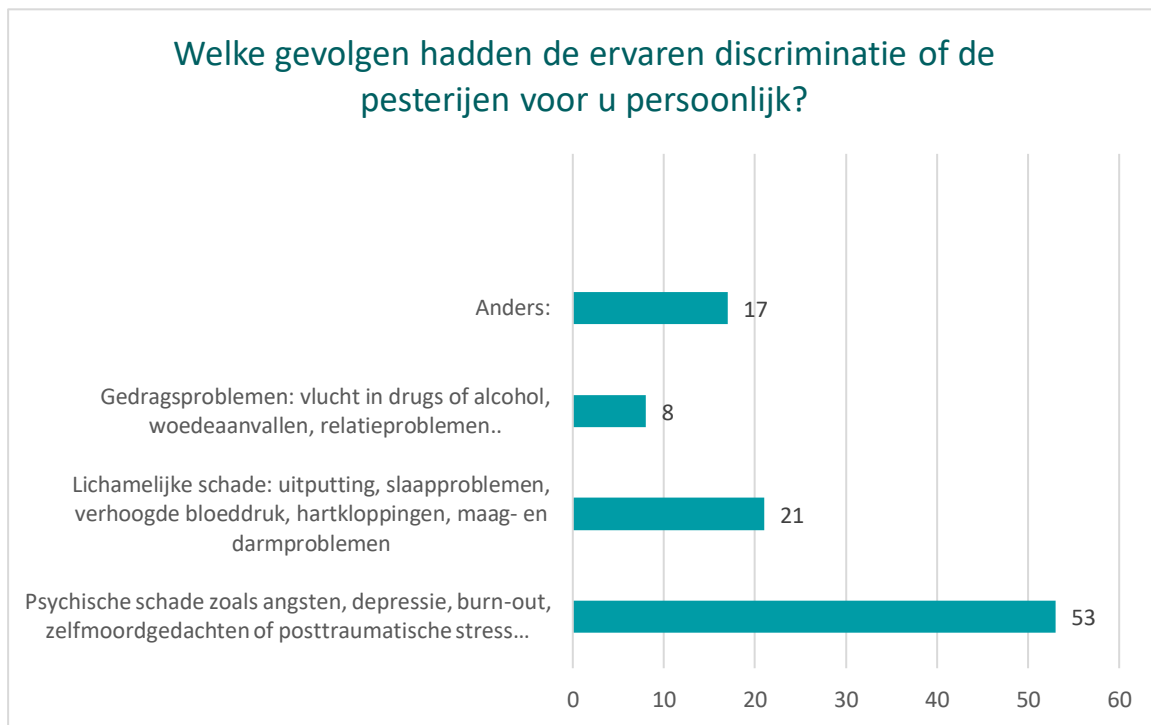


**Toelichting bij anders:**

Heel veel respondenten geven aan gediscrimineerd te zijn geweest tijdens sollicitaties of aanwervingsprocedures. Verder geeft een respondent aan dat hij gediscrimineerd werd toen hij een extra opleiding of vormingsmoment wilde opnemen. Een andere respondent geeft aan dat ze gediscrimineerd werd doordat haar werkgever het dragen van een hoofddoek verbiedt op de werkvloer.



## 8.4 Gevolgen van de ervaren discriminatie of pesterijen



Als men de respondenten vraagt *welke gevolgen de ervaren discriminatie of de pesterijen met zich meebrengen* dan geven ze voor **53%** aan dat het psychische schade heeft veroorzaakt zoals stress, angststoornissen, teleurstelling in collega's, geen energie meer en geen mogelijkheid om te groeien op professioneel vlak. **21%** geeft aan dat ze lichamelijke schade hebben overgehouden van de ervaren discriminatie en pesterijen en **17%** geeft andere redenen aan, daaronder hoort:



*“Geen. Heb ze duidelijk gemaakt dat er niet valt te spotten met mijn religie. Dus lieten ze me met rust.”*

*“Ik ben teleurgesteld in mijn bedrijfscultuur.”*

*“Ik heb ontslag genomen om mijn mentale rust te waarborgen.”*

*“Heb het snel aangepakt en ik ben veranderd van job.”*

*“Haat tegenover mijn eigen cultuur, mijn eigen identiteit en mijn eigen geschiedenis. Dit heeft ook gevolgen gehad op mijn kinderen.”*

*“Heb geen gemeenschapsgevoel, ik hoor er niet bij..ik ben anders...”*

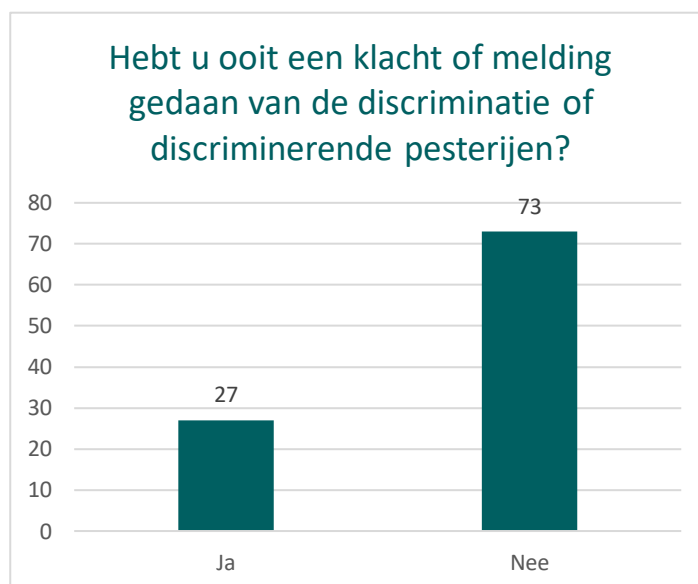


**Eén vierde** van de respondenten geeft aan ooit gedacht te hebben aan ontslag ten gevolge van discriminatie. Zoals we ook in de bovenstaande getuigenissen hebben kunnen lezen, zijn er ook respondenten die effectief ontslag hebben genomen ten gevolge van discriminatie op de werkvloer.



*“Ik accepteer het werk omdat een loon krijgen belangrijker is dan mijn eigen welzijn, moet zorgen voor mij gezin.”*

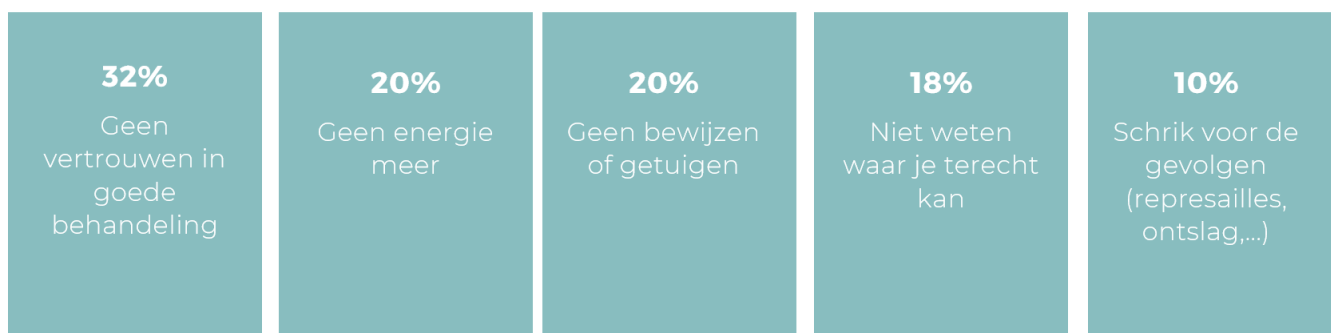
Toch hebben **27%** van de respondenten ooit een klacht ingediend of een melding gedaan van de ervaren discriminatie en pesterijen. Daarbij wordt de meerderheid van de klachten bij de leidinggevende ingediend met **33%**, daarna komt de vakbond met **17%**, en vervolgens Unia met **17%**.



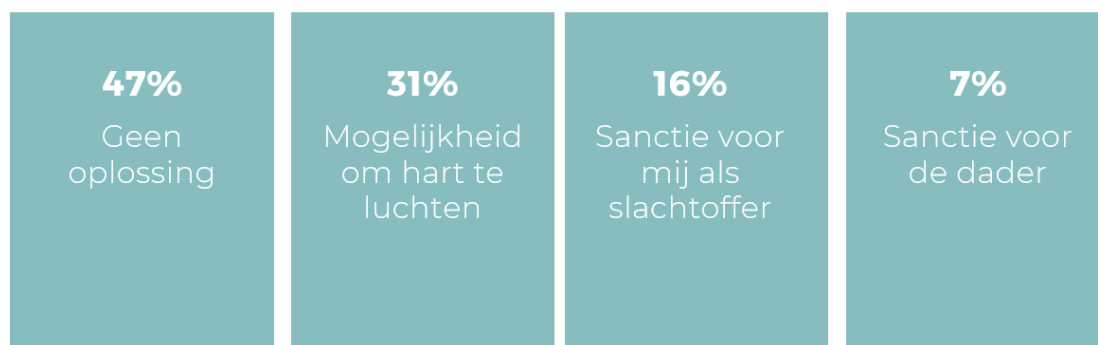
*“Aan Unia een klacht indienen voor op het werk daar zou ik niet aan denken. Maar ik heb wel al een klacht ingediend der was toen iets racistisch gebeurd op straat en eigenlijk heeft UNIA daar niks mee gedaan. Dus ja dan denk ik van ja...”*

*“Ik heb nooit een klacht of een melding gedaan bij een officiële instantie. het leek me nutteloos aangezien op elk niveau van het bedrijf personen zaten die enorm racistisch waren. Het was gemakkelijker om te vertrekken dan het aan te vechten.”*

We proberen met de volgende vraag te achterhalen waarom mensen met een migratieachtergrond de stap niet durven nemen om officieel een melding te doen of om een klacht in te dienen. Als je aan de respondenten vraagt *waarom* er geen klacht ingediend werd dan merk je dat de meerderheid geen vertrouwen heeft in een goede behandeling (**32%**). Ook uit de getuigenis van een van de respondenten op de vorige bladzijde is dat te merken. De tweede grootste reden is dat ze geen energie meer hebben. Deze staat op de tweede plaats met **20%**. Op gelijke hoogte dan de reden dat ze geen bewijzen of getuigen hebben. Men merkt dus dat er een soort mentaal defaitisme ontstaat onder respondenten die racisme en discriminatie meemaken op de werkvloer.



Voor de slachtoffers die wel een klacht ingediend hebben werd gevraagd wat de *uitkomst* was van de stappen die ze ondernomen hebben. In de tabel hierboven zien jullie de uitkomsten. Deze moeten wel genuanceerd worden aangezien slechts een klein aantal respondenten een klacht ingediend heeft. De meerderheid van de respondenten die wel een klacht ingediend heeft, **geeft aan dat er geen oplossing is gevolgd uit de klacht (46%)**.



## 9 Beperkingen van het onderzoek

- Om een zo groot mogelijk aantal respondenten te kunnen bereiken hebben we naast de sneeuwbalmethode, onze vragenlijst ook breed verspreid binnen ons netwerk. Bij het analyseren van onze resultaten merkten we op dat daardoor een vertekening is ontstaan. Er is een oververtegenwoordiging van vrouwen, hoogopgeleide werknemers en mensen met een Noord-Afrikaanse migratieachtergrond. Een belangrijke toevoeging is dat het bias van geslacht getoetst werd door een afzonderlijke analyse van de resultaten, *maar daar werd geen significant verschil opgemerkt.*
- Voor het kwalitatief gedeelte gingen er initieel twee focusgroepen (2x5) plaatsvinden. Omwille van de Covid maatregelen werden deze vervangen door vijf individuele interviews van gemiddeld één uur.
- Door het online karakter heeft de vragenlijst niet de meest kwetsbare respondenten kunnen bereiken. Er werd een QR-code met de verwijzing naar het onderzoek opgehangen in een cultuurhuis en moskee om te zien of dit zou helpen naar toegankelijkheid. Dit heeft in enkele respondenten geresulteerd maar was niet voldoende. QR codes scannen veronderstelt namelijk al een zekere digitale geletterdheid waar bepaalde doelgroepen nog mee worstelen.



## 10 Aanbevelingen/maatregelen om pesterijen en discriminatie op de werkvloer te voorkomen

### A. OP HET NIVEAU VAN DE OVERHEID

#### 10.1 Een verplicht preventiebeleid inzake discriminatie en racisme voor elke onderneming

De welzijnswetgeving verplicht vandaag alle ondernemingen, groot of klein, tot een preventiebeleid. Ondernemingen moeten een globaal preventieplan opstellen met jaarlijkse actieplannen. Ze moeten op regelmatige basis risicoanalyses uitvoeren die peilen naar de psychosociale risico's voor werknemers en voorzien in vertrouwenspersonen en preventieadviseurs. Verder zijn ze verplicht om de informele en formele klachtenprocedures in detail te beschrijven in hun arbeidsreglement.

Dit verplichte preventiebeleid inzake welzijn, houdt echter nog weinig of geen rekening met de specifieke risico's en uitdagingen die discriminatie en racisme met zich meebrengen. Bovendien is het kader van de welzijnswet ook vooral gericht op het verbeteren van persoonlijk welzijn en van de interpersoonlijke relaties op de werkvloer. Het houdt weinig rekening met het rechtenperspectief dat noodzakelijk is voor een antidiscriminatiebeleid. Zo is het vandaag niet mogelijk om via een formele klachtenprocedure bij een preventiedienst als slachtoffer van discriminatie bescherming te genieten tegen represailles. Wanneer een onderneming kampt met racisme op de werkvloer, dan zal dat vaak zich ook verder zetten in het aanwervingsbeleid of ten aanzien van freelancers of zelfs klanten.

Een preventiebeleid inzake discriminatie en racisme, moet daarom een totaalaanpak bieden en maatregelen en acties bevatten om discriminatie te voorkomen in alle facetten van de bedrijfsvoering. Indien er toch inbreuken komen op de discriminatie en racismewetgeving, moet er voldoende rechtsbescherming zijn voor slachtoffers, bijstanders, getuigen en klokkenluiders en moeten slachtoffers ook zicht krijgen op rechtsherstel.

We bepleiten daarom de opname van een verplicht preventiebeleid voor ondernemingen inzake discriminatie en racisme, in de federale discriminatie en racismewetgeving. Een dergelijk preventiebeleid moet minimaal volgende zaken omvatten:

- Verplichte periodieke risicoanalyses om de omvang van discriminatie en racisme in kaart te brengen in de verschillende geledingen en facetten van de arbeidsrelatie en bedrijfsvoering. Een verplicht preventieplan inzake discriminatie en racisme dat de pijnpunten die uit de risicoanalyse komen wil remediëren.

- De verplichting om interne en externe meldingsprocedures uit te werken en op te nemen in het arbeidsreglement. Deze moeten voldoen aan een aantal minimale vereisten die voortvloeien uit de antidiscriminatiewet en rechtspraak.

Voor de uitwerking van dat preventiebeleid inzake discriminatie en racisme, kunnen ondernemingen een beroep doen op de externe preventiediensten. Op voorwaarde dat deze hiervoor grondig worden opgeleid. Ondernemingen moeten daarnaast voor het uitwerken van hun preventiebeleid inzake discriminatie en racisme uiteraard ook beroep kunnen doen op andere instanties.

Opdat ondernemingen ook gebruik kunnen maken van bestaande meldingsprocedures (bijvoorbeeld inzake psychosociale risico's, integriteits- of klokkenluidersmeldingen), moeten deze ook voldoende aangepast worden aan de minimumvereisten vanuit het discriminatierecht.

## 10.2 Ondernemingen duurzaam ondersteunen om hun preventiebeleid vorm te geven

Een verplicht preventiebeleid inzake discriminatie en racisme voor alle ondernemingen, vergt uiteraard ook een structureel ondersteuningsbeleid. Al is een structureel ondersteuningsbeleid inzake preventie van antidiscriminatie ook zonder die verplichting uiteraard noodzakelijk. Vandaag is het ondersteuningsbeleid gefragmenteerd én vaak niet duurzaam of structureel.

Op Vlaams niveau:

- Op Vlaams niveau loopt het Focus Op Talent-programma, het ondersteuningsbeleid inzake diversiteit en inclusie naar ondernemingen, zoals voorzien in artikel 6 van het Decreet Evenredige Arbeidsdeelname van 2002. Het voormalige ondersteuningskader van gesubsidieerde diversiteitsplannen werd in 2016 afgeschaft en hervormd tot projecten die vraag gestuurd ondernemingen ondersteunen in hun inclusiebeleid. Vandaag gebeurt dit op projectmatige basis via ESF- oproep 500. In de toekomst is er nood aan een duurzamer subsidiekader met duidelijkere kwaliteitsvereisten voor het aanbod, waaronder ondersteuning bij het uitwerken van een preventiebeleid inzake discriminatie. Een deel van de middelen voor de diversiteitsplannen werden destijds ook overgeheveld naar de KMO- portefeuille. Die ondersteunt KMO's financieel wanneer ze opleiding of advies inkopen voor toekomstgerichte thema's zoals personeelsmanagement en daarbinnen onder meer diversiteits- en non-discriminatiebeleid. Ze moeten hiervoor kiezen uit een lijst van erkende dienstverleners. Uit de praktijk blijkt helaas dat zeer weinig KMO's gebruik maken van dit subsidie-instrument voor opleiding of advies inzake non-discriminatie en diversiteit. In 2021 draaiden slechts 67 van de meer dan 160.000 gefinancierde projecten rond diversiteit, zijnde 0,04% van het totaal of 0,7% van de projecten inzake personeelsmanagement. Het gaat om een sterke daling ten opzichte van 2019. Er is



geen zicht op de effecten op het ondernemingsbeleid. Deze cijfers tonen vooral aan dat een louter vraaggestuurd ondersteuningsaanbod onvoldoende impact en bereik heeft. De middelen die oorspronkelijk vanuit het budget voor diversiteitsplannen naar de KMO-portefeuille werden overgeheveld, kunnen beter terugvloeien naar effectievere instrument die focussen op non-discriminatie, evenredige arbeidsdeelname en inclusie.

- Het Vlaamse beleid rond werkbaar werk biedt interessante aanknopingspunten voor een preventiebeleid inzake discriminatie. Vandaag wordt discriminatie, discriminerende pesterijen of micro-agressies echter nog niet bevraagd in de werkbaarheidsmonitors. De werkbaarheidscheques waarmee ondernemingen een scan kunnen doen om de werkbaarheid in kaart te brengen en acties, begeleiding en vorming financieren voor o.a. een beleid die het psychisch welbevinden en mentale veerkracht van werknemers versterkt. De acties dienen wel doorgesproken en gedragen te worden door het bedrijfsinterne sociaal overleg. Het VESOC-akkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' van juli 2022 stelt een juridische verankering van dit instrument in het vooruitzicht. Preventie inzake discriminatie op de werkvloer staat momenteel in het werkbaarheidsbeleid nog niet sterk op de radar, hoewel het een factor is die vaak leidt tot ziekte, stress, burnout en uitval. De decretale verankering biedt mogelijkheden om dit in de toekomst wel mee te nemen in deze instrument.
- Via sectorconvenanten subsidieert de Vlaamse overheid arbeidsmarktsectoren om opleiding en acties uit te rollen inzake, onder meer diversiteit en inclusie. Discriminatie wordt weliswaar noch in het bestaande decreet van 13 maart 2009, noch in het nieuwe voorontwerp tot wijziging van 25 juli 2022 expliciet als opdracht benoemd. Echter staat sinds de generatie sectorconvenants 2021-2022 het thema non-discriminatie prominenter op de agenda als gevolg van het addendum non-discriminatie. Dat voorzagt sectoren van extra middelen om een nulmeting uit te voeren inzake discriminatie bij aanwerving. Vanaf juni 2023 moeten sectoren ook een actieplan non-discriminatie uittekenen en uitvoeren. Non-discriminatie dient als decretale opdracht geëxpliciteerd te worden in het wijzigingsdecreet sectorconvenanten. Daarnaast kan de overheid in de onderhandelingen voor de convenanten sterker bewaken dat actieplannen niet alleen inzetten op het voorkomen van discriminatie bij aanwerving maar ook van discriminatie op de werkvloer. Wat dit betreft kan de overheid onder meer aansturen op indicatoren inzake het aandeel ondernemingen dat non-discriminatie gedragscodes heeft verankerd en gekoppeld aan de tuchtsancties. Alsook op het voorzien en breed uitrollen van een kwalitatief trainingsaanbod inzake antidiscriminatie voor de verschillende doelgroepen binnen de sector.

### **In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

- In Brussel werden de gesubsidieerde diversiteitsplannen wel behouden. Actiris ondersteunt ondernemingen om deze plannen op maat van de individuele onderneming te stofferen met acties die impact hebben op instroom, doorstroom en

retentie van medewerkers uit kansengroepen. In het kader hiervan zijn ook heel wat non-discriminatieacties mogelijk

### **Federaal / interfederaal**

- De FOD Waso ondersteunt en faciliteert het sociaal overleg binnen sectoren. Daarbij kan ze nog veel intensiever paritaire comités stimuleren om eindelijk ook werk te maken van het concretiseren op sectorniveau van CAO 95 en CAO 38 (zoals voorzien in artikel 7) of om bestaande sectorale non-discriminatiecodes via een CAO bindend te maken voor alle ondernemingen. Op federaal niveau zijn de externe (en interne) preventiediensten een belangrijke actor om alle ondernemingen te bereiken. Vandaag hebben ze geen mandaat inzake discriminatie (met uitzondering van discriminatoire pesterijen) en ook niet wat het aanwervingsbeleid betreft. Mits een grondige bijscholing kunnen zij in de toekomst dit wel mee opnemen in hun ondersteuningsaanbod. Het is daarbij ook bijzonder belangrijk dat deze organisaties ook voor zichzelf een divers en inclusief personeelsbeleid voeren dat tot evenredige participatie leidt.

## **10.3 Controle door inspectie Toezicht Sociale Wetten**

De inspectie Toezicht Sociale Wetten heeft een duidelijke opdracht inzake de handhaving van discriminatie bij aanwerving en promotie, opleiding en verlof, verloning en ontslag. De welzijnsinspectie is enkel bevoegd voor controle en meldingen inzake pesterijen met discriminerend karakter. In ondernemingen die kampen met discriminatie en racisme manifesteert dit zich echter vaak in alle fases van de arbeidsrelatie en ook op de werkvloer. Anderzijds gaan veel concrete ervaringen van langdurig pestgedrag ook gepaard met ongelijke behandeling op het vlak van promotie, opleidingskansen of ontslag. Daarom is het efficiënter en logischer om op federaal niveau één inspectiedienst bevoegd te maken voor alle discriminatie-inbreuken. Toezicht Sociale Wetten zou daarom in de toekomst beter ook bevoegd worden voor handhaving inzake discriminerende pesterijen en van het verplichte preventiebeleid inzake discriminatie op ondernemingsniveau.

Dat wil zeggen dat ze in eerste instantie een informatieve rol en geeft de nodige adviezen over de toepassing van wat in de wet bepaald is rond welzijn op de werkvloer. Bij inbreuk kan ze ook waarschuwingen geven, de werkgever in gebreke stellen om de situatie binnen een bepaalde termijn in orde te brengen en bepaalde specifieke (bijvoorbeeld beschermende) maatregelen opleggen.

In de toekomst dient de inspectie TSW dus ook aandacht te hebben voor volgende aspecten:

- Hebben de interne vertrouwenspersoon en preventieadviseurs voldoende kennis, inzichten en competenties inzake non-discriminatie
- Indien er gebruik wordt gemaakt van de bestaande risicoanalyses of discriminatie hier voldoende in aan bod komt en of deze bevragingen op een objectieve manier worden uitgevoerd.

- Of de meldingsprocedures voor discriminatieslachtoffers, hun getuigen, bijstanders en klokkenluiders wel voldoende aangepast zijn aan de vereisten van de antidiscriminatieregelgeving.

## B. OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING

### 10.4 Meldings- en klachtenprocedures die betere bescherming bieden

Zoals hoger beschreven moet een wetwijziging in de toekomst een preventiebeleid verplichten voor elke onderneming. Daarbij moeten er ook interne en externe meldingsprocedures zijn die voldoen aan de minimale vereisten van het discriminatierecht. Zolang hieraan is voldaan, mogen ondernemingen ervoor opteren om ook bestaande meldingsprocedures open te trekken naar discriminatie (zoals voor de klokkenluidersregeling, integriteitsprocedures in de ambtenarij of de procedures inzake psychosociale risico's op het werk). Welke zijn deze minimale vereisten?

1. Bij wie kan je melding doen? De organisatie kan bepalen dat dit de vertrouwenspersoon is, maar ook een integriteitsambtenaar, het meldpunt voor klokkenluiders of een specifieke verantwoordelijke. Belangrijk is hier vooral dat die persoon voldoende opgeleid is (bekend met de wetgeving én skills om een eerste vorm van emotionele bijstand te bieden).
2. Op welke manier kan je melding doen? Dit moet ook kunnen via informelere vormen zoals telefonisch of mondeling, via email of whatsapp... Opdat deze ook kunnen leiden tot de nodige bescherming tegen represailles, is het noodzakelijk dat hiervan een schriftelijk spoor is in de vorm van een ontvangstbevestiging.
3. Hoe verloopt de procedure? In elk geval moet de melder vertrouwelijkheid garanderen en anonimiteit indien die wordt gevraagd. Daarnaast moet er ook snel op de bal worden gespeeld opdat situaties niet nog verder escaleren en (emotionele of andere) schade bij het slachtoffer doen oplopen. De toestemming is vereist voor elke verdere stap en voor het betrekken van of doorverwijzen naar derden.
4. Welke bescherming geniet de melder? De discriminatiewetgeving verplicht bescherming tegen represailles zoals sancties of ontslag, weggepromoveerd worden, ontzeggen van de gebruikelijke opleidings- en promotiekansen etc. Die bescherming geldt niet enkel voor de slachtoffers, maar ook voor getuigen, voor wie het slachtoffer bijstaat of voor klokkenluiders. Dit moet duidelijk omschreven staan in de procedure. Als er dan toch sancties zouden worden getroffen moet het slachtoffer van de represailles recht hebben op een rechtzetting (en zelfs wedertewerkstelling in het geval van ontslag).

Het recht om ook rechtstreeks naar externe meldpunten te stappen, zoals UNIA, de inspectie Toezicht Sociale Wetten of Vlaamse Sociale Inspectie, externe preventiediensten of zelfs de externe meldpunten voor klokkenluiders. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat slachtoffers van discriminatie verplicht eerst alle interne procedures moeten uitputten als ze daar maar weinig vertrouwen in hebben. De interne en externe meldingsprocedures moeten transparant en duidelijk zijn voor alle medewerkers (maar ook freelancers, vrijwilligers en stagiairs). Zeker voor de medewerkers is het nuttig om de procedure en de rechten van de melder daarbinnen als bijlage op te nemen in het arbeidsreglement.

## 10.5 Antidiscriminatie gedragscode opstellen en afdwingbaar maken

Elke werkgever dient in een gedragscode vast te leggen welke regels er gelden in het bedrijf ten aanzien van discriminatie. Zonder duidelijk standpunt tegenover discriminatie en pesterijen op de werkvloer ontstaat er een sfeer van straffeloosheid tegenover ongepast gedrag zoals misplaatste opmerkingen, racistische moppen en commentaren over personen met een migratieachtergrond, uitsluiting in informele settings en zelfs tegenover discriminatie en pesterijen. Een gedragscode kan een duidelijk top-down signaal zijn dat de werkgever of leidinggevende geeft aan alle werknemers. Op kan deze de sociale norm veranderen die op de werkvloer geldt.

- Een gedragscode mag echter niet vrijblijvend zijn. Elke werknemer moet ervan op de hoogte zijn en deze naleven. Daarom is het belangrijk dit document formeel door elke werknemer én elke nieuwe werknemer te ondertekenen en te overlopen, bij voorkeur door het bedrijfsinterne aanspreekpunt non-discriminatie. Het toepassingsgebied van de gedragscode kan uiteraard ook worden uitgebreid naar stagiairs, vrijwilligers, freelancers/onderaannemers en bestuurders.
- Er moet ook worden toegekeken op de naleving ervan. Dit kan door dit punt mee te nemen in functionerings- en evaluatiegesprekken. Monitoring van meldingen en het integreren ervan in de periodieke bevragingen die gebeuren rond de psychosociale risico's op het werk, helpen een organisatie om zicht te krijgen op de omvang en evolutie van de mate waarin werknemers discriminatie, discriminerende pesterijen en micro-agressies (blijven) ervaren.
- Overtredingen mogen niet zonder gevolg blijven. De gedragscode moet daarom ook gekoppeld worden aan het arbeidsreglement en de disciplinaire sancties die hierin zijn opgenomen. Die moeten een organisatie toelaten om de sociale norm ook af te dwingen op de werkvloer.
- Een gedragscode heeft natuurlijk vooral een meerwaarde wanneer ze verder gaat dan louter herhaling van de wettelijke discriminatieverboden. De gedragscode moet een respectvolle omgang voorschrijven en ook micro-agressies verbieden, net als

discriminerende en racistische uitlatingen op sociale media (zelfs deze vanuit privé-accounts).

- Een goede gedragscode biedt ook een handelingskader voor de verschillende betrokkenen (slachtoffer, getuige, omstaander, leidinggevende .... ). Een meldingsplicht voor getuigen en leidinggevendenden is bijvoorbeeld belangrijk om snel te kunnen ingrijpen, om slachtoffers beter te kunnen ondersteunen, én om een vollediger zicht te krijgen op de omvang van de problematiek. Het handelingskader kan daarnaast ook worden gespecificeerd ten aanzien van bepaalde actoren, zoals klanten.

Gedragscodes kunnen worden ontworpen op maat van het individuele bedrijf en door de onderneming zelf. Echter kunnen ook sectoren een sectoreigen code ontwikkelen. Om deze ook breed ingang te doen vinden binnen alle ondernemingen in de volledige sector, is het noodzakelijk dat ze in een CAO worden gegoten. Op die manier krijgen ze een bindend en afdwingbaar karakter en gelden ze ook voor kleine organisaties die de capaciteit missen om deze zelf uit te werken.

## 10.6 Kwalitatieve non-discriminatie training voor ALLE werknemers

Bedrijven kunnen ook inzetten op non- discriminatie opleidingen en training voor al hun werknemers. Dit kan onder andere gebeuren door externe diensten zoals UNIA, LEVL of andere instanties. Er bestaan verschillende vormen van trainingen: informatieve die inzoomen op de anti-discriminatieregelgeving, gedragsmatige trainingen, implicit bias – trainingen, omstaandertrainingen, training rond omgaan met discriminerende klantenvragen etc...

Daarbij moet men steeds vertrekken vanuit de realiteit van elk bedrijf met oog voor de diversiteit en inclusie op de werkvloer. De uitvoerders van de training kunnen zich baseren op eerdere risicoanalyses binnen het bedrijf.

Erg belangrijk is om de doelstelling en inhoud van de trainingen steeds af te stellen op het doelpubliek. Niet alle trainingen hebben evenveel impact op alle type werknemers. HR-medewerkers en leidinggevendenden, maar ook vertrouwenspersonen en preventieadviseurs hebben nood aan andere trainingen dan de rest van de collega's. Ook de persoonlijke anti-discriminatiegevoeligheid van werknemers speelt een rol. Bij wie non-discriminatie niet als basiswaarde omarmt, kunnen implicit bias- trainingen bijvoorbeeld zelfs averechts werken. Een voorafgaandelijke inschatting van het startniveau inzake interculturele competenties en non-discriminatie-attitudes van de doelgroep, is daarom steeds aangewezen.

Zeker in ondernemingen waar sprake is van bewuste discriminatie en racisme, is het noodzakelijk om trainingen ook te flankeren met een duidelijke en afdwingbare non-discriminatiecode die toelaat overtredingen ook te bestraffen.

Trainingen zijn daarnaast ook erg nuttig om te zorgen dat een gedragscode en non-discriminatiebeleid geen dode letter blijven maar de beginselen en attitudes ook echt geïnstalleerd geraken op de werkvloer.

## 10.7 Inzetten op meer diversiteit en positieve acties

Omgevingen waarin diversiteit de norm is, bieden een betere bescherming tegen discriminatie. Werken maken van een diverser personeelsbestand is daarom ook noodzakelijk. Die diversiteit en representativiteit moet zich ook doorzetten op alle functieniveaus in een onderneming. **Een diverser team is immers een stap dichterbij een veilige omgeving waarin verschil wordt aanvaard.**

Discriminatie is bovendien niet louter een probleem van formele ongelijke behandeling. Omdat discriminatie een structureel is kan – ondanks een formeel beleid van gelijke behandeling – de feitelijke ongelijkheid nog steeds hardnekkig blijven. Op ondernemingsniveau verklaart deze structurele ongelijkheid waarom de werkvloeren wel verkleuren maar de kaders vaak volledig wit blijven. Of waarom een organisatie wel een non-discriminatiebeleid voert maar toch wit blijft.

Positieve acties kunnen hieraan verhelpen. Het zijn programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, om de feitelijke ongelijkheid van een achtergestelde groep weg te werken in één of meerdere aspecten van hun sociaaleconomische leven. Het moet gaan om een groep die gekenmerkt wordt door een wettelijk beschermd discriminatiecriterium zoals zogezegd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming maar ook taal en geloof of levensbeschouwing. Positieve acties kunnen worden ingezet om de instroom te vergroten van mensen met migratieachtergrond. Ze kunnen ook worden ingezet om de doorstroom naar hogere kaders te versnellen. Aangezien leidinggevenden en HR- diensten een cruciale rol spelen inzake het non-discriminatiebeleid, is meer diversiteit hier broodnodig.

## 11 Literatuurlijst

ACLVB. (2021). *Wet- en regelgeving pesten op het werk*. Geraadpleegd van <https://www.aclvb.be/nl/wet-en-regelgeving-pesten-op-het-werk>

Baert, S., Lamberts, M., Sottiaux, S., Van Hiel, A., Verhaeghe, P. P., Vermeir, D., ... & Winters, S. (2021). Eindrapport Centraal Expertencollege Discriminatie.

ACV-Diversiteit. (2014). *Discriminatie op de werkvloer*. Geraadpleegd van [https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5310-diversiteit-discriminatie-migration-diversit%C3%A9/discriminatie-op-de-werkvloer.pdf?sfvrsn=12d8d23f\\_6](https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5310-diversiteit-discriminatie-migration-diversit%C3%A9/discriminatie-op-de-werkvloer.pdf?sfvrsn=12d8d23f_6)

Federale overheidsdienst: Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. (2021). *Toelichting over de welzijnswet*. Geraadpleegd van <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/toelichting-over-de-welzijnswet>

Knack (2020). Unia: 'Aantal meldingen van discriminatie op werkvloer en woonmarkt stijgt.' Geraadpleegd van <https://www.knack.be/nieuws/belgie/unia-aantal-meldingen-van-discriminatie-op-werkvloer-en-woonmarkt-stijgt/article-news-1612781.html>

FOD Kanselarij van de Eerste Minister - algemene directie Externe Communicatie. (2021). *Antipestwet: Preventie van pesterijen op het werk*. Geraadpleegd van <https://news.belgium.be/nl/antipestwet>

Minderhedenforum (2017). Tijd voor positieve actie! Geraadpleegd van <file:///C:/Users/Admin/Downloads/brochure-positieve-acties.pdf>

Siebers, H., & Koster, M. M. (2021). How official nationalism fuels labour market discrimination against migrants in the Netherlands and its institutional alternatives. *Nations and Nationalism*, 1-19. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/nana.12721>

Spinoy, M. (2019). Directe of indirecte discriminatie: sanctie blijft gelijk. *De Juristenkrant*, (394), 1-1.

Starremans, S. (2020). Witte collega's kunnen het verschil maken. *Nursing*, 26(9), 50-53.

Steunpunt Werk (2018). Vlaamse Arbeidsrekening. Raming van de beroepsbevolking naar nationaliteit en migratieachtergrond. Updates 2015 en 2016.

Tuinstra, S. J. (2020). Geaccepteerde discriminatie is dubbele discriminatie.

Unia (2021). *Welzijnswet (Antipestwet)*. Ediv. Geraadpleegd van <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=27&lang=nl>

Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203–1227.



## 12BIJLAGEN

### Kwantitatieve bevraging

Inleidende vragen	
Gender	<input type="radio"/> Man <input type="radio"/> Vrouw <input type="radio"/> Andere
Leeftijd	<input type="radio"/> 18-24 <input type="radio"/> 25-34 <input type="radio"/> 35-44 <input type="radio"/> 45-54 <input type="radio"/> 55-65
Regio (woonplaats)	<input type="radio"/> Vlaams-Brabant <input type="radio"/> Antwerpen <input type="radio"/> Oost-Vlaanderen <input type="radio"/> West-Vlaanderen <input type="radio"/> Limburg <input type="radio"/> Andere
Geboorteland	
Geboorteland ouder 1	
Geboorteland ouder 2	
Geboorteland grootmoeder 1	
Geboorteland grootvader 1	
Geboorteland grootmoeder 2	
Geboorteland grootvader 2	
Wat is uw levensbeschouwing/religie	
In welke sector werkt u?	
Aantal werknemers binnen uw bedrijf/organisatie?	
Opleidingsniveau	<input type="radio"/> Lager onderwijs <input type="radio"/> Middelbaar onderwijs <input type="radio"/> Hogeschool <input type="radio"/> Universiteit <input type="radio"/> Andere
Huidige functie/ jobtitel	
Wat is uw type tewerkstellingscontract?	<input type="radio"/> 0 - 1 jaar <input type="radio"/> 2 - 5 jaar <input type="radio"/> 5 - 10 jaar <input type="radio"/> 10 - 15 jaar <input type="radio"/> 15+
Verkennde vragen	

Hoe inclusief is de werkvloer?	
1. Kunt u uw vrijheid van levensbeschouwing/ religie/ geaardheid naar wens uitvoeren op de werkvloer?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
2. Wordt discriminatie vermeld in het gedragsreglement van uw werk?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
3. Wordt pestgedrag vermeld in het gedragsreglement van uw werk?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee

4. Welke van de volgende aspecten wordt aangeboden op uw werkplek?	<input type="radio"/> Inclusie is opgenomen als onderdeel van de bedrijfsvisie <input type="radio"/> De werkvloer is geschikt voor mensen met een beperking <input type="radio"/> Aanwezigheid van gender neutrale toiletten <input type="radio"/> Levensbeschouwelijke tekenen zijn toegestaan <input type="radio"/> Mogelijkheid tot verlof op religieuze of culturele feestdagen <input type="radio"/> Plaats om te bidden of te bezinnen ter beschikking <input type="radio"/> Diverse keuze (vegetarisch, halal, koosjer,...) in de kantine of restaurant <input type="radio"/> Flexibiliteit in het nemen van verlof periodes
5. Voel je je vrij om je mening te uiten op het werk?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
6. Wordt meertaligheid gezien als troef?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
7. Wordt het spreken van andere talen (naast NL) verboden op de werkvloer?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
Sleutelvragen	
8. Werd uw herkomst ter sprake gebracht tijdens het sollicitatieproces?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
9. Zo ja, in welke zin?	<input type="radio"/> Positief <input type="radio"/> Negatief <input type="radio"/> Neutraal
10. In welke mate krijgt u op de werkvloer vragen die gebaseerd zijn op vooroordelen?	<input type="radio"/> Nooit <input type="radio"/> Soms <input type="radio"/> Regelmatig <input type="radio"/> Vaak <input type="radio"/> Altijd

<p>11. Hoe vaak worden er grapjes gemaakt omwille van uw herkomst?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Nooit</li> <li><input type="radio"/> Soms</li> <li><input type="radio"/> Regelmatig</li> <li><input type="radio"/> Vaak</li> <li><input type="radio"/> Altijd</li> </ul>
<p>12. Hoe vaak worden er grapjes gemaakt omwille van uw geslacht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Nooit</li> <li><input type="radio"/> Soms</li> <li><input type="radio"/> Regelmatig</li> <li><input type="radio"/> Vaak</li> <li><input type="radio"/> Altijd</li> </ul>
<p>13. Hoe vaak worden er grapjes gemaakt omwille van uw geaardheid?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Nooit</li> <li><input type="radio"/> Soms</li> <li><input type="radio"/> Regelmatig</li> <li><input type="radio"/> Vaak</li> <li><input type="radio"/> Altijd</li> </ul>
<p>14. Hoe vaak worden er grapjes gemaakt omwille van uw religie?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Nooit</li> <li><input type="radio"/> Soms</li> <li><input type="radio"/> Regelmatig</li> <li><input type="radio"/> Vaak</li> <li><input type="radio"/> Altijd</li> </ul>
<p>15. Worden collega's door anderen (leidinggevende of andere collega's) op de vingers getikt bij het maken van zulke grappen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ja</li> <li><input type="radio"/> Nee</li> <li><input type="radio"/> Soms</li> </ul>
<p>16. Krijgt u complimenten over uw taalgebruik?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ja</li> <li><input type="radio"/> Nee</li> </ul>
<p>17. Hoe vaak krijgt u vragen over uw herkomst/ religie?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Nooit</li> <li><input type="radio"/> Soms</li> <li><input type="radio"/> Regelmatig</li> <li><input type="radio"/> Vaak</li> <li><input type="radio"/> Altijd</li> </ul>
<p>18. Bent u ooit gepest geweest omwille van uw herkomst/ religie/geaardheid?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ja</li> <li><input type="radio"/> Nee</li> </ul>
<p>19. Werd u ooit gediscrimineerd door uw leidinggevende?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ja</li> <li><input type="radio"/> Nee</li> </ul>
<p>20. Werd u ooit gediscrimineerd door uw collega's?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ja</li> <li><input type="radio"/> Nee</li> </ul>
<p>21. Hoe vaak komt dit voor?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Nooit</li> <li><input type="radio"/> Soms</li> <li><input type="radio"/> Regelmatig</li> <li><input type="radio"/> Vaak</li> <li><input type="radio"/> Altijd</li> </ul>

<b>Besluitende vragen</b>	
22. Hebt u ooit een officiële melding gedaan van discriminatie?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
23. Bij welke dienst was dat ?	<input type="radio"/> HR-dienst van het bedrijf/de organisatie <input type="radio"/> Vakbond <input type="radio"/> Unia <input type="radio"/> Afdeling Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie <input type="radio"/> Andere
24. Wat heeft u overtuigd om een melding te doen?	
25. Hebt u ooit gedacht aan ontslag ten gevolge van de ervaren discriminatie?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
26. Hebt u nog opmerkingen?	