

BOUWSTEEN II
Racisme en discriminatie
echt aanpakken

DOOR NAIMA CHARKAOUI

*“Hoewel er nog nooit zoveel informatie is gegeven over discriminatie
en mensenrechten is de kennis hieromtrent historisch laag.
En de kennis is nodig om assertief op te treden.”*

*Jos Vander Velpen
op het debat over discriminatie tijdens de Open Forumdag 2005*

HET CIJFER

Waar duikt racisme op?

Overzicht racismeklachten 2005 per sector.

	SECTOR	ABSOLUUT CIJFER	%
1.	Totaal	1022	100 %
2.	Werkgelegenheid	156	15 %
3.	Openbare diensten	143	14 %
4.	Media/Propaganda	130	13 %
5.	Samenleving	115	11 %
6.	Onderwijs	99	10 %
7.	Ordediensten	92	9 %
8.	Private diensten	89	9 %
9.	Huisvesting	80	8 %
10.	Privé-leven	37	4 %
11.	Gerecht	33	3 %
12.	Andere	42	4 %

bron: Jaarverslag 2005, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

BELEIDSKADER

Sinds de jaren '60 al wordt in België geijverd voor een wettelijk kader dat racisme verbiedt. In 1981 werd eindelijk de *antiracismewet* aangenomen, 15 jaar na het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie. De antiracismewet verbiedt discriminatie wegens een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. De wet bestraft ook het aanzetten tot rassenhaat. In 1995 werd een wet aangenomen die negationisme verbiedt.

In 2000 nam de Europese Unie twee richtlijnen aan die discriminatie op basis van zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verbieden: de *richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep*, en de *richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming*. Deze richtlijnen zijn omgezet in Belgische wetgeving door de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 en een reeks gemeenschaps- en gewestdecreten.

De *antidiscriminatiewet* verbiedt directe en indirecte discriminatie en breidt de discriminatiegronden uit. De wet geldt in alle domeinen van het openbaar leven: bij openbare diensten, bij het aanbieden van goederen of diensten en op de arbeidsmarkt. Strafbare feiten die gepaard gaan met discriminatie worden extra streng bestraft, en slachtoffers worden beter beschermd (bijvoorbeeld bescherming van de werknemer die slachtoffer is van discriminatie). In de loop van 2006 werd een aanpassing aangekondigd aan het wetgevend kader tegen racisme en discriminatie. De verschillende wetten worden meer op elkaar afgestemd om beter te beantwoorden aan de eisen gesteld door de Europese Richtlijn.

De uitvoering van de antiracisme- en antidiscriminatiewet is in handen van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, opgericht in 1993. Het CGKR is een 'autonome openbare dienst' verbonden aan de federale overheid. CGKR verzamelt klachten over racisme of discriminatie, en kan die behandelen door advies, doorverwijzing, bemiddeling of gerechtelijke stappen. Daarnaast spoort het CGKR discriminaties op in domeinen zoals werk, onderwijs en gezondheidszorg, onder meer met het oog op het formuleren van beleidsvoorstellen.

In 2005 behandelde het CGKR 1.022 meldingen van racisme en raciale discriminaties, tegenover 924 het jaar voordien. Vijftien procent daarvan ging over racisme op de werkvloer. Dat is het hoogste cijfer in 10 jaar. Via doorverwijzing, informatie en advies, overleg en onderhandeling kon het Centrum naar eigen zeggen in veel gevallen snel resultaat boeken. Maar veruit de meeste gevallen van racisme blijven ongestraft omdat het onmogelijk is om harde bewijzen aan te dragen.

De antidiscriminatiewet van 2003 pakt een heikel punt aan: de bewijsvoering van discriminatie. Het blijft voor een slachtoffer vaak moeilijk om te bewijzen dat er van discriminatie sprake was. Daarom keurde het parlement in 2003 de praktijktests principieel goed als onderdeel van de antidiscriminatiewet.

Een *praktijktest* is een formeel georganiseerde situatietest: bijvoorbeeld wanneer twee jongeren die enkel in afkomst verschillen zich bij een discotheek aandienen, en slechts één van hen mag binnen, dan is er een vermoeden van discriminatie. Hetzelfde geldt wanneer twee kandidaten met hetzelfde profiel maar een ander geslacht zich voor een job aandienen, en één wordt afgewezen. Zo'n situatietest moet aan strikte voorwaarden voldoen om geldig te zijn, en beschermt op die manier alle betrokken partijen.

Tot op heden is er echter geen regeling (Koninklijk Besluit) die de praktijktest mogelijk maakt. Een poging hiertoe door Minister Christian Dupont in april 2005, stuitte op onverwachte tegenstand. Een deel van de economische en politieke wereld blokkeerde de uitvoeringsbesluiten door ze af te doen als 'spionage'. Nochtans voorzag de regeling volgens de Liga voor de Mensenrechten voldoende garanties voor de rechten van de verdachten.

In juli 2004 keurde het federaal kernkabinet een *actieplan inzake racisme, antisemitisme en xenofobie* goed. Het plan bevat 10 punten, onder meer over de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving; de opvolging van klachten; de rol van media, in het bijzonder internet en de oprichting van een barometer van de verdraagzaamheid.

Naast deze centrale instrumenten tegen discriminatie, bestaat er in bepaalde sectoren een extra eigen regelgeving, al dan niet met een eigen klachtenprocedure. Zo was er in het Vlaams onderwijs de non-discriminatieverklaring, en de procedure bij de 'Beobemi' (zie BOUWSTEEN IV). In de media kan de Raad voor Journalistiek uitspraak doen over klachten. (zie BOUWSTEEN VI). Klachten over racisme of geweld bij de politie, kunnen gemeld worden aan het Comité P.

Naast de juridische strijd tegen discriminatie, gaat ook aandacht naar sensibilisering. Hier is geen duidelijk beleidskader: initiatieven zijn vooral ad hoc van aard. Zo spreekt het federaal actieplan tegen racisme over de oprichting van lokale platformen voor democratie, en verspreidt het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding regelmatig promotiemateriaal tegen racisme.

PIJNPUNTEN

Het bestaan van een wettelijk en institutioneel kader voor de strijd tegen racisme en discriminatie is, hoewel niet altijd optimaal uitgewerkt, een belangrijke troef. Maar de reële afdwinging van de wetgeving is een groot pijnpunt. De meeste gevallen van racisme en discriminatie blijven onbestraft. Veel slachtoffers kennen hun rechten niet of weten niet bij wie ze klacht kunnen indienen. Wie wel klacht indient, staat niet sterk in zijn of haar schoenen omdat het in de praktijk moeilijk te bewijzen is dat er discriminatie is geweest. Dat ontmoedigt mensen om nog klacht in te dienen.

De cijfers over klachten van discriminatie bieden slechts een schijn van objectiviteit omdat ze slechts het topje van de ijsberg zijn. Het is absoluut noodzakelijk dat racisme en discriminatie geme-

ten en bewezen kunnen worden door middel van wettelijk geregelde praktijktests. Deze moeten een algemeen aanvaard en vrij te gebruiken middel worden om discriminatie te bestrijden.

Het is absoluut noodzakelijk dat racisme en discriminatie gemeten en bewezen kunnen worden door middel van wettelijk geregelde praktijktests. Deze moeten een algemeen aanvaard en vrij te gebruiken middel worden om discriminatie te bestrijden.

Een ander pijnpunt is de onduidelijkheid over de geldigheid van de antidiscriminatiewet in domeinen die onder de bevoegdheid van gemeenschappen of gewesten vallen. De Europese Richtlijn – en het gezond verstand – vereist zonder twijfel dat de antidiscriminatiewetgeving geldt op alle domeinen en voor alle openbare diensten op het hele grondgebied. Nochtans gaan er soms stemmen op dat de wet niet geldt op bevoegdheidsdomeinen van Gemeenschappen of Gewesten, zoals het onderwijs. Tot op heden is hierover geen duidelijkheid. Er moet dan ook een duidelijk en ondubbelzinnig wetgevend kader van antidiscriminatie komen op het regionale niveau.

In het algemeen ontbreekt een gecoördineerde aanpak tegen racisme en discriminatie. Het federaal actieplan tegen racisme leest meer als een opsomming van losstaande ideeën, dan als een samenhangend plan. Bovendien is de uitvoering ervan onduidelijk. Een nationaal actieplan tegen racisme blijft uit.

Hetzelfde geldt voor sensibiliseringsinitiatieven. Echt zichtbare (lees: grootschalige) campagnes tegen racisme en discriminatie, vergelijkbaar met campagnes tegen bijvoorbeeld roken, heeft de overheid tot dusver nog niet op de publieke opinie los gelaten. De overheid moet inspanningen doen voor een grootschalige en systematische sensibilisering om alle vormen van racisme te voorkomen.

Een systematische sensibilisering in het onderwijs, als tegengewicht voor de banalisering van racisme en discriminatie, is een absolute noodzaak. Men kan de publieke opinie duidelijk maken dat iedereen slachtoffer kan worden van vooroordelen en uitsluiting, en dat het de overheid menens is met de bestrijding ervan. Er moet meer aandacht worden besteed aan cultureel racisme ('bepaalde culturen zijn inferieur') en moslimhaat, een fenomeen dat sterk in opmars is sinds 11 september 2001.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Het spreekt vanzelf dat het Minderhedenforum gekant is tegen alle discriminatie. Vanuit zijn eigenheid besteedt het Minderhedenforum vooral aandacht aan discriminatie op basis van afkomst, huidskleur, levensbeschouwing of cultuur, maar het Minderhedenforum veroordeelt ook nadrukkelijk alle andere vormen van discriminatie (bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, sociale klasse, seksuele voorkeur, gezondheidstoestand). De strijd tegen discriminatie is dan ook, gekoppeld aan de strijd voor gelijke rechten en gelijke kansen, een rode draad doorheen al onze standpunten.

Het Minderhedenforum ontwikkelde een reeks basisstandpunten over racisme en antidiscriminatie, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (zie www.minderhedenforum.be/antiracisme). Uitgangspunt daarbij is dat het belangrijk is dat de strijd tegen racisme en discriminatie rust op een stevige wettelijke en juridische basis. Zo ijvert het Minderhedenforum ervoor, zowel bij verantwoordelijk minister Dupont als bij het parlement, om zo snel mogelijk een regeling voor de praktijktest in te voeren, zoals voorzien in de antidiscriminatiewet. Het Minderhedenforum heeft het draagvlak voor het invoeren van de praktijktest al helpen verbreden, door misverstanden uit de weg te helpen. Zo wordt de praktijktest in de media niet langer louter afgeschilderd als 'spionage'.

Racisme en discriminatie kunnen niet uit de wereld geholpen worden door wetten en rechtszaken alleen. Ook mentaliteitsverandering – dus sensibilisering – is belangrijk. De leden van het Minderhedenforum dragen hiertoe bij doorheen verschillende activiteiten van kennismaking en dialoog tussen verschillende etnisch-culturele groepen. Het Minderhedenforum zelf stelt in zijn standpunten en bijeenkomsten het streven naar meer respect centraal. Het Minderhedenforum neemt ook deel aan het samenwerkingsverband Initiatief, dat in maart 2002 een gelijke kansenmanifestatie opzette en momenteel doorheen heel Vlaanderen gelijke-kansen-gesprekken organiseert (www.gelijkekansengesprekken.be). In 2006 startte het Minderhedenforum een eigen sensibiliseringscampagne onder de titel 'Moet elke allochtoon voetballer worden om aanvaard te worden?', met o.m. affiches en een filmje in de cinemazalen.

Een ander dossier waar het Minderhedenforum herhaaldelijk van zich liet horen, is discriminatie op basis van de hoofddoek. Ons uitgangspunt is dat een verbod op hoofddoeken in het onderwijs of op de werkvloer een vorm van discriminatie is. Een hoofddoekverbod draagt ons inziens niet bij tot de emancipatie van de allochtone vrouw.

Onderwijs en werk zijn veel belangrijker voor emancipatie dan kledij. Net op deze domeinen zien meisjes en vrouwen hun kansen gehypothekeerd door discriminatie op basis van de hoofddoek. Bovendien is een hoofddoekenverbod levensbeschouwelijk allerm minst neutraal. Ook wij pleiten voor een scheiding van religieuze en politieke macht, maar we opteren voor een actieve, pluralistische invulling van die neutraliteit. Neutraliteit van instituten valt niet te verwarren met uniformiteit van personen: individuen dienen professioneel met hun verschillende persoonlijke affiniteiten om te gaan, eerder dan die te verstoppen achter een schijnbare neutraliteit.

Vanuit deze overtuigingen dringt het Minderhedenforum aan op een algemene regeling die hoofddoeken op scholen of werkvloeren toelaat. Wel kunnen er grenzen gesteld worden. Zo verzet het Minderhedenforum zich niet tegen een boerkaverbod.