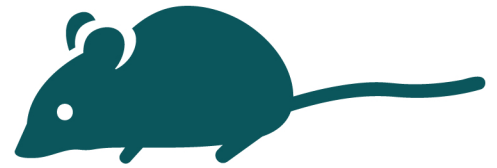


IK HEB FOBIEEN EN JIJ?



WEG MET DISCRIMINATIE
STOP À LA DISCRIMINATION

MET DE STEUN VAN AVEC LE SOUTIEN DE
IMPULSFONDS PROJECT

Almanar Vzw. Bondgenotenstraat, 52-1190 Vorst
Tél: 02/344.69.92
Email: almanar@telenet.be

Voorstelling Almanar vzw

Zoals elke startende vzw moest ook Almanar een aantal kinderziekten doorlopen alvorens te kunnen groeien. Echter de vzw beschouwt zichzelf als een lerende organisatie. Dit wil zeggen dat wij ons bewust zijn van de veranderende omgeving. Via het afleren van oude gewoonten en het aanleren van nieuwe vaardigheden tracht zij zich steeds weer aan te passen aan nieuwe tendensen. Dit met het oog op autonomie en empowerment van hun leden.

Almanar vzw werkte in de jaren 90 rond het Marokkaanse verenigingsleven. FMDO werd in 1995 opgericht door de toenmalige medewerkers van Almanar vzw. De stimulerende en ondersteunende rol van Almanar t.a.v. het Marokkaanse verenigingsleven werd overgenomen door de federatie, waarna Almanar zich toespitste op de ondersteuning en begeleiding van Marokkaanse ouderen.

Ondertussen hebben beide organisaties een grote evolutie doorgemaakt. FMDO is uitgegroeid tot een grote federatie en richt zich niet langer enkel op de Marokkaanse verenigingen maar op mondiale verenigingen met zeer diverse achtergronden en culturen. Almanar vzw richt zich sinds enkele jaren op vrouwen en ouderen. Zo richt almanar vzw zich niet op socio-culturele verenigingen maar enkel naar vrouwen en ouderen.

Almanar als vrouwenwerking zag het levenslicht in 2007 in de gemeente Vorst. In samenwerking met FMDO, organiseerde Almanar klassieke socio-culturele activiteiten. Zij verenigde een groep van enthousiaste vrouwen die deel namen aan uiteenlopende activiteiten. Het betrof vooral vrouwen uit de eerste generatie immigranten. In die periode was het vooral de bedoeling om vrouwen uit hun isolement te halen, hen te stimuleren en te motiveren om deel te nemen aan allerhande activiteiten.

Vandaag is Almanar bekend bij het ruime publiek. Wij hebben een ruime achterban van 35 tot 45 vrouwen, vooral uit de eerste generatie. De laatste jaren steeg echter de vraag van tweede en derde generatie vrouwen naar deelname en word ons doelpubliek steeds minder leeftijdsgebonden. Door de projecten van het impulsfonds is onze werking de laatste 2 jaren ook veel diverser geworden. Onder de deelnemers niet enkel meer vrouwen van Marokkaanse origine maar ook Congolese Braziliaanse.... vrouwen uit heel wat andere etnisch-culturele groepen vonden hun weg naar Almanar. Gezien onze locatie bereikt vzw Almanar vooral vrouwen uit Vorst. Toch bereiken wij voor een klein 25 procent ook vrouwen uit andere gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Nog steeds wenst Almanar vrouwen uit hun isolement te halen. Niet langer meer door bezigheidsactiviteiten, maar wel door culturele en educatieve projecten uit te stippelen voor de achterban. Vandaag zien wij deze projecten slechts als een eerste stap. Wij gaan verder en trachten onze leden bewust te maken van het feit dat zij een belangrijk aandeel vormen in de samenleving.

Voorwoord

In een maatschappij die zo sterk geëvolueerd is als de onze, komt discriminatie voor als één van de grootste kwalen die het o zo gewenste samenleven sterk bedreigt. Hoewel er veel juridische en andere instrumenten bestaan om te strijden tegen deze discriminaties, zijn deze middelen vaak onbekend bij het grote publiek. Hierdoor heerst een gevoel van straffeloosheid. Het onaanvaardbare wordt zo realiteit.

Met de doelstellingen die we hebben voor dit project willen we duidelijk inbreken op deze situatie. Verandering door kennis over de verschillende vormen die discriminatie kan aannemen en de middelen om ertegen te strijden. Om een betere collectieve bewustwording te kunnen verwezenlijken, hebben we tijdens onze verschillende ateliers het accent gelegd op de interactie tussen de deelnemers. Vanuit een collectieve bewustwording komen tot een individuele bewustwording.

Gedurende dit hele project, tijdens de vele ateliers, hebben we geprobeerd oplossingen te bedenken voor elk type discriminatie. We wilden ook samenwerken met andere verenigingen om samen een “oplossingencatalogus” op te stellen.

De strijd voor een cultuuropvoeding in diversiteit is één van de engagementen van Almanar vzw. Daarom wil Almanar vzw niet dat dit kwaad wordt gebanaliseerd en wil zij actief bijdragen tot een beter samenleven waar iedereen zich kan ontplooien, ongeacht de verschillen.

Dankwoord

Wij willen alle gastsprekers bedanken, alle specialisten die samen met ons hebben deelgenomen aan dit project. Dankzij hen hebben we genoten van een kwaliteitsvolle vorming, van een opmerkelijke expertise waardoor we onze kennis hebben kunnen vergroten en ontwikkelen. Dit gaf aan het project uiteindelijk een reële inhoud.

Onze dank gaat ook uit naar het Impulsfonds, naar de vele vrijwilligers die ons geholpen hebben dit project tot een goed einde te brengen.

We willen ook alle partnerorganisaties bedanken die zeer actief en strikt hebben deelgenomen, van de beginfase tot de afsluiting van het project.

Uiteindelijk bedanken we met heel ons hart en met veel bewondering alle vrouwen die hebben deelgenomen aan dit project. Dank u, want we mogen niet vergeten dat het dankzij hen is dat dit leerproces echt geslaagd is.

Aharrar Saloua

Coördinator en projectverantwoordelijke.

Inleiding

Tijdens onze vorige projecten stelden we vast dat onze doelgroepen vaak te maken hadden met discriminatie. Deze discriminaties kwamen voor op verschillende niveaus zoals onderwijs, tewerkstelling, vrije tijd, toegang tot huisvesting, ... Vreemd genoeg stelden we vast dat deze discriminaties niet werden gemeld. Er zijn verschillende verklaringen voor. Eerst en vooral is er de gebrekkige kennis van de bestaande structuren, maar ook van de rechten die elke burger heeft. Misschien wordt er ook niets gemeld omdat men ontmoedigd is. Vaak zijn mensen fatalistisch en laten ze alles varen, vooral de gedachte om te vechten voor deze rechten. Vaak denken ze ten onrechte dat dit niets opbrengt!

Wij konden niet anders dan reageren en hebben dus beslist om een project te organiseren rond het thema discriminatie. Dit probleem "normaliseren" is volgens ons een zware fout, want als dit probleem wordt geminimaliseerd riskeren we een "instemmend slachtoffer" te blijven, waardoor we ons ons hele leven lang gefrustreerd, gekwetst en geïsoleerd zullen blijven voelen.

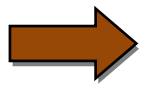
Dit project heeft als doel mensen te sensibiliseren en bewust te maken van de mogelijke uitwassen van discriminatie als de slachtoffers niet op een adequate manier reageren. Door dit project zullen de nodige instrumenten worden aangeboden om discriminatie op een intelligente en effectieve manier het hoofd te bieden. Samen zullen we de diverse vormen van discriminatie opsporen en strategieën ontwikkelen om deze te dwarsbomen.

Er werden verschillende interactieve ontmoetingen georganiseerd in samenwerking met diverse experts voor de gekozen thema's (advocaten, magistraten, organisaties, ...). Om de doelstellingen van dit project maximaal te kunnen verwezenlijken, werden verschillende personen uitgenodigd. Sommigen onder hen werden regelmatig geconfronteerd met dit fenomeen, andere nooit. Verschillende Brusselse verenigingen wensten dit project te steunen en hebben er actief aan deelgenomen.

We deelden dit project op in 3 fasen:

1. Individuele fase
2. Collectieve fase
3. Juridische fase

Dit jaar hebben we gekozen voor een methodische brochure als hulpmiddel. Het gaat om een kleine synthese van ons project met enkele nuttige pistes en informatie die zouden kunnen gebruikt worden door andere organisaties, verenigingen, scholen, burgers, ...



Fase 1 "Luisteren"

Begeleiders -Citizenne Vormingplus

Bewust worden van jezelf en de anderen. Wie ben ik? Wie ben ik in mijn kracht, met mijn identiteit, welk effect heb ik met mijn communicatie. We vertrekken vanuit zelfwaardering. Het hele traject werken we trouwens rond negatieve ervaringen omtrent discriminatie en racisme. We willen daarom ook vooral vanuit onze kracht beginnen, wat ook de filosofie is in dit project. Bedoeling is om die kracht te waarderen en nog beter in te kunnen zetten om zichzelf en anderen te beschermen tegen alle vormen van discriminatie.

1. Een kennismaking met jezelf en de anderen



Hoe diverse onze achtergrond, hoe complexer onze communicatie. Het is zo belangrijk om heel duidelijk te communiceren over onze 'binnenkant', ons territorium. Je moet daar tijd voor nemen. De diversiteit in onze samenleving vraagt specifieke vaardigheden om die verschillen te zien, te herkennen, en positief die verschillen te benoemen. We zijn allemaal verschillend, of het gaat om je huidskleur, geslacht of kleding, keuzes

die je maakt. Het gaat voornamelijk over je 'binnenkant'.

2. Beelden en interpretatie

Doel: *Bewust worden dat we allemaal een andere perceptie hebben op de dingen. Onze hersenen ontvangen zo'n 30.000 prikkels per seconde. We zijn selectief met ons geheugen. We dienen die informatie te ordenen. Hiervoor gebruiken we ons eigen referentiekader. Een referentiekader is "We hebben allemaal onze eigen waarheid, we beïnvloeden elkaar met die waarheden". Dat is vaak de basis voor meningsverschillen, conflicten, ..., discriminatie.*





3. Pièce Unique “Hoofd handen hart – Verkenning van het eigen territorium”

Doel: deelnemers hun sterktes, kwaliteiten en vaardigheden laten opschrijven en laten vertellen aan elkaar.

Gewoon al eens voor jezelf opschrijven wat je goed kan, wat je belangrijk vindt en waar je van houdt is een verrijking, op zich omdat je dat zelden doet. Het geeft een goed gevoel en ook dit uitwisselen met anderen is een fijne ervaring.

4. Territorium

Doel: Bewust worden van je eigen territorium-

- a) *Mijn privéterrein*
- b) *Alles wat mijn binnenkant betreft (psychologische ruimte)*
- c) *Alles wat ik doe in mijn leven (actieterrein)*



5. Territorium afbakenen

De mensen waarmee we samenleven, samenwerken, die we ontmoeten, hebben elk een eigen territorium. Die verschillende terreinen botsen soms met elkaar. De ene persoon komt op het terrein van de ander. Zo ontstaan ruzies en spanningen. Het is nodig je eigen territorium goed af te bakenen en af te schermen ten opzichte van de ander, om een grens te trekken. Om stop te durven zeggen.

Door deze inzichten verhogen we het bewustzijn dat we zowel slachtoffer kunnen zijn van discriminatie maar ook zelf discriminerend kunnen reageren.

6. Ik « boodschappen »:

Ik zeggen wanneer je ik bedoelt Als het over jezelf gaat kan je best het woord ik gebruiken. Dat is duidelijk voor anderen. Het is de meest eerlijke en eenvoudige manier om je binnenkant te benoemen: jouw mening, jouw wensen en jouw gevoelens. Begin je een zin met 'je' of 'men' dan weet de ander niet of je over jezelf praat, of in het algemeen, of wat je juist bedoelt ... Op die manier neem je geen verantwoordelijkheid voor wat je zegt: je kan er niet op aangesproken worden.

Als je ik-boodschappen formuleert dan kom je op voor jezelf. Daar haal je zelfrespect uit en zo bouw je aan een positief zelfbeeld.



7. We geven elkaar de vijf voor respect

Ken je zelf! Helemaal in de paassfeer, delen we eitjes uit om stil te staan bij..... we komen hier aan het einde van de workshop op terug.

- *Waarden: ik vind belangrijk*
- *Positieve gevoelens: ik hou van... ik vind plezant...*
- *Negatieve gevoelens: ik vind het vervelend dat ik vind het lastig dat.....*
- *Behoeften: ik heb nodig...*
- *Wensen: ik zou graag*
- *Ervaringen: ik herinner mij vroeger deden wij*
- *Normen: ik vind juist dat, ik vind verkeerd dat*
- *Betekeningen: voor mij betekent veiligheid...*

Doel: *deze oefening maakt snel inzichtelijk dat iedereen tot verschillende culturen behoort die allemaal hun eigen effecten met zich meedragen.*

Door over te lopen en zich daadwerkelijk fysiek buiten de groep te plaatsen (zo voelt het voor de deelnemers, ze stappen uit de rij die aan één kant van de zaal staat) raakt het sommige deelnemers diep in hun hart. Soms maakt dat de oefening emotioneel. Het interessante is dat de deelnemers zien dat er mensen naar de andere kant overlopen, waarvan ze het niet hadden verwacht.



8. Kruispuntdenken

Doel: *De deelnemers kennen en begrijpen het kruispunt denken.*

Het kruispuntdenken is een manier om naar diversiteit te kijken en kan inspireren om met de complexiteit van diversiteit te werken. Iedere mens bevindt zich op een kruispunt van een aantal diversiteitskenmerken. Geaardheid, etniciteit, gender en handicap maken deel uit van de individuele identiteit. Zij komen in dit voorbeeld als een kruispunt van kenmerken samen. De implicaties van deze kruispunten voor het individu en voor zijn of haar sociale positie kunnen zeer verschillend zijn.



Eigenlijk zijn we allemaal een soort ‘kubus’ van diversiteit. Elk van ons vormt zijn eigen kleurige puzzel van vlakken en vakjes. Onze identiteit is immers complex en valt uiteen in allerlei eigenschappen: leeftijd, geslacht, afkomst, geaardheid, inkomenssituatie en beperking. Voor elk van die domeinen kan je tal van indelingen maken, zoals leeftijdsgroepen. De combinatie van al die aspecten bepaalt mee onze kansen in de maatschappij. De vakjes van de kubus staan nooit stil, we zien voortdurend in verandering. Onze identiteit is nooit af, onze levensloop kent vele leuke en minder leuke vertakkingen. Met deze kubus kan je diversiteit proberen te vatten wars van alle clichés en vereenvoudigingen.

Divers Identiteit is een informatief spel over diversiteit en kruispunt denken, ontwikkeld door het Centrum voor Informatieve Spelen vzw in opdracht van de Dienst diversiteit en gelijke kansen van de provincie Vlaams-Brabant. Het spel, dat eveneens als gespreksmethode kan gebruikt worden, is gebaseerd op de overbekende Rubik kubus, de kubus met de draaiende blokjes. Divers Identiteit kan ontleend worden bij Socius





Fase 2: Begrijpen

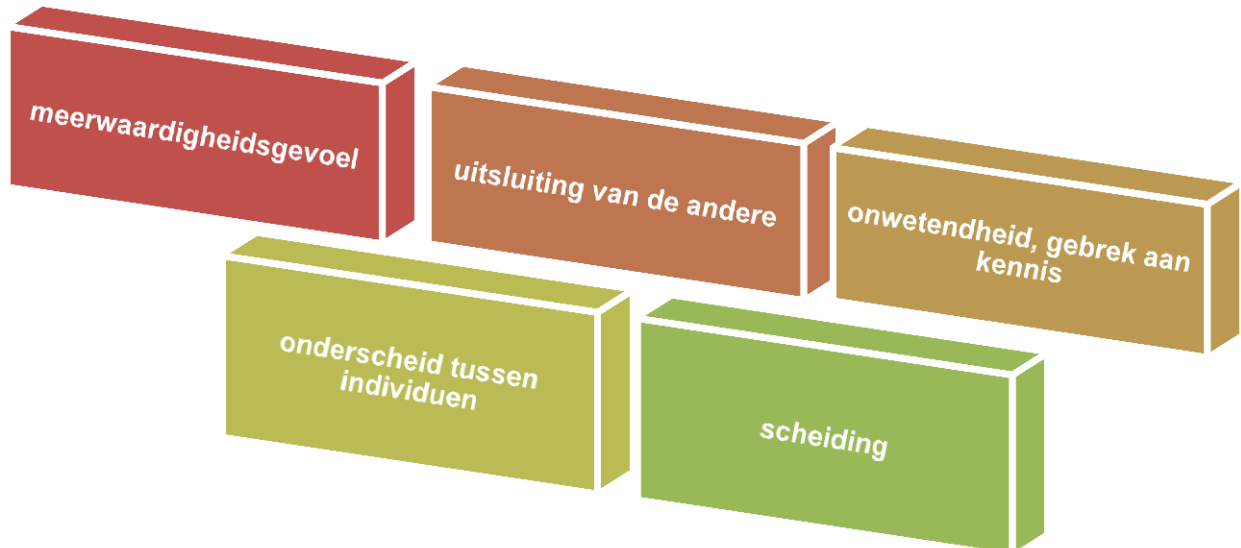
Formateur: Malamine Fadiaba

In deze tweede fase wilden we dat de deelnemers solidair handelden zodat ze zich op termijn bewust werden, zowel individueel als collectief. Het accent werd op de groepscohesie gelegd. Samen strategieën vinden waardoor we beter samen kunnen leven. We hebben tezelfdertijd geprobeerd om de oorsprong van stereotypen en vooroordelen te vinden. Deze bevindt zich vaak in de opvoeding of de familiale sfeer van de persoon. Deze vooroordelen creëren negatieve houdingen die tot discriminatie, tot uitsluiting leiden, maar die ook effect hebben op de relaties met anderen.

De deelnemers steunden vooral op de eigenschappen van de groep om de werkmethode te bepalen. De deelnemers hebben effectief meegebouwd aan de inhoud van de vorming op basis van hun kennis en hun ervaring. Ze kozen verschillende werkinstrumenten zoals interactieve spelletjes, reflectieateliers en reportages. Aan de hand van diverse methodes hebben de deelnemers nagedacht over discriminatie.

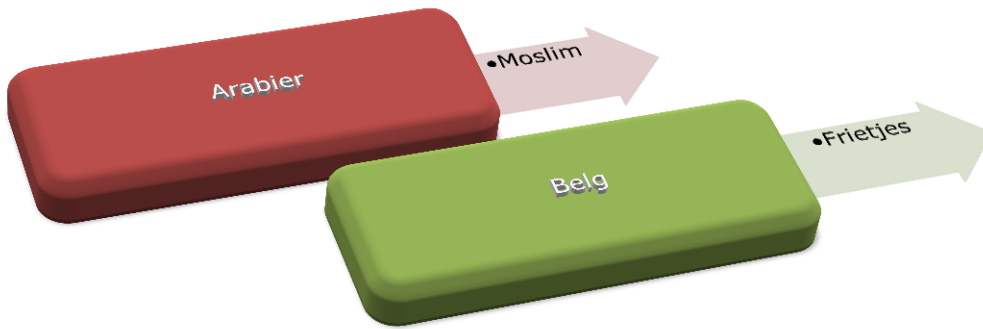
1. Cultionary “Beelden, clichés en stereotypes”.

Definieer discriminatie in één woord.





Wat ik zie, wat ik denk



Doel van het atelier

Werken aan het beeld dat we hebben van minderheden

Creativiteit en spontane ideeën van de groep

Verder gaan dan de clichés en niet blijven talmen bij negatieve ervaringen. Begrijpen waarom ze gediscrimineerd werden. De verschillende mechanismen begrijpen. Onze eigen gedachten en handelingen analyseren.

De verschillende interpretaties en beelden die met woorden geassocieerd worden, vergelijken

De deelnemers bewust maken van de negatieve gevolgen van deze stereotypen en vooroordelen om positieve alternatieven te zoeken... Begrijpen hoe stereotypen werken

De deelnemer bewust maken dat het beeld dat we kunnen hebben van de ander of de voorstelling die we ons maken discriminerend kan zijn.

2. Ordinair racisme, dagelijks racisme

Deze module is een pedagogische animatiemodule. « **La dame dans le tram** » (de dame in de tram) van Jean-Philippe Laroche. Deze kortfilm van ongeveer 8 minuten geeft een alledaagse situatie weer. In enkele woorden:

“Een passagier met een migratieachtergrond stapt de tram op en zet zich naast een bejaarde vrouw neer. De vrouw gedraagt zich wantrouwig en verkondigt ongegeneerd racistische praat tegenover deze passagier. Net voor de tramtickets worden gecontroleerd...”

www.legrandforum.be/spip/?La-dame-dans-le-tram



3. Stoelenronde



We denken vaak dat we in staat zijn om elke situatie de baas te kunnen. Dat we de anderen niet nodig hebben. Als we de werking van een groep van nabij bestuderen, merken we vaak dat niemand als leider wil optreden. Als iemand een voorstel doet, beslist de hele groep de facto dat die persoon de leider wordt. Waar

bevindt zich onze aandacht tijdens het spel? Op wat we zullen doen? Op wat we achter ons laten? Waarom werkt het? Waarom werkt het niet? Wat gebeurt er als er een fout wordt gemaakt? Aanvaardt de groep dat zij moeten leren uit hun fouten of niet? Dit zullen we trachten te analyseren tijdens dit atelier.

In enkele woorden: elke deelnemer houdt een stoel in één hand. Het spel bestaat erin de volledige ronde van de stoelen af te werken zonder dat er één stoel valt. Zodra één stoel valt, beginnen we opnieuw vanaf nul te tellen. Om te slagen is het belangrijk dat de deelnemers communicatiestrategieën uitwerken.



Doel van het atelier

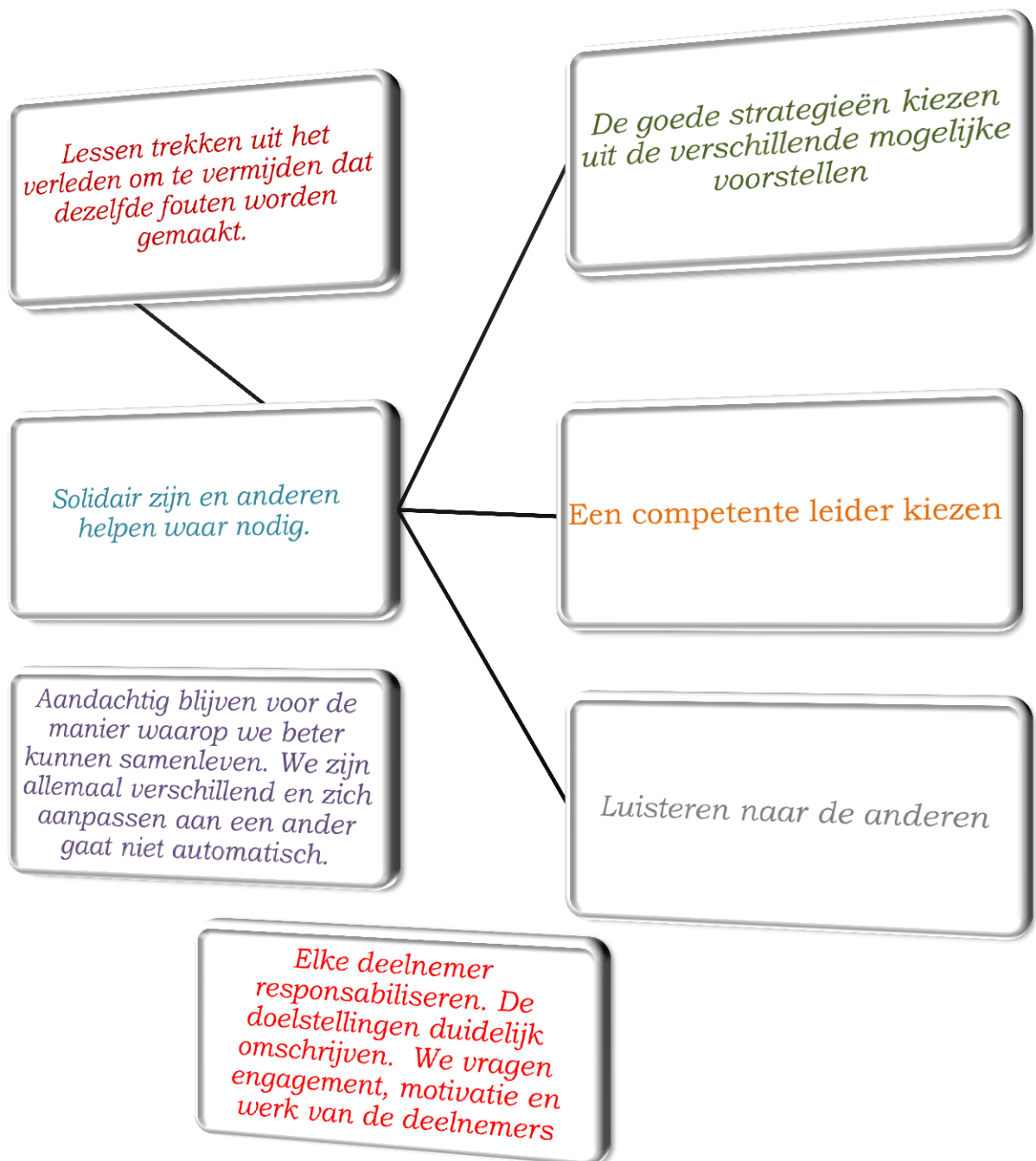
Regels uitwerken: naar elkaar luisteren zonder elkaar te onderbreken (om de suggesties van iedereen te kunnen horen), wederzijds respect, spreken met "ik" (de deelnemers uitnodigen om vooral te praten over wat ze voelen en niet over wat ze denken over de anderen)

Op basis van ervaring en persoonlijke competenties de deelnemers ertoe brengen een groepsdynamiek te ontwikkelen, solidariteit te ontwikkelen.

Opbouw van een ploeg (de groepscohesie onderzoeken, de leaderships, of er zondebokken zijn)

De deelnemers ertoe brengen om een collectieve uitdaging aan te gaan

Deze animatie was zeker voer voor reflectie. We stelden vast dat als we een collectieve uitdaging willen aangaan, we moeten:



➔ *Fase 3 Redgeren*

De laatste stap van ons project omvat de studie van de diverse juridische aspecten. Tijdens het hele project, werden meerdere vragen en suggesties naar voren geschoven en werden antwoorden gevraagd. Hoewel niemand de wet mag negeren, blijft dit onderwerp zeer ruim. De wet is weinig gekend en vraagt een echte expertise op het vlak van de rechten en plichten van iedereen. We bestuderen hier dus de administratieve aspecten van een procedure en hernemen het volledige parcours, gaande van de indiening van een klacht tot het einde ervan. Deze vorming werd opgesplitst in functie van de thema's die werden behandeld.

- a) Algemene info (Centrum voor gelijkheid van kansen)
- b) Het recht (expertise van een advocaat)
- c) Ondernomen acties (Minderhedenforum)
- d) Gerechtelijke en strafrechtelijke procedures (met de tussenkomst van een politie-inspecteur).



A. Algemene info

Gelijkheid van kansen of gelijkheid voor iedereen?

Verschillende instanties bieden hulp en ondersteuning aan in geval van discriminatie, van racisme, ... Bijvoorbeeld het Centrum voor gelijkheid van kansen en het Mrax. Het Centrum voor gelijkheid van kansen werkt vaak preventief en geeft de voorkeur aan bemiddeling. Wat zijn de andere mogelijke acties? Nemen we het voorbeeld van een sterk gemediatiseerd dossier, waar het Centrum het initiatief neemt om zich burgerlijke partij te stellen.

Hoe vult het Centrum het Mrax aan, wat zijn de criteria om te bepalen dat het effectief om discriminatie gaat, wat zijn de redenen die de tussenkomst van het Centrum rechtvaardigen, ...? Zoveel vragen die zullen behandeld worden tijdens onze vormingsdag.



Discriminatie of niet ?

Discriminerende criteria

We stellen vast dat de perceptie van discriminatie heel verwarrend is en dat we vaak geneigd zijn om een misleidende omweg te maken. Tijdens dit praktisch atelier hebben we een advertentie geanalyseerd om te zien of deze discriminerende eigenschappen bevat of niet. Is de advertentie die we bestudeerden discriminerend of hebben we simpelweg te maken met een perfect wettelijke situatie? Enkele voorbeelden van situaties.

Een werkzoekende vindt een job in een callcenter via een interimkantoor. In een gesprek met de werkgever wordt hij echter geweigerd omwille van zijn Afrikaans accent.

- *Dit kan een probleem zijn voor de kwaliteit van je werk. Klanten moeten je perfect kunnen verstaan. Sommige Belgen hebben ook een accent vanuit hun dialect. Er moeten duidelijke taalcriteria zijn, los van origine Dit is verborgen discriminatie, het gaat eigenlijk om zijn huidskleur.*

Een café zoekt een medewerker en afficheert: “Verkoopster gezocht; jonge vrouw tussen 20 en 30 jaar”.

- *Een oudere vrouw of man kan dit even goed doen. Misschien hebben zij zelfs meer ervaring. Misschien bestaat het bezoekerspubliek vooral uit jongeren of mannen. Je mag geen werknemers selecteren op basis van hun uiterlijk. Misschien heeft dit te maken met bepaalde financiële voordelen voor de werkgever. Je mag geen onderscheid maken op basis van geslacht of leeftijd*

Een student heeft problemen met zijn arm en vraagt om zijn examen mondeling te mogen afleggen in plaats van schriftelijk.

- *Je moet goed onderzoeken of de student geen misbruik maakt van de situatie. Misschien kan hij door middel van hulpmiddelen wel zijn schriftelijke test doen. Je kan mondeling even goed testen of hij de leerstof beheerst. Je moet uitkijken dat je de andere studenten hierdoor niet discrimineert. Een werkgever moet hulpmiddelen voorzien om een gehandicapte medewerker de kans te geven zijn job te doen. Tenzij hij kan aantonen dat dit financieel echt niet haalbaar is...*

B. Recht

En mijn rechten? Wat met de wet?

Om de strijd efficiënt te kunnen voeren, moeten we bovenal goed onze rechten en plichten kennen. Hoe wordt een procedure begonnen, tot welke dienst moet men zich richten om een beroep te kunnen doen op onze begeleiding? Om een antwoord te hebben op al onze vragen, hebben we een advocate uitgenodigd. Met haar expertise heeft zij ons geïnformeerd over de volgende diverse punten:

- ❖ De rechten van de slachtoffers, de wet Franchimont
- ❖ De klachtenprocedure
- ❖ De opvolging van klachten door het parket
- ❖ Het verschil tussen het burgerlijk recht en het strafrecht

C. Ondernomen acties

Om mensen bewust te maken van het gevaar dat discriminatie is, hebben we verschillende activiteiten georganiseerd:

- Het Minderhedenforum heeft de verschillende activiteiten voorgesteld die gedurende het jaar werden georganiseerd (praktische tests om een job te vinden, met een vergelijking tussen een autochtoon en een allochtoon, antwoord op een advertentie om een woning te krijgen...)
- Deelname aan verschillende culturele activiteiten die verwijzen naar deze thema's (theater, tentoonstellingen in Bozar, ...)
- Organisatie van een multiculturele maaltijd
- Installatie van een tentoonstelling over de afschaffing van de slavernij die werd gehouden in de kerk van Sint-Michiel en Sint-Goedele.



D. Gerechtelijke en strafrechtelijke procedures

Enkele vaststellingen en suggesties



Vaststelling: De administratieve stappen zijn te ingewikkeld. De slachtoffers worden praktisch niet begeleid.

- **Suggestie:** de administratieve stappen vereenvoudigen, vooral de juridische aspecten. De personen doorheen deze stappen begeleiden en de slachtoffers psychologisch bijstaan.

Vaststelling: In bepaalde gevallen, wanneer iemand naar het politiecommissariaat gaat om een klacht neer te leggen, willen bepaalde agenten deze klacht niet noteren voor verschillende redenen.

- **Suggestie:** dat elke burgemeester van alle 19 gemeenten een richtlijn oplegt die de politieagenten verplicht om de klachten te noteren, ongeacht de oorsprong van de klacht. Een onafhankelijk centrum opstellen dat zich enkel en alleen met klachten zou bezighouden om de agenten op die manier van deze taak te ontheffen.

Vaststelling: We kunnen discriminatie bewijzen als deze flagrant is. Bij “verdoken” discriminatie, over welke middelen beschikken wij om deze vast te stellen.

- **Suggestie:** samen met de bepaalde organisaties praktijktesten organiseren in verschillende levensdomeinen (tewerkstelling, huisvesting, vorming, ...) en de nodige sancties opleggen indien de feiten duidelijk werden aangetoond.

Vaststelling: De benadeelde personen hebben de financiële middelen niet om een procedure op te starten. Dit is de reden waarom ze geen stappen ondernemen.

- **Suggestie:** De stappen vereenvoudigen om een pro deo advocaat te krijgen.

Hallo politie?

Tijdens het hele project werden heel veel opmerkingen en vaststellingen gemaakt m.b.t. de acties van de politie (zie vorige). Heel veel vragen over de weigering om een klacht te noteren, over een onvolledig PV, over ongepast gedrag van de politieagenten, ...

Om op al deze vragen een antwoord te krijgen en opheldering te krijgen, hebben we een beroep gedaan op een politie-inspecteur van de Brusselse politie.

Informatieve vragen over de neerlegging van een klacht op het politiecommissariaat:

1. Wat is het verschil tussen een burgerlijk delict en een strafrechtelijk delict?
2. Wat is het verschil tussen een proces-verbaal en een informatiefiche?
3. Kan een politieagent weigeren om de verklaring van de klager op te nemen of zijn klacht te noteren? Wat kan de klager doen in geval van weigering?
4. Procedure van een proces-verbaal van verhoor conform de wet Franchimont: de rechten van de klager bij politieverhoor:

<i>Kan de klager een kopie eisen van zijn verhoor?</i>	JA
<i>Kan de klager eisen dat de verbalisant woord voor woord zijn eigen woorden noteert in de verklaring?</i>	JA
<i>Kan de klager eisen na het verhoor dat zijn verklaring wordt voorgelezen?</i>	JA
<i>Is de klager verplicht om na verhoor zijn verklaring te ondertekenen?</i>	NEE
<i>Als de klager het PV van het verhoor heeft ondertekend, betekent dit juridisch dat hij de inhoud ervan erkent?</i>	JA
<i>Kan de klager eisen dat er een bepaalde onderzoeksdaad wordt verricht of dat er een derde wordt verhoord?</i>	JA
<i>Als de klager een andere taal spreekt dan die gehanteerd tijdens de procedure, kan hij dan een beroep doen op een tolk of zelf zijn verklaring schrijven in zijn eigen taal?</i>	JA
<i>Heeft de klager het recht van de politieagent te eisen de oorsprong van zijn vragen te rechtvaardigen en, indien nodig, er niet op te antwoorden?</i>	JA
<i>Heeft de klager het recht tijdens het verhoor om elk document dat in zijn bezit is te gebruiken? Mag hij documenten bijvoegen aan het PV van zijn verhoor tijdens of na dit verhoor?</i>	JA

Informatie over het attest van neerlegging

Op het einde van het verhoor krijgt de klager een attest van neerlegging van de klacht. Het is belangrijk dat hij dit attest bewaart omdat het belangrijke praktische informatie bevat die nuttig zullen zijn gedurende het verdere verloop van de procedure.

Informatie over de « verklaring van de benadeelde persoon »

Als benadeelde persoon zal de klager geïnformeerd worden over de eventuele klassering zonder gevolg van de klacht en de eventuele redenen hiervoor.

Hoe omgaan met discriminatie?

Discriminatie wegens godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, seksuele geaardheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Toch is de realiteit in anders: er wordt nog steeds bewust en onbewust gediscrimineerd in onze samenleving. Dit blijkt uit tal van nationale en internationale studies, praktijkgevallen en uit jaarlijkse cijfersverslagen van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Op basis van een aantal infosessies zijn een aantal tips opgesteld voor het omgaan met discriminatie.

1. Hoe herken je discriminatie?

Discriminatie betekent dat er onderscheid wordt gemaakt tussen personen of groepen op grond van allerlei beschermde criteria zoals huidskleur, nationaliteit, handicap, leeftijd of geslacht. In alle gevallen waarbij jij of de groep waartoe je behoort in dezelfde situatie anders behandeld wordt dan andere personen of groepen, is er sprake van discriminatie.

Enkele voorbeelden:

- a) Twee groepen jongeren willen een discotheek binnen. De ene groep bestaat uit Belgen, de andere uit Marokkanen. Ze zijn allemaal netjes gekleed en gedragen zich allemaal rustig en ordelijk. Toch worden de Marokkanen niet binnengelaten door de portier, terwijl de Belgen direct werden toegelaten.*
- b) Twee koppels willen hetzelfde huis huren. Het ene stel bestaat uit twee mannen, het andere stel uit een man en een vrouw. Hun inkomens en leefsituatie zijn verder gelijk. De verhuurder kiest ervoor het huis aan het heterostel te verhuren.*

2. Ken je rechten

Discriminatie is in België verboden. Dat is geregeld door middel van diverse wetten en regels. Als je het idee hebt dat je gediscrimineerd wordt, is het belangrijk dat je op de hoogte bent van de regelgeving die dat verbieden. Je kan hiervoor terecht bij specifieke organisaties zoals het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en het MRAX, die tegen discriminatie strijden.

3. Leg vast wat er gebeurt

Als je gediscrimineerd wordt en je wilt er iets aan doen, zul je met concrete feiten moeten komen. Zorg dus dat je een dossier aanlegt van alle incidenten die voorvallen tussen jou en de dader. De dader kan één persoon of een organisatie - bijvoorbeeld je werkgever of een verhuurder - zijn.

Noteer precies wat er gebeurd is en schrijf er ook de datum en de locatie bij. Als iemand anders in een gelijke situatie anders behandeld werd dan jij, schrijf dan ook op waarin dat verschil zat. Als er andere mensen bij zijn, noteer je bovendien hun namen, zij kunnen later namelijk misschien optreden als getuigen.

4. Spreek de dader aan op zijn gedrag

Als je genoeg feiten en bewijzen verzameld hebt maar je wilt liever niet meteen de officiële weg bewandelen, spreek je de dader aan op zijn discriminerende gedrag. Je merkt dan vanzelf wel aan zijn reactie of hij bereid is samen tot een oplossing te komen.

Het komt voor dat degene die discrimineert zich daar niet eens van bewust is, bijvoorbeeld door verschillen tussen jullie of een gebrek aan betrouwbare en juiste informatie bij die persoon. Probeer dus ook te achterhalen waar zijn gedrag vandaan komt.

Als het echt om onbewuste discriminatie gaat, maak de dader dan duidelijk waarom zijn gedrag discriminerend is en dat jij je erdoor gekwetst voelt.

Laat wel in alle gevallen duidelijk weten dat je stappen zult ondernemen als het discriminatoir gedrag niet verandert.

5. Zoek steun bij anderen

Discriminatie het hoofd bieden is moeilijk in je eentje. Zoek dus steun bij anderen. Dat kunnen medeslachtoffers zijn, want samen sta je sterker en wordt het gemakkelijker om iets te ondernemen.

6. Meld discriminatie bij de bevoegde organisaties

Of je een formele klacht wenst neer te leggen of niet, meld steeds het voorval bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Dit is belangrijk om de problematiek van discriminatie accuraat in kaart te brengen.

7. Dien een klacht in of onderneem juridische stappen

Verbetert de situatie niet of niet voldoende naar jouw mening, dan wordt het tijd om een officiële klacht in te dienen. Je kunt een klacht indienen bij de politie en inspectiediensten of bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Probeer je klacht zo goed mogelijk te onderbouwen met voorbeelden en documenten (bijvoorbeeld een proces-verbaal). Verzamel zoveel mogelijk feiten en getuigenissen. Maak aantekeningen van wat er werd gezegd of gedaan: wanneer, waar, door wie en wie was getuige van het voorval.

8. Onderneem ook actie als je getuige bent

Je kunt behalve als slachtoffer ook op andere manieren te maken krijgen met discriminatie. Bijvoorbeeld als getuige. Ook dan is het belangrijk dat je iets doet. Je kunt daarvoor dezelfde stappen zetten als de slachtoffers. Je kunt ook enkel een melding doen bij Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.



Conclusies:

- ✓ *Weet wat een discriminerende handeling is.*
- ✓ *Wees op de hoogte van je rechten als slachtoffer van discriminatie.*
- ✓ *Verzamel de juiste en relevante gegevens om discriminatie aan te tonen.*
- ✓ *Maak steeds melding van een discriminatie bij de bevoegde organisaties.*
- ✓ *Wees als getuige van discriminatie niet passief maar maak hiervan ook een melding en ondersteun het slachtoffer*



Conclusie

Op het einde van het project hebben we, aan de hand van de verschillende ontvangen evaluaties, een zeer duidelijke bewustwording vastgesteld zowel bij de leden als bij de verantwoordelijken van de deelnemende verenigingen. Het thema discriminatie aankaarten op een interactieve manier heeft trouwens van iedereen een sterk persoonlijk engagement gevegd. Met de hulp van de verschillende uitgenodigde experts, zijn we gekomen tot een beter begrip en tot enkele oplossingen. We zijn er ons van bewust dat de voorgestelde oplossingen slechts een begin zijn en dat er een werk van lange adem op ons wacht, zowel op individueel als op collectief vlak en dit in samenwerking met de bestaande structuren.

Er werden verschillende vaststellingen gedaan. De slechte werking werd blootgelegd, het gebrek aan middelen, aan tijd maar ook aan goede wil. Hierdoor willen we een werkinstrument ontwikkelen en een aantal voorstellen doen aan onze politieke beslissingnemers.

Trouwens, om tot een collectieve bewustwording en een beter begrip te komen, lijkt het ons interessant om regelmatig rondetafels te organiseren met de verschillende samenstellende elementen van onze samenleving. Een sociale mix om beter samen te leven.

Vreemd genoeg hebben we met dit project gemerkt dat niemand gevrijwaard blijft van intolerant gedrag, van discriminerende reflexen. Dit is vaak onbewust. We noteerden eveneens het belang van de sociale factor die een element blijkt te zijn waarmee we moeten rekening houden.

Omdat we in een rechtsstaat leven, moeten we constant de rechten en plichten van iedereen herhalen. Wanneer discriminatie wordt vastgesteld, mogen we niet aarzelen om stappen te ondernemen zodat een halt wordt geroepen aan de straffeloosheid waar sommigen zich achter verschuilen. Niemand is gevrijwaard van discriminerende handelingen, woorden of houdingen. Het is essentieel dat de regels worden gerespecteerd die onze samenleving regelen en meer bepaald het rechtssysteem.

We besluiten uiteindelijk met onze eigen ervaringen. Er zijn slachtoffers, er zijn daders, maar er zijn ook getuigen die te vaak gelaten of onverschillig zijn. Die onverschilligheid vinden wij verontrustend. Wij moedigen dagelijks elke burger aan om een belangrijke rol te spelen in de strijd tegen discriminatie onder welke vorm zij zich ook vermomt.

Enkele nuttige adressen

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding

Koningsstraat 138 - 1000 Brussel

Tel: (0800) 12 800 (gratis nummer)

Website: www.diversiteit.be

MRAX

Poststraat 37, 1210 Brussel

Tel: (02) 218 23 71

Website: www.mrax.be

Federale en lokale politie

Neem contact op met je wijk- of dichtstbijzijnde commissariaat

Partenaires du projet :

1. *Vormingplus Citizenne, Sigrid Vandeput
Steenkoolkaai, 9-1000 Brussel*
2. *FMDO, Johanna Biesmans
Bondgenotenstraat, 52-1190 Vorst*
3. *Minderhedenforum vzw, Mohamed Lahlali
Vooruitgangsstraat 323/4 - 1030 Brussel*
4. *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, Didier Boone,
Koningsstraat 138 - 1000 Brussel*
5. *Fadiaba, Mohamed Elaine
Poststraat, 37- 1210 Brussel*

Doelgroep van het project:

6. *Inaya vzw, Riahi Nadia (doelgroep: sociaal kwetsbare vrouwen)
Munthoofdstraat, 140- 1060 Brussel*
7. *FIREFEC bandundu vzw, Pia Makengo (doelgroep: Congolese senioren)
Av. Zaman, 37 1190 Bruxelles.*
8. *Matissa vzw, Driss Jaouzi (doelgroep: jongeren)
Wipstraat 6, 1070 Brussel*
9. *Immigr'arte, Marcia Del francisco (doelgroep: Braziliaans-Cubaanse mensen)
Fortstraat 35 1060 Saint-Gilles doelgroep*
10. *De Lork, Kim Valtin (doelgroep: mensen met een handicap)
Jean Robiestraat, 29-1060 Sint-Gillis*
11. *Merhaba vzw, (doelgroep: LGBTQI uit etnisch culturele minderheden)
Kolenmarkt 52, Brussel*
12. *Paroisse Curé d'ars (doelgroep: Brusselse senioren)*
13. *Asbl Age et transmission (doelgroep: Brusselse senioren)*

Met de steun van Impulsfonds project



Almanar vzw. Bondgenotenstraat, 52-1190 Vorst. Tél : 02/344.69.92.

Email : almanar@telenet.be