

# 1. Wanneer spreken we over discriminatie?

Veel mensen vinden het moeilijk in te schatten of er in een bepaalde situatie sprake is van discriminatie. In dit hoofdstuk staan we stil bij de verschillen tussen stereotypen, vooroordelen en discriminatie. Vervolgens bekijken we wanneer discriminatie strafbaar is.

## 1.1 Wat is het verschil tussen stereotypen, vooroordelen en discriminatie

### A. STEREOTYPEN

Een **stereotype** is een **veralgemeend beeld** van hoe de ander denkt, praat, zich voelt, eet en leeft.

De beste manier om een stereotype te herkennen, is vragen naar de typische kenmerken van:

- ❖ een vrouw: vrouwen zijn slechte chauffeurs, staan urenlang in de badkamer, emotioneel ...
- ❖ een Afrikaan: Afrikanen zijn lui, ritmisch, vrolijk, sociaal, kennen geen tijd ...

Een stereotype beeld is niet genuanceerd. Stereotypen gaan voorbij aan de individuele verschillen tussen mensen uit de 'andere' onbekende groep. Stereotypen hebben een zeker nut: ze ordenen onze wereld en vZonder stereotypen zijn we gedwongen om bij elk nieuw feit en elke nieuwe ontmoeting een grondige analyse te maken van wat of wie we voor ons hebben. Het hebben van stereotypen is op zich geen probleem. Het is een manier van **denken** die je bij iedereen terugvindt.

### B. VOOROORDELEN

Vooroordelen zijn stereotypen met een **emotionele lading**. Ze kunnen zowel positief als negatief zijn. Het zijn ongegronde en vooringenomen meningen waarvan we **denken dat ze waar** zijn. Ze zijn nooit neutraal. Vooroordelen kunnen veranderen doorheen de tijd op basis van ervaringen, gesprekken, contacten, de media ...



- ❖ Een werkgever zegt: “Werknemersvertegenwoordigers staan niet open voor dialoog!”
- ❖ Een moeder zegt: “Mannelijke kinderverzorgers, dat past niet!”
- ❖ Een jonge collega zegt: “Alle oudere werknemers zijn traag!”

Vooroordelen zijn moeilijk te doorbreken. Als een chauffeur niet goed parkeert, gaat men er van uit dat het een vrouw is. Een vrouwelijke chauffeur die daarentegen wel goed parkeert, zal het vooroordeel niet doorbreken. Ze zal eerder gezien worden als ‘de uitzondering op de regel’.

Het gebruik van vooroordelen vertrekt vaak vanuit onwetendheid en is dus niet altijd kwaad bedoeld. Het is belangrijk om ons hier bewust van te zijn en ze alsnog proberen te doorbreken.

Het hebben van vooroordelen is **niet strafbaar, tenzij** dit publiekelijk geuit wordt en het over meningen gaat die bedoeld zijn om aan te zetten tot haat, discriminatie, segregatie of geweld omwille van een beschermd criterium.<sup>1</sup>

“Een vooroordeel is moeilijker te splitsen dan een atoom”

*(Albert Einstein)*

---

<sup>1</sup> De anti-discriminatie wetgeving definieert 19 beschermde criteria waarop mensen kunnen gediscrimineerd worden: nationaliteit, geslacht, vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloof, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, sociale afkomst, handicap, fysieke of genetische eigenschap. (zie Deel 1 punt 3)

### C. DISCRIMINATIE

Wanneer je, bewust of onbewust, uit gewoonte of omwille van vooroordelen, mensen verschillend behandelt, dan spreken we over discriminatie. Hierbij gaat het niet meer om positieve of negatieve gevoelens, maar om een effectieve **handeling** waarbij je mensen bevoordeelt of benadeelt.



- ❖ Een meubelwinkel weigert om een bestelwagen mee te geven aan vrouwelijke klanten omdat 'Vrouwen slechte chauffeurs zijn'.
- ❖ Een werkgever leidt oudere werknemers niet meer op, omdat 'oudere werknemers toch niet productief zijn'.

## 1.2. Wat zijn de verschillende vormen van discriminatie?

### A. DIRECTE EN INDIRECTE DISCRIMINATIE

Er is sprake van **directe discriminatie** als iemand, omwille van een beschermd criterium, rechtstreeks ongunstiger behandeld wordt dan een ander in een vergelijkbare situatie.

- ❖ Een werknemer wordt ontslagen omdat hij seropositief is.
- ❖ Een werknemer weigert samen te werken met een collega omdat hij een andere huidskleur heeft of een andere taal spreekt.
- ❖ Een werkgever weigert een volslanke verkoopster aan te nemen.

Men spreekt over **indirecte discriminatie** wanneer (1) een - op het eerste zicht - neutrale maatregel, maatstaf of handelwijze, (2) personen gekenmerkt door een beschermd criterium (3) in het bijzonder benadeelt in vergelijking met anderen en (4) dit niet kan worden gerechtvaardigd. Wanneer iemand geen job krijgt omdat hij te oud is, herkennen we dat gemakkelijk als discriminatie. Indirecte discriminatie is soms moeilijker te herkennen, net omdat men vertrekt van een algemene maatregel die in principe voor iedereen hetzelfde is.

- ❖ Een vacature bevat de vermelding 'Moedertaal Nederlands'. Dit is een indirecte discriminatie van mensen wiens moedertaal niet Nederlands is terwijl zij de Nederlandse taal evengoed of zelfs beter beheersen.
- ❖ In een arbeidsreglement staat een verbod op het dragen van een hoofddeksel vermeld. Personen die omwille van religieuze of medische redenen een hoofddeksel dragen worden hierdoor in het bijzonder benadeeld.

Een verbod op het dragen van een hoofddeksel is niet altijd een discriminatie. Omwille van veiligheid of hygiëne kan dit verbod wél toegelaten zijn.

## **B. OPDRACHT GEVEN TOT DISCRIMINATIE**

Opdracht geven tot discriminatie betekent dat iemand beveelt te discrimineren. Dit kan tegenover een persoon zijn, maar ook tegenover een groep, een gemeenschap of één van haar leden. De discriminatie gebeurt op grond van een beschermd criterium.

- ❖ Een beveiligingsfirma heeft een vacature voor een verkoper/installateur van beveiligingsmateriaal. Een sollicitant van buitenlandse herkomst stuurt zijn CV en motivatiebrief op. De zaakvoerder vraagt per mail aan zijn medewerkster: "Kun jij die persoon afwimpelen? Een vreemdeling die beveiliging zal verkopen, dat heb ik nog niet gezien."
- ❖ Een opdrachtgever vraagt aan een interimkantoor om geen personen met een handicap door te verwijzen.

### C. INTIMIDATIE (OF PESTERIJEN)

Pesterijen (of intimidatie) omvat ongewenst gedrag dat tot doel of gevolg heeft om de waardigheid van de persoon aan te tasten. Bovendien moet er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving worden gecreëerd. Pesterijen op grond van één van de beschermde criteria wordt gelijkgesteld aan discriminatie. Bij collega's zal men eerder van pesten spreken door het ontbreken van een machtsverhouding. Tussen werkgever en werknemer is deze *machtsverhouding* er duidelijk wel.

Intimidatie in de arbeidssfeer kan betrekking hebben op:

- ❖ Verbaal of psychisch geweld (bv. een eenmalige zware racistische belediging die een bedreigende werkomgeving tot gevolg kan hebben)
- ❖ Fysiek geweld (bv. slaan)
- ❖ Ongewenst seksueel gedrag op het werk
- ❖ Pesterijen

Intimidatie of pesterijen zijn niet noodzakelijk gelinkt aan een beschermd criterium. Dus ook pesterijen die los staan van een beschermd criterium zijn verboden.

- ❖ Een werfleider vraagt een zwarte arbeider om het werk op de ladder te doen 'omdat apen het gewoon zijn in de bomen te klimmen'. Dagelijks maakt hij racistische opmerkingen en grapjes.
- ❖ Een homoseksuele werknemer wordt dagdagelijks uitgelachen door zijn collega's omwille van zijn seksuele geaardheid. Hij vindt ook regelmatig obscene foto's van mannen op zijn bureau..

### D. DISCRIMINATIE DOOR WERKGEVER, COLLEGA OF ANDERE

#### *Werkgever*

Een werkgever kan werknemers discrimineren in de verschillende fasen van de arbeidsrelatie: bij selectie, onthaal, opleiding, promotie, taakverdeling, loon en extralegale voordelen ...

- ❖ Een werkgever gaat tijdens de werving- en selectieprocedure op zoek naar de perfecte kandidaat: een hoogopgeleide, 30 jarige blanke man waardoor andere mensen met dezelfde capaciteiten, geen kansen krijgen.
- ❖ Een werkgever voorziet geen onthaaltraject voor tijdelijke werkrachten.
- ❖ Een werkgever weigert opleidingen te organiseren voor oudere werknemers omdat dit onvoldoende zou renderen.
- ❖ Bij doorstroom en promotie komen moeders niet altijd in aanmerking voor de job omdat ze niet flexibel genoeg zouden zijn.

### ***Collega's***

Enkel diegene die zich in een machtspositie bevindt, kan discrimineren. Dit betekent dat een leidinggevende zijn ondergeschikten of een sollicitant kan discrimineren, maar dat een ondergeschikte werknemer zijn chef of zijn collega's in principe niet kan discrimineren.

Collega's kunnen elkaar of hun leidinggevende wel pesten. Het gaat dan bijvoorbeeld om het niet willen samenwerken, het verspreiden van roddels of het maken van racistische, homofobe of seksistische opmerkingen.

- ❖ Een collega weigert om opdrachten te aanvaarden van een vrouwelijke teamchef.
- ❖ Mannelijke collega's weigeren 's middags samen aan tafel te zitten met hun homoseksuele collega.

### ***Anderen***

Als werknemer kan je ook geconfronteerd worden met anderen die discrimineren. De wet verbiedt discriminatie door klanten op dit moment nog niet. Een klant kan weigeren om bediend te worden door een bepaalde werknemer omwille van diens geloof, seksuele geaardheid, huidskleur ... De 'dienstverlener' kan op dat moment zelf ook weigeren om hem nog een dienst te verlenen.

- ❖ Een mannelijke patiënt weigert om gewassen te worden door een vrouwelijke verpleger.
- ❖ Een klant weigert een allochtone slotenmaker om zijn sloten te vervangen.
- ❖ Een klant weigert een mannelijke poetshulp omdat zij ervan overtuigd is dat mannen dat niet goed kunnen.

Klanten kunnen kwetsende opmerkingen maken over werknemers omwille van hun huidskleur, uiterlijk, handicap of andere kenmerken. In deze gevallen kan er wél sprake zijn van verboden verbaal geweld of pesterijen. Dit heeft ook betrekking op pesterijen door of tegenover werknemers in onderaanneming of leveranciers.

Als de klant zich in een machtspositie bevindt tegenover een dienstverlener kan deze aansprakelijk worden gesteld voor het 'opdracht geven tot discriminatie'.

- ❖ Een multinational vraagt een klein uitzendkantoor om 'geen Arabische of Oost-Europese uitzendkrachten' door te sturen en dreigt ermee anders naar de concurrentie te stappen.