

Het ACV vindt het belangrijk dat haar leden zich bewust worden van veralgemeningen en stereotypes. We willen het debat over vooroordelen voeren en de strijd tegen discriminatie aangaan. Discriminatie is uitsluiting en moet bestreden worden. Vooroordelen herkennen en mensen hierop aanspreken is een eerste stap. Het is belangrijk om ook in je eigen organisatie bewust om te gaan met vooroordelen en daar waar nodig stappen te zetten.

1. Hoe discriminatie op de werkvloer herkennen?

Discriminatie komt in verschillende maten en vormen voor. Er is een vage grens tussen stereotypes, vooroordelen en discriminatie (zie ook Deel 1). Het begint vaak met onschuldige grapjes of opmerkingen over collega's. Wanneer de grapjes en opmerkingen telkens tegenover eenzelfde collega of groep van mensen worden gemaakt, kan dit invloed hebben op de hele werkvloer. Mensen kunnen dit als kwetsend ervaren. Heb oog voor kleine uitingen van vooroordelen voor het uit de hand loopt. Als militant kan je reageren en duidelijk maken dat bepaalde opmerkingen ongepast zijn.

Bij ongepast gedrag is de kans groot dat de 'dader' zich zal proberen te verantwoorden. Vaak voorkomend is:

A. **MINIMALISEREN VAN DE FEITEN** **"Een grapje moet toch kunnen!"**

Grapjes tussen collega's zijn leuk en goed voor de sfeer. Grappen kunnen ook kwetsen, bijvoorbeeld omdat de grap elke dag opnieuw wordt gemaakt of omdat het gaat om iets heel persoonlijks. De grens tussen een grap en een belediging is erg vaag. Ook de persoonlijke weerbaarheid speelt een rol. De ene medewerker lacht mee, de andere trekt zich terug. Let goed op reacties van collega's en voorkom dat grapjes kwetsend worden.

B. **ZEGGEN DAT HET ONBEWUST OF NIET DE BEDOELING WAS**

Discriminatie op de werkvloer gebeurt vaak ongewild en onbewust. Soms is iemand zich totaal niet bewust van het effect van een bepaalde opmerking of handeling op een werknemer. Toch kan zo iets in strijd zijn met de wet. Voor de wet telt het effect van discriminatie op het slachtoffer, niet zozeer iemand zijn bedoeling. Om voor iedereen duidelijk te maken wat wel en niet kan, is een goed afsprakenkader nuttig.

C. GEBRUIKEN VAN VALSE ARGUMENTEN

Men zoekt redenen waarom gemaakte uitspraken gegrond zijn, zonder stil te staan bij de individuele situatie van het slachtoffer. De meest gebruikte argumenten zijn “ze passen niet in het team”, “ze lokken het zelf uit”, “als dat al niet mag” ...

D. GEEN AANDACHT HEBBEN VOOR DIVERSITEIT

In een onderneming waar geen aandacht voor diversiteit is, kan onbedoeld discriminatie optreden. Hoe minder zichtbaar een groep is, hoe belangrijker het is voor leidinggevenden en vertrouwenspersonen om er alert voor te zijn. Ga er bijvoorbeeld niet van uit dat iedere werknemer een partner van het andere geslacht heeft.

