

3. Discriminatie? Wat nu?!

Werken rond discriminatie gebeurt al te vaak pas na een concrete aanleiding. Om vragen of meldingen op de juiste manier op te vangen, raden we jullie aan om het **meldingsformulier discriminatie** te gebruiken.

Het formulier biedt een basis om een melding op een **objectieve** manier te registreren. Daardoor verlies je belangrijke elementen niet uit het oog. Mocht het later toch tot een klacht komen, dan heb je alle elementen die nodig zijn voor een klacht bij de hand. Vergeet zeker niet je secretaris te verwittigen.

REGISTREER ELKE VRAAG OF MELDING!

Gebruik hiervoor het voorbeeldformulier dat je vindt in Deel 4.

3.1 Wat kan IK doen?

De eerste opvang is belangrijk. **Luisteren** naar het verhaal van het slachtoffer maakt hier het verschil. Een eerste gesprek is erg belangrijk om de situatie helder te krijgen.

Neem volgende aandachtspunten mee tijdens het gesprek:

A. BEKIJK DE INTERNE PROCEDURE

Is er in de onderneming een **interne procedure**? Heeft de melder hier gebruik van gemaakt? Wat is de stand van zaken?

B. WEES OBJECTIEF EN ONPARTIIDIG

Het is belangrijk om zo **objectief** mogelijk te blijven. Probeer geen mening te vormen en raak niet té betrokken.

C. VERZAMEL BEWIJZEN

Vraag tijdens een eerste gesprek naar **concrete bewijzen** of **overtuigende aanwijzingen** en **verzamel ze**. **Materiële bewijzen** en/of **getuigen, die voldoende objectief zijn**, heb je nodig voor de opbouw van een sterk dossier. Een goed geregistreerde melding vergemakkelijkt het indienen van een eventuele klacht.

D. TOETS DE VERWACHTINGEN AF

Welke **verwachtingen** heeft de melder. Wat wil hij met een melding

bereiken? Vraag hem wat volgens hem een goede oplossing zou zijn.

Mogelijke verwachtingen kunnen zijn:

- ❖ Wenst hij de vakbond of het Interfederaal Gelijkekansen-centrum enkel te **informer**en over de feiten met het oog op registratie?
- ❖ Wenst hij verontschuldigen van de dader(s)?
- ❖ Wenst hij herstel (rechtzetting en/of schadevergoeding) voor de geleden schade?
- ❖ Wenst hij naast het herstel ook dat er sancties opgelegd worden? Zo ja, welke?
 - disciplinaire sancties: een mondelinge of schriftelijke vermaning, een overplaatsing, schorsing met loonverlies, ontslag ...
 - strafsancities: geldboete, voorwaardelijke of effectieve gevangenisstraf ...
- ❖ Is hij bereid om een juridische procedure op te starten.

Maak tijdens het eerste gesprek **geen beloften** die je niet kan waarmaken. Je kan wel samen met het slachtoffer een afsprakenkader maken. Zorg dat duidelijk is wie je mag en kan aanspreken en hoe de terugkoppeling gebeurt. Vraag of de melder anoniem wenst te blijven en of zijn melding op de kern besproken mag worden.

Hoe verder?

Na het eerste gesprek start het eigenlijke onderzoek. Ga op zoek naar feiten en eventuele getuigen. Bekijk ook de juridische kant van de zaak. Vraag hiervoor ondersteuning vanuit het ACV. Vergeet zeker je secretaris niet op de hoogte te brengen van de melding. Breng het, indien mogelijk, ter sprake op de kern.

3.2 En de KERN?

A. PAK INDIVIDUELE MELDINGEN COLLECTIEF AAN

Maak tijdens kernvergaderingen tijd vrij om discriminatiemeldingen te bespreken, ook al kiest de melder er voor om er verder geen gevolg aan te geven. Meldingen met meerdere mensen bekijken, geeft een objectievere analyse. Hoe meer gegevens over discriminatie kunnen

geregistreerd en gebundeld worden, hoe meer argumenten je hebt om discriminatie op het sociaal overleg te brengen.

Om meldingen te bundelen helpt het om volgende vragen te stellen:

1. Komen meldingen rond pesten en discriminatie geregeld voor? Zo ja, wat hebben de 'slachtoffers' gemeen? Denk daarbij niet enkel aan huidskleur of afkomst, maar ook aan andere kenmerken zoals statuut, team, afdeling, loon ...
2. Wijst deze klacht op een structureel probleem binnen het personeelsbeleid?
Werving, selectie, onthaal, opleiding, communicatie, uitstroom, doorstroom zijn belangrijke thema's in het personeelsbeleid. Spanningen op de werkvloer kunnen het gevolg zijn van een personeelsbeleid dat mank loopt. Stel jezelf de vraag welke veranderingen in het personeelsbeleid conflicten kunnen vermijden.
3. Wie kan je medestander zijn?
Denk aan de preventieadviseur (intern/extern), de vertrouwenspersonen, de personeelsverantwoordelijke ... Hoe meer mensen betrokken zijn, hoe groter de kans op een structureel antwoord met een groot draagvlak. Vraag het sociaal overleg tijd vrij te maken om samen een structurele oplossing te zoeken.
4. Denk ook aan eventuele externe begeleiding. Soms is het goed om een buitenstaander erbij te halen.

Als je als militantenkern hierbij ondersteuning nodig hebt, kan je altijd beroep op je secretaris of diversiteitsconsulent. Samen kan er nagedacht worden over een structureel antwoord en een syndicaal actieplan.

Helaas gebeurt het dat een militant bij een melding betrokken is. Denk er dan zeker aan je secretaris op de hoogte te brengen.

B. NEEM VOLDOENDE TIJD OM TE ANALYSEREN

Probeer in te schatten of het om discriminatie gaat. Onderstaande vragen kunnen je daar bij helpen.

1. *Zitten de betrokken mensen in een **gelijkaardige situatie**?*
2. *Wordt er een onderscheid gemaakt op basis van de **wettelijk beschermde criteria**?*
3. *Is er een verschil in **behandeling**?*
4. *Is er een **rechtvaardiging** voor de discriminatie?*

Als blijkt dat het toch niet om discriminatie gaat, helpen de antwoorden je in je communicatie naar het slachtoffer. Indien je denkt dat er wel sprake is van een discriminatie kan je dit aankaarten op het sociaal overleg. Probeer ook juridisch advies in te winnen.

3.3 En het SOCIAAL OVERLEG?

Een discriminatiemelding heeft voor iedereen gevolgen. Collega's zijn vaak rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken of worden gedwongen partij te kiezen. Dit kan de sfeer in het bedrijf verzieken. Gebruik het sociaal overleg om op zoek te gaan naar structurele oplossingen. Zo kan je discriminatie in de toekomst voorkomen. Het sociaal overleg kan ook een rol spelen in het vermijden van juridische procedures. De meeste slachtoffers willen vooral een oplossing voor het onrecht dat hen werd aangedaan. Excuses of een open gesprek volstaan vaak.

Bemiddeling kan een oplossing bieden. Dit is een begeleid **gesprek** tussen slachtoffer en dader. Het geeft beide partijen de kans om de situatie uit te klaren en eventuele motieven, beweegredenen en het emotioneel effect te bespreken. Om bemiddeling alle kans te geven, is het belangrijk dat beide partijen **vrijwillig** deelnemen en dit in alle **vertrouwelijkheid** gebeurt. De bemiddelaar is een gespreksbegeleider die zorgt dat beiden evenredig aan bod komen, maar doet zelf geen inhoudelijke uitspraken of voorstellen. Tijdens een bemiddeling kan gewerkt worden aan een **afsprakenkader**.