

RACISME: VAAK SUBTIEL, MAAR NIET OK



1. Opzet

De halfjaarlijkse netwerkdagen van het Netwerk Racisme Keren brengen mensen samen rond een bepaald onderwerp dat in verband staat met de racismethematiek.

De dag in het voorjaar valt in maart. Dat moment wordt gekozen in het kader van de jaarlijkse 'internationale dag tegen racisme'. De netwerkdag in het najaar valt in november wanneer de 'internationale dag tegen fascisme en antisemitisme' valt. Het publiek op die netwerkdagen bestaat uit een mengeling van ex-cursisten van de vormingen 'Omgaan met Racisme', personen die de ORBIT-thema's genegen zijn of personen die omwille van het thema van die specifieke netwerkdag kiezen zich in te schrijven. Deze netwerkdagen vinden plaats sinds 2002.

Voor de 17^{de} netwerkdag kozen we de schijnwerpers te richten op "subtiel racisme". Dit thema werd gekozen naar aanleiding van het doctoraatsonderzoek van Koen Van Laer over ervaringen van hoogopgeleide mensen van allochtone afkomst met subtiele vormen van racisme. Daaruit bleek dat racisme niet altijd draait om duidelijke stellingen tegen buitenlanders of om openlijke beledigingen. Er bestaan ook minder flagrante vormen van racisme: wegstaren wanneer een persoon met een andere huidskleur binnenkomt; de deskundigheid van een opgeleide persoon van allochtone origine voortdurend betwijfelen... Al zijn deze subtiel-racistische uitlatingen en gedragingen misschien minder zichtbaar, ze verdienen daarom niet minder aandacht.

De dag begon met twee getuigenissen over subtiel racisme, waarna de deelnemers konden kiezen tussen drie werkwinkels. Een paneldebat sloot de netwerkdag af, met de bedoeling oplossingen uit te werken om met subtiele vormen van racisme om te gaan.

2. Programma

- | | |
|-------|---|
| 9u30 | Ontvangst met koffie en thee |
| 9u45 | Inleiding thematiek en korte getuigenissen bij de netwerkdag door: <ul style="list-style-type: none">• Jamila Hamddan Lachkar• Walter Andino |
| 10u00 | Drie werkwinkels: |

Victoria Vandersteen (onderzoeker Human Rights Centre - UGent) ging als ervaringsdeskundige in op voorbeelden van subtiel racisme op de werkvloer en bij aanwerving (sollicitatiegesprekken). Ze vertrok daarbij van resultaten van een aantal interviews met personen die gediscrimineerd werden om verschillende redenen (handicap, geaardheid, huidskleur, ...).
Koen Van Laer (SEIN – UHasselt) voerde een doctoraatsonderzoek naar de werkervaringen van hoopopgeleide mensen van allochtone afkomst. Hierin besteedde hij uitgebreid aandacht aan hun ervaringen met subtiel discriminatie. Hij liet ons kennismaken met zijn onderzoek en de conclusies van zijn doctoraat.
Ingrid Wolfs (coach Wolfsflow) is consulent rond dit thema in de bedrijfswereld. Ze werkte in haar workshop rond de uitdagingen voor bedrijven, organisaties en instellingen in het omgaan met subtiel discriminaties.

- 11u15 Einde werkwinkels en koffiepauze
- 11u25 Korte toelichting bij de conclusies van de werkwinkels
- 11u30 Paneldebat met de verschillende experts en ervaringsdeskundigen. Gemodereerd door Sectorconsulent bij mediarte.be Shaju Hendrixx en met Victoria Vandersteen, Koen Van Laer en Ingrid Wolfs.
- 13u00 Broodjesmaaltijd

3. Biografie sprekers

Koen VAN LAER

Koen Van Laer werkt als postdoctoraal onderzoeker voor SEIN – Identity, Diversity & Inequality Research van de Universiteit Hasselt. Hij behaalde in 2011 een doctoraat in de Toegepaste Economische Wetenschappen aan de KU Leuven met een proefschrift over de werkervaringen van mensen van Turkse en Maghrebijnse afkomst die werkzaam zijn in hogere functies in organisaties. Zijn onderzoek focust voornamelijk op de ervaringen van kansengroepen op de arbeidsmarkt (zoals mensen van allochtone afkomst, holebi's en mensen met een arbeidshandicap), op hoe diversiteit gemanaged wordt en op Islam in organisaties. Recent publiceerde hij samen met Marijke Verbruggen en Maddy Janssens het boek '*Diversiteit in loopbanen. Over (on)gelijke kansen op de arbeidsmarkt*' (Leuven, Acco).

Victoria VANDERSTEEN

Victoria Vandersteen is onderzoekster aan het Human Rights Centre van de UGent. Ze is ervaringsdeskundige in verband met discriminatie op de werkvloer en bij aanwerving (bijvoorbeeld in sollicitatiegesprekken). Ze deed onderzoek voor Fundamental Rights Agency aan de EU inzake recht en discriminatie en heeft daarvoor meer dan 30 mensen geïnterviewd die gediscrimineerd werden om verschillende redenen (handicap, geaardheid, huidskleur, ed.).

Ingrid WOLFS

Als Brusselse Vlaming, geboren in 1959, studeerde Ingrid Hedendaagse Geschiedenis aan de VUB. Daarna trok ze met de rugzak naar Afrika. Wat aanvankelijk een reis van 6 maanden zou zijn werd een verblijf van 5 jaar. In Burundi en Kenia werkte ze voor diverse organisaties. Daar ontdekte ze een voorliefde voor het lesgeven en het werken met volwassenen. Na haar terugkomst werkte Ingrid gedurende 13 jaar bij SABENA

achtereenvolgens als trainer, trainingsverantwoordelijke en projectleider. Sinds 2002 is Ingrid werkzaam als freelance trainer - coach - consultant voor bedrijven, overheidsdiensten en organisaties.

Naast trainingen in communicatie, leadership en diversiteitsmanagement, geeft ze ook advies en begeleiding aan bedrijven bij het uittekenen van trainingstrajecten en uiteenlopende projecten. Ingrid coacht tevens personen en teams naar een grotere effectiviteit.

Haar trainingen zijn vóór alles praktijkgericht en streven naar bewustwording van het eigen denken en doen. Het nemen van de eigen verantwoordelijkheid in gedrag en communicatie is het uiteindelijke doel. Dit doel is helder en duidelijk waarneembaar en vormt haar kwaliteitsgarantie.

Daarnaast begeleid Ingrid groepen en individuen op het pad van bewustwording en persoonlijke ontwikkeling, zowel in België als in het buitenland (Kongo en Hongarije).

Shaju HENDRIKX

Sectorconsulent bij [mediarte.be](http://www.mediarte.be) - expertise media & diversiteit

<http://www.mediarte.be/Aboutus/tabid/219/Default.aspx>

Ervaring diversiteit: o.a. de Meeting/Link Brussel, Vlaams Minderhedencentrum

Ervaring media: o.a. de Standaard, VRT, Caviar, Woestijnvis, de MENSEN, ...

4. Verslag dagverloop

Inleiding

Als inleiding vertelden Jamila Hamddan Lachkar en Walter Andino over persoonlijke ervaringen van subtiel racisme.

Jamila, van Marokkaanse afkomst, toonde hoe ze van kinds af aan regelmatig met subtiel racisme te maken kreeg. Zo werd er vaak getwijfeld aan haar Marokkaanse wortels omdat ze er niet Marokkaans uitzag. Ook kreeg ze soms complimenten voor haar Nederlandse taal te horen. Bij advies voor haar studiekeuze raadde men haar omwille van haar "taalachterstand" af om journalistiek te studeren, terwijl ze later toch als journaliste aan de slag kon. Een appartement huren met haar eigen naam lukte niet, met de naam van haar Vlaamse vriend (en nu echtgenoot) lukte dit wel.

Ze vertelde verder dat het moeilijk is om dergelijke situaties of opmerkingen juist in te schatten. Als vreemdeling heeft men immers het idee dat het altijd racisme kan zijn.

Walter gaf drie concrete voorbeelden.

Bij een café werd hij ooit de ingang geweigerd, omdat er een "privéfeest" doorging. Later hoorde hij dat dit helemaal niet het geval was.

Bij de Post ondervond hij herhaaldelijk moeilijkheden met een bepaalde bediende: een brief die hij wou versturen werd geweigerd omdat het formaat ervan niet zou verstuurd mogen worden; toen hij er zijn rekening afsloot en geld naar een nieuwe rekening overschreef, waren er moeilijkheden om het nieuwe rekeningnummer te achterhalen. Andere mensen met migratiegeschiedenis verklaarden dat ze ook slechte ervaringen hadden met deze persoon.

Ook doorliep hij op een dag een hele trein met zijn zoon om een zitplaats te vinden. De dienst vreemdelingenzaken stapte achter hem mee, om dan in het compartiment waar hij gaan zitten was een pascontrole te doen. Mensen met een blanke huid die hun papieren niet bij hadden, mochten gewoon verder reizen. Deze ervaring raakte zijn zoon heel sterk.

Workshop Victoria Vandersteen

Victoria Vandersteen ging vanuit haar positie van ervaringsdeskundige in op voorbeelden van subtiel racisme op de werkvloer. Ze vertrok daarbij vooral van resultaten van een aantal interviews met personen die voor verschillende redenen gediscrimineerd werden.

Victoria spreekt liever van subtiele discriminatie. Ze gaf daarvan eerst twee eigen voorbeelden, die zich voordeden tijdens sollicitatiegesprekken. Na haar voorbeelden legde ze een aantal zaken voor aan de deelnemers. Elke deelnemer mocht zich voorstellen, verwoorden wat hij verstaat onder subtiele discriminatie en eindigen met een voorbeeld. Victoria merkte daarbij op dat het aanvoelen (de intuïtie) zeer belangrijk is.

Tijdens deze workshop praatte men over het **melden van subtiel racisme** en over de **onverschilligheid** die er rond heerst. Zo stelde men vast dat voorvallen vaak geminimaliseerd worden, maar dat iedere klacht ernstig genomen moet worden. Het valt echter op dat slachtoffers vaak overtuigd moeten worden om klacht in te dienen. Er werd gediscussieerd over mogelijke verklaringen: het zou te wijten kunnen zijn aan het feit dat mensen het beu zijn om altijd klacht in te dienen en niet willen klagen. Toch is het misschien pedagogisch aangewezen om deze stap te zetten: enerzijds om een precedent te stellen, anderzijds om een voortrekkersrol te spelen zodat het bij de brede lagen van de bevolking meer aandacht krijgt. Men merkte ook op dat er een soort van sociale onaanvaardbaarheid hangt rond klachtindiening: er zou geen draagvlak zijn bij de bredere bevolking. Ook zouden mensen soms twifelen om klacht in te dienen omdat ze vrezen hun werk te verliezen. Tegelijkertijd blijkt dat degene die wel klacht indienen vaak al zicht hebben op ander werk. Voor degene die daarna op dezelfde plaats blijven werken is het vaak achteraf enorm zwaar.

Verder gaf een deelnemer **een overzicht van de wetgeving** en aanbevelingen rond discriminatie, racisme en gelijke kansen. Hij merkte op dat er **geen echte doorstroming naar de praktijk** bestaat.

Er werden verschillende voorbeelden van subtiel racisme gegeven. Men merkte daarbij op dat subtiel racisme **vaak via een omweg** gebeurt. Zo kan het bijvoorbeeld gebeuren dat een regionale verantwoordelijke die een persoon wil aannemen door de hoofdverantwoordelijke teruggefloten wordt. Victoria vermeldde ook een concreet geval waar verschillende moslims hun werk dreigden te verliezen vanwege hun hoofddoek. Ze vertelde verder over een moslimonderwijzeres die van haar schoolhoofd geen interview mocht geven over subtiel racisme aan een journalist, hoewel ze daar wel toe bereid was. Ook worden kinderen van Belgische origine soms door hun ouders naar een ander school gestuurd omdat er te veel allochtonen naar die school komen.

Een andere deelnemer was onder de indruk van de **onmacht** die van beide kanten heerst en zag een oplossing in het **bevorderen van dialoog** tussen alle partijen. Victoria gaf een voorbeeld om te tonen dat mensen via activiteiten en kookactiviteiten dichterbij kunnen gebracht worden om zo tot dialoog te kunnen komen. Ze vermeldde ook dat de gedachten van personen die blootgesteld zijn aan subtiele discriminatie er ook door beïnvloed worden.

Ook werd er opgemerkt dat subtiele discriminatie **niet enkel van één kant** komt.

Verder stelde Victoria dat volgens haar van subtiele discriminatie sprake is vanaf het moment dat een persoon zich **gekwetst** voelt.

Workshop Koen Van Laer

De workshop ging over de ervaringen die hooggeschoolden op de werkvloer hebben met subtiele discriminatie.

In 2006 was er veel te doen rond de racistische raid die Hans Van Themsche uitvoerde in Antwerpen. De politici riepen op om discriminatie, racisme aan te pakken. Tegelijkertijd stelden mensen van het allochtone middenveld dat mensen zo gechoqueerd zijn als iets zo opvallend gebeurd, terwijl er in het **dagelijkse leven** heel weinig aandacht is voor discriminatie en racisme. Ze vroegen dat men ook dagelijkse uitingen van racisme zou aanpakken.

Overzicht van de literatuur

In de VS is er heel wat onderzoek over **nieuwe vormen van racisme**: men merkt dat er een **ambigüiteit** in het racisme binnengeslopen is. Men kan spreken van "**racisme zonder racisme**". Mensen die zich niet als racist beschouwen en zelfs tegen racisme en discriminatie zijn, hebben toch racistische ideeën. Het vaak gehoorde "Ik ben geen racist, maar..." is in deze context te verklaren. In Vlaanderen bevestigen de cijfers over de gedachten van mensen tegenover gelijke kansen en discriminatie en de cijfers over effectieve racistische houdingen deze ambigüiteit

Verder leest men in de literatuur dat de extreme zaken die nu als racistisch bestempeld worden maar het **topje van de ijsberg** zijn. Onder water zit nog een hele grote ijsberg, met vormen van discriminatie die minder erkend worden en meer ingebed zijn in de dagdagelijkse interactie tussen mensen.

De **ambigüiteit** is er ook **in het hoofd van de persoon** die een subtiele racistische reactie te verwerken krijgt: men voelt dat er iets fout zit, maar denkt dat er misschien geen slechte bedoelingen mee gemoeid zijn. Door die ambigüiteit komt er een zware **psychologische last** op de schouders van het slachtoffer te liggen. Mensen voelen zich slecht, maar wat is er precies gebeurd? Mag men zich daar nu slecht rond voelen? Vaak zijn dergelijke voorvallen ook niet erkend als discriminatie. Dikwijls gaan er geen slechte bedoelingen mee gepaard en gebeurt het onbewust. Maar **je moet je er niet van bewust zijn om te discrimineren**. Regels en wetten kunnen zonder kwade bedoelingen discriminerend werken.

Nieuwe vormen van (subtiele) discriminatie zijn **moeilijk te definiëren en te bewijzen**, omdat er dikwijls geen structurele gevolgen zijn. Men moet ook af van het idee **dat subtiele discriminatie** naar **subtiele gevolgen** leidt. Men kan het vergelijken met een druppel water die telkens weer op een steen valt. Na een tijd zal er gat in die steen komen. Dit zal het geval niet zijn als iemand er af en toe een emmer water op gooit.

Het doctoraatsonderzoek

Het doctoraat gaat over **hoogopgeleide allochtonen**. De **effectieve discriminatie** (en niet alleen wat mensen als discriminerend ervaren) werd als analysecriterium gebruikt. Koen spreekt **liever over discriminatie dan over racisme**, omdat hij meer geïnteresseerd is in gebeurtenissen die mensen overkomen. Ook wordt iemand al vlug als "racist" bestempeld wanneer men de term "racisme" gebruikt. En in se is racisme meer een Amerikaans begrip. In Europa heeft het vaak meer te maken met cultuur.

Een eerste vaststelling was dat het **niet** over **eenmalige gevallen** gaat. Sommige mensen krijgen herhaaldelijk met subtiele discriminatie te maken. Eenmalige reacties zouden geen negatieve impact hebben op mensen.

Tijdens de interviews kwam hij in aanraking met hun **dagdagelijkse strijd**, dit **ondanks hun schijnbaar professionele successen** (het gaat over managers, consultants, met een mooie bedrijfswagen...) en hun bijdrage aan de maatschappij. Het subtiele racisme dat ze ervaren raakt hen. Dit betekent heel wat, omdat deze mensen er toch in geslaagd zijn door het hele systeem te geraken. Sommigen overwegen om naar het buitenland te gaan. Men kan dan **niet spreken van mensen met lange tenen**. Moesten wij al deze dingen meegemaakt hebben, hoe ver zouden we geraakt zijn?

Voorbeelden van subtiel racisme/subtiele discriminatie

Vaak worden mensen als ambassadeurs van hun land van oorsprong gezien. Ze moeten constant uitleg geven over hun land, hun religie, bepaalde gebeurtenissen... ook al zijn ze in België geboren en houden ze zich niet bezig met wat in hun land van oorsprong gebeurt.

Ook krijgen ze te maken met verwonderde reacties wanneer ze niet in het beeld passen die mensen van hen hebben. (een moslim die van rockmuziek houdt, dit kan toch niet?).

Discussie

In de discussie die volgde, werd opgemerkt dat **clichés op een persoon geprojecteerd** worden. Er wordt nooit van uitgegaan van het individu dat zijn eigen kijk op de wereld heeft.

Men stelde zich de vraag of het **onderwijs geen rol moet spelen** om jonge personen beter met informatie en de vrije meningsuiting te leren omgaan. Om over de islam te informeren zodat de bevolking er een beter beeld van heeft. Het valt op dat **gevoelens en rationaliteit elkaar onbewust 'raken' in redeneringen**. Men zou ook best **onderzoek** voeren naar de **link tussen onderwijsniveau en subtiele discriminatie** (ook in vergelijking met andere landen). Koen merkte op dat het niet klopt dat mensen die gestudeerd hebben wel beter weten. Ook zij hebben soms ooglapten.

En wat met het probleem van de **gelijkwaardigheid van de diploma's?** Hooggeschoolden die hier binnenkomen hebben systematisch te maken met een lagere inschatting.

De **vergelijking** met de **zaak Van Gheluwe** werd gemaakt. De katholieken werden toen ook als ambassadeurs gezien en moesten alles uitleggen.

Iemand vroeg zich ook af **hoe** men zijn **interesse voor de ander** kan **verwoorden zonder te kwetsen**. Waarschijnlijk hangt veel af van de manier waarop. Het is wel zo dat men in België normaal gezien iemand eerst goed moet kennen vooraleer men over geloof vragen stelt. Waarom is dit niet zo met mensen met een migratiegeschiedenis?

Andere voorbeelden van subtiel racisme werden aangekaart: hoe komt het dat die persoon zo goed Nederlands spreekt? Tegelijkertijd is vragen naar het perfect spreken van het Nederlands in werkaanbiedingen discriminerend. In sollicitatiegesprekken vraagt men soms naar een mening over Osama Bin Laden.

Als conclusie op de workshop stelde Koen Van Laer dat het goed is om af en toe **na te denken** over onze houding tegenover mensen met een migratiegeschiedenis. We moeten tot het besef komen dat wij ook soms - ondanks onze goede bedoelingen -

subtiel racistisch kunnen zijn. Het is belangrijk dat we stilstaan bij het feit dat dit zo door mensen ervaren wordt.

Helaas kan je subtiel racisme **niet alleen aanpakken op individueel niveau**. Er is ook een collectief niveau. We worden zo vaak geconfronteerd met informatie over moslims als terroristen. Ook onze geschiedenisachtergrond (kolonisatie...) speelt mee.

Workshop Ingrid Wolfs

Ingrid Wolfs is consulent in de bedrijfswereld. Na haar studies (hedendaagse geschiedenis) werkte ze gedurende vijf jaar in Burundi en Kenia voor diverse organisaties. Het gaf haar liefde voor andere culturen. Sinds 2002 begon ze als freelance trainer - coach - consultant voor bedrijven, overheidsdiensten en organisaties. Daar ontdekte ze dat **veel diversiteitsthema's** dikwijls **aan bod** komen **buiten de eigenlijke diversiteitaanpak** van bedrijven of **buiten** de daarvoor ingerichte **diversiteitopleidingen**.

In haar aanpak zet ze het **omgaan met elkaar en met zichzelf** centraal om onder meer te ontdekken welke maskers we dragen. Dat doet ze liefst via een open gesprek met vragen waarbij het belangrijk is dat de mensen analyseren hoe ze denken en hoe ze bepaalde zaken doen.

Ze stelde dat men in een **dialogoog** tussen zichzelf en een ander **verantwoordelijk is voor zichzelf**, m.a.w. voor 50 % van de 'betrokken personen' in de dialoog. Toch hebben we vaak de neiging om 100 % van de verantwoordelijkheid bij de ander te leggen als er iets niet goed gaat in een dialoog. De vormingen die ze geeft heeft als doel dit 50 %-aandeel dat bij onszelf ligt te verbeteren.

Ze had het ook over de **wetten** die in groepen bestaan. Een aantal van deze wetten bepalen duidelijk welke soorten discriminatie niet kunnen. Die regels maken dat veel discriminatie **nu minder openlijk** gebeurt. Een deelnemer merkte ook op dat werknemers soms minder goed kunnen omgaan met de maatschappelijke veranderingen, die ook op de werkvloer 'terugkomen'. Zo is het soms moeilijk om een lid van 'een andere groep' te aanvaarden in een bepaalde groep. Ook de positieve discriminatie, die tegen het overwicht van één bepaalde groep wil ingaan, kan soms moeilijk liggen. Verder kunnen slechte ervaringen uit het verleden een rol spelen. Toch blijkt dat problemen waarbij de 'culturele context' vermeld wordt in 80 % van de gevallen eigenlijk over een persoonlijke of karakteriële kwestie gaan.

In de workshop werd ook een oefening gedaan rond clichés: 'hoe zijn West-Vlamingen', 'hoe zijn Antwerpenaren', 'hoe zijn Vlamingen'... Deze oefening toonde aan dat we het **hokjesdenken** echt toepassen (al vanaf het moment dat we iemand ontmoeten). We zien wat we willen zien. Dit hokjesdenken leidt tot racistisch gedrag, die verschillende vormen kan aannemen: men weigert sommige mensen de toegang; men heeft veronderstellingen of hanteert positieve of negatieve concepten over personen/groepen; men kijkt de andere op een exotische manier, gedraagt zich ethnocentrisch...

Ingrid Wolfs vroeg zich ook af of subtiel racisme geen **leerp racisme** is, waarbij we voorbijgaan aan verborgen of onbekend racisme. Er werd een voorbeeld gegeven over de omgang van steden met vergaderruimtes: wanneer steden beslissen een ruimte voor iedereen open te stellen, kunnen de algemene regels bepaalde groepen met specifieke wensen uitsluiten. Dat kan bewust zo bedoeld zijn. In dit geval werkt een claim van inclusiviteit eigenlijk exclusivistisch. Dit soort regels worden door de wetgever, het management van bedrijven bepaald. Zij hebben de macht

Verder stelde Ingrid dat **rationele argumenten niet werken** als er angst bestaat. We bestaan als personen immers uit **één derde gevoelens, één derde gedachten en één derde gedrag**. Om iets te kunnen veranderen, moeten we spreken op het niveau van de gevoelens van de persoon. **Erkenning** geven aan deze **gevoelens** kan de angst bij deze persoon verminderen. Daarna kan men pas de voordelen van een verandering opsommen in rationele argumenten.

Er werd ook stilgestaan bij het feit dat hoewel subtiel racisme **onbewust** kan zijn voor diegene die de discriminatie pleegt, de ontvanger het wel heel sterk kan voelen. Als het niet gekeerd wordt, kan het erge gevolgen hebben, zoals burn-outs. Ook is er een **continuüm** tussen **herkenbaar** racisme en **subtiel racisme** met een niet-bestaande 'grens'. Zo is het compliment: 'maar gij zijt een uitzondering' een tweesnijdend zwaard die eigenlijk discriminatoir werkt. Het is immers moeilijk om met dergelijke complimenten om te gaan en erop te reageren.

De workshop eindigde met een **discussie over mogelijke oplossingen**: werken rond bewustwording over subtiel racisme, over onze stereotypen; leerkrachten goed informeren; intermenselijke dialoogcapaciteiten versterken; economische ongelijkheid aanpakken (omdat extremisme contextueel gevoed wordt); emoties (angst, liefde...) durven benoemen; het rouwproces toelaten over de maatschappij die er niet meer is.

Paneldebat

Na een koffiepauze en korte verslagen van de workshops stak de moderator van wal door te stellen dat hij slecht en goed nieuws had: het slechte nieuws was dat hij racist is, het goede nieuws dat we dit allemaal zijn.

In het debat zelf ging het eerst over de **onverschilligheid** die heerst rond subtiel racisme. Een onverschilligheid die men op verschillende manieren merkt: door de humor die vaak rond racistisch getinte uitspraken hangt of door het uitblijven van reacties van getuigen. Soms wordt een voorval ook geminimaliseerd, zelfs door de eigen gemeenschap. Zo worden moeilijke gevoelens en soms zelfs frustratie gekweekt, die dagelijks kunnen terugkeren. Deze onverschilligheid vindt men op verschillende niveaus: bij de overheid, de opiniemakers, bij de bevolking... Ze zou er kunnen zijn omdat subtiele discriminatie een "ver-van-mijn-bed-show" is voor vele mensen, ook al is het een alledaags fenomeen. Iemand van het publiek klaagde aan dat de politiek op dit vlak de weg zou moeten wijzen, door zich ervoor in te zetten.

Men haalde aan dat **humor, sarcasme en ironie** veel gebruikte wapens zijn om subtiel te discrimineren. Humor maakt het immers mogelijk dingen te zeggen, stereotypes te verspreiden zonder risico, omdat men daarna kan zeggen dat het voor de grap was, of dat lachen moet kunnen. Het is voor de persoon die er het doelwit van is schokkend, zeker als geen reactie komt van andere mensen en als men dit dagelijks te horen krijgt. Dan krijgt men het gevoel er alleen voor te staan. Als getuige kan men vragen om geen dergelijke humor meer te hanteren in ons bijzijn, met het risico dat men gezien wordt als iemand die niet kan lachen of alles als discriminatie ziet. En dat men gewoon wacht tot je er niet bij bent om toch dezelfde moppen te vertellen. Tegelijkertijd kan humor ook gebruikt worden om te reageren op een racistische uitspraak.

De panelleden gaven elk een **definitie van subtiel racisme**.

Victoria Vandersteen stelde dat men van subtiel racisme kan spreken wanneer men een uitspraak of houding niet spontaan als racistisch bestempelt, maar de persoon die de boodschap ontvangt zich er wel door gekwetst voelt. Het slachtoffer zou dus een criterium zijn om subtiel racisme te definiëren. Ook wanneer mensen onbewust

discrimineren/racistisch zijn, is er sprake van subtiel racisme. Ze zag ook een verschil tussen verbaal en non-verbaal racisme.

Koen Van Laer verklaarde dat subtiliteit een relatief begrip is. Hij zag racisme voorts als een continuüm tussen twee extremen: aan de ene kant openlijke vormen van racisme die door bijna iedereen als racisme beschouwd worden. Bijvoorbeeld discriminerende beslissingen met duidelijke structurele verschillen. Deze traditionele vormen van racisme en discriminatie zouden volgens sommige wetenschappers beetje per beetje aan het verdwijnen zijn. Aan de andere kant subtiel racisme, waar het eerder gaat over kleine opmerkingen zonder structurele gevolgen, waar een ambiguïteit in steekt en er soms ook geen slechte bedoelingen mee gepaard gaan. Bijvoorbeeld: "Jij bent wel een echt uitzonderlijke allochtoon, er zouden meer allochtonen moeten zijn zoals jij".

Ingrid Wolfs definieerde subtiel racisme als een soort racisme dat niet openlijk, in het gezicht gebeurt.

Er werd dan stilgestaan bij het feit dat **subtiel racisme zelfs met de beste bedoelingen negatieve gevolgen** kan hebben voor het slachtoffer. Zeker als het vaak gebeurt en het een gewoonte is. Rechtstreeks of onrechtstreeks wordt de persoon erdoor uitgesloten. De meesten hebben ook geen strategieën om het te counteren en krijgen een burn-out. Amerikaans onderzoek over de effecten van subtiele discriminatie toonden aan dat er fysische en psychologische gevolgen zijn.

Verder vroeg men zich af of het **klopt dat iedereen racistisch is**. Ingrid Wolfs lichtte toe dat het een primaire menselijke reactie is om de eigen groep te gaan voortrekken omdat die vertrouwd is, men zich er goed bij voelt en men deze groep door een rozere bril bekijkt dan andere groepen. Wel zijn er grenzen: het gaat te ver wanneer men de andere niet wil ontmoeten. Volgens Koen Van Laer toont psychologisch onderzoek dat iedereen de neiging heeft de wereld te classificeren. Als je iemand ziet, deel je die toe tot een bepaalde groep. Maar de idee dat iedereen racistisch is volgens hem gevaarlijk, omdat men eruit kan besluiten dat we er niets aan moeten doen. Het is belangrijk om verder te gaan dan de gedachten die tijdens de eerste seconden van een ontmoeting in ons opkomen. Na die automatische classificatie moet men er iets mee doen: men kan het beeld dat men zich gevormd heeft rationaliseren en ons gedrag van daaruit bepalen.

De **mogelijke oplossingen** om van subtiel racisme af te stappen werden overlopen. Victoria Vandersteen vond het belangrijk om te werken rond **bewustwording** van mensen en om ze te **informer**en over sommige valkuilen (bijvoorbeeld: men let er als leerkracht best op om in een klas iedereen gelijk aan te spreken). Ook kan er een soort van sociale controle ontstaan die subtiel racisme tegengaat. Concreet is dit wel moeilijk te realiseren.

Ingrid Wolfs stelde dat het **contact van mens tot mens** centraal moet staan. De wereld veranderen, begint met jezelf. Door te verwoorden wat subtiel racisme met je doet, kan men de situatie doen veranderen. Het vraagt moed omdat men zich dan kwetsbaar opstelt en dat we in Vlaanderen niet geleerd hebben om te verwoorden wat we denken. Maar om mensen af te brengen van oude naar nieuwe ideeën werkt het niet om fantastisch te argumenteren.

Koen Van Laer zag **korte en lange termijnoplossingen**. Op korte termijn is het belangrijk bewust te zijn van de bestaande subtiele discriminatie, van clichés en rationeel over deze na te denken. Het overkomt ons ook dat we onbedoelde reacties hebben, tegenover elk mens, niet alleen tegenover mensen van andere afkomst. Het is een levenslange oefening om daarmee om te gaan. Op lange termijn zitten we met een structureel probleem. Stereotypen zijn contextueel bepaald. Men kan werken rond het

onderwijssysteem, het arbeidsmarktsysteem... waar discriminatie aanwezig is die tegelijkertijd stereotypen voedt.

Discussie

Tot slot kwam er een discussie met de deelnemers van de netwerkdag. Deze discussie ging zowel over subtiel racisme als over discriminatie en racisme in een breder perspectief.

Tijdens deze discussie haalde men aan dat er naar **diepere oorzaken** van subtiel racisme moet gegraven worden om tot oplossingen te komen. Het **belang van emoties** als drijfveren van ons leven werd daarbij onderlijnd. Ingrid Wolfs antwoordde dat het belangrijk is erkenning te geven voor de angst die sommige mensen ervaren. Ook sprak ze over een **rouwproces** die aan de gang is bij vele mensen rond de maatschappij zoals die vroeger was, maar die niet meer zal terugkomen. Iemand vroeg zich ook af in hoeverre men zijn emoties kan sturen.

Een deelnemer legde er de nadruk op dat men best niet in het bijzijn van een groep op een racistische reactie reageert. Er zijn ook andere momenten, waar men **tussen vier ogen** kan praten, op individuele basis. Men kan ook een brief schrijven, telefoneren om de drempel te overwinnen.

Verder werd de stelling dat iedereen racistisch is betwijfeld, omdat er een **onderscheid zou** gemaakt moeten worden **tussen racisme**, die met uitsluiting op vlak van uiterlijk, afkomst te maken heeft, en de **band** die iemand **met de eigen groep** kan voelen.

De **toepassing van de wetteksten** rond discriminatie en racisme werd ook in vraag gesteld. Er zijn veel woorden maar weinig daden. Volgens Koen Van Laer heeft dit onder andere te maken met het feit dat racisme en discriminatie in de politiek geen populair onderwerp is. Theoretisch gezien is niemand meer tegen gelijke kansen en is iedereen tegen racisme. Dit in daden omzetten blijkt moeilijk door de angst die men heeft voor negatieve reacties. Iemand stelde ook dat wetteksten alleen bepalen wat niet kan, en nooit hoe men zich wel moet gedragen. Toch zijn er in de maatschappij ongeschreven regels over positief gedrag die gevolgd worden (zoals het gedrag dat bij een nationale rouwdag past).

Men haalde ook het **ontbreken van monitoring** van discriminatie aan. Discriminatie zou daardoor zoals de zwaartekracht zijn: iedereen weet dat het er is, maar niemand ziet het. Hoe kan de politiek een oplossing bieden zonder monitoring om gepaste beleidsopties te ontwikkelen? Volgens Koen Van Laer heeft dit gebrek aan cijfermateriaal te maken met een meetprobleem. Er zijn zoveel variabelen. Ook is subtiel racisme volgens Shaju Hendrickx moeilijk te meten, juist omdat het subtiel is.

Er valt ook te werken rond een **definitie van subtiel racisme**. Ook omdat het niet altijd duidelijk is wanneer een reactie of houding subtiel racistisch is. Enerzijds is het belangrijk te werken rond bewustmaking. Anderzijds werden tijdens de netwerkdag soms voorbeelden gegeven waar noch de persoon die bedoeld wordt als diegene die de uitspraak deed een probleem zag met wat gezegd werd. Men vermijdt best een verkrampde situatie waar men niets meer zegt omdat men vreest de andere te kwetsen.

De discussie ging voorts over het **integratiedebat**. Er werd opgemerkt dat de inspanningen voor integratie maar van één kant worden verwacht. Men kan moeilijk vragen dat mensen zich integreren wanneer we zelf geen open houding aannemen. Zou men geen campagne voeren rond dit thema? Ingrid Wolfs merkte op dat men moeilijk iets bereikt wanneer men dingen van boven uit oplegt. Ook is het moeilijk van iets bewust te worden wanneer men er niet mee geconfronteerd is. Duidelijk is dat men pas een nieuwe soort maatschappij (een smeltkroes) kan bouwen door middel van nieuwe concepten.

Tot slot **concludeerde** de moderator dat er tijdens het debat veel vaststellingen werden geformuleerd, maar helaas niet veel oplossingen, zei het dat je moet beginnen bij jezelf. We kunnen ons persoonlijk afvragen wat wij zelf gedaan hebben toen we met subtiel racisme te geconfronteerd werden.

5. Conclusies van de netwerkdag

Tijdens deze netwerkdag werd het subtiel racisme via getuigenissen, verschillende workshops en een paneldebat toegelicht.

Daarbij ontdekten we dat subtiel racisme een realiteit is voor mensen met een migratiegeschiedenis. Het viel op dat velen er herhaaldelijk mee te maken hebben en dat schijnbaar onschuldige reacties en houdingen wel degelijk kwetsen – zelfs wanneer er geen kwade bedoelingen mee gemoeid zijn. De ambiguïteit van subtiel racisme blijkt psychologisch moeilijk te dragen voor de slachtoffers. De gevolgen van deze ogenschijnlijk lichtere vormen van racisme zijn niet te onderschatten. Reële klachten mogen niet weggewuifd worden als overgevoelige reacties.

Toch merkt men dat er in brede lagen van de bevolking vaak onverschilligheid heerst tegenover subtiel racisme. Dikwijls worden subtiele vormen van racisme niet als racisme beschouwd. Er bestaat immers geen consensus rond een definitie van dit fenomeen. Het is dan ook allesbehalve evident om subtiele vormen van discriminatie en racisme te bewijzen. Voor al deze redenen is het een uitdaging om de aandacht voor deze problematiek te vergroten.

Deze netwerkdag toonde aan dat het niet evident is om tot concrete oplossingen te komen om subtiel racisme aan te pakken. Toch hebben de discussies tot enkele ideeën geleid.

Op individueel vlak kunnen zowel het slachtoffer als getuigen proberen te verwoordden hoe ze zich voelen wanneer ze subtiel-racistische uitlatingen of houdingen ervaren. Een dialoog van persoon tot persoon, waarbij de erkenning van elkaanders gevoelens centraal staat, kan een eerste stap zijn om subtiel racisme te keren. Ook kunnen we onze vooroordelen en ons eigen hokjesdenken, kortom ons eigen subtiel racisme leren herkennen om onze visie op en daardoor onze houding tegenover de andere bij te sturen. Aangezien we ontdekten dat sommige vragen over geloof, afkomst, taalkennis... soms kwetsend overkomen, kan het helpen om af en toe bij onze (goedbedoelde) nieuwsgierigheid stil te staan: zouden we dezelfde vraag stellen aan een persoon van onze eigen groep die we niet zo goed kennen? Tegelijkertijd is het een evenwichtsoefening om ondanks deze respectvolle terughoudendheid een zekere spontaniteit in de ontmoeting met de andere te behouden.

Het volstaat echter niet om alleen op het individueel niveau naar oplossingen te zoeken. Subtiel racisme wordt gevoed door een maatschappelijke context. Een structurele aanpak van de discriminatie op het werk, in het onderwijs... kan samen met inter-persoonlijke initiatieven bijdragen tot een andere kijk op mensen met een migratiegeschiedenis.

Met deze netwerkdag en deze mogelijke oplossingen is niet alles rond subtiel racisme gezegd. We hopen dat deze dag kan leiden tot een breder maatschappelijk debat om subtiel racisme in onze samenleving te verminderen.

6. Evaluatieresultaten deelnemers

Algemene scores en kwaliteitsscores evaluatieformulieren deelnemers

(slecht= 20% , matig= 40% , voldoende = 60%, goed = 80% , zeer goed = 100%)

Aantal ingevulde evaluatieformulieren: 20

Gemiddelde leeftijd	+43 jaar
Vrouw-man verdeling.	Dubbel zoveel vrouwen als mannen
Kwaliteitsscore ' wat vond je van de titel van de studiedag?	80 %
Kwaliteitsscore ' hoe vond de inhoud van deze studiedag?	78 %
Kwaliteitsscore ' hoe vond je de inhoud methodologie?	78 %
Kwaliteitsscore ' wat vond je de documenten/thematiek	81 %
Kwaliteitsscore ' voldeed de studiedag aan je verwachtingen	71 %
Kwaliteitsscore ' hoe was volgens jou de inleid(st)er/ vormingswerk(st)er?	88 %
Kwaliteitsscore ' wat vond je van de werkwinkels?	78 %
Kwaliteitsscore ' wat vond je van het paneldebat?	72 %
Kwaliteitsscore ' was er voldoende tijd om de thematiek te behandelen?	61 %
Kwaliteitsscore 'wat vond je van de locatie?	90 %
Kwaliteitsscore 'hoe was de groepsgeest?	87 %
Kwaliteitsscore ' hoe beschouwde je in het algemeen de organisatie van de activiteit?	84 %
Gemiddelde kwaliteitsscore	79 %
Wil verdere informatie krijgen over ORBIT	55 %

Opmerkingen deelnemers

- De dag ging niet genoeg over het thema zelf (6)
- Er waren niet genoeg concrete tips, oplossingen. Het was te theoretisch (5)
- Er was te weinig tijd voor de workshops (3)
- De moderator was goed (3)
- Het zou goed zijn een deelnemerslijst uit te delen (1)
- Er was weinig opkomst (1)
- De diversiteit van het publiek was een pluspunt (1)
- Het zou goed zijn meer informatie te geven over wat ORBIT doet (1)
- De instrumenten en de methodologie moeten beter ontwikkeld worden (1)
- De dag was interessant om aan netwerken te doen (1)
- De inleiding was goed om zich een beeld te vormen van het thema (1)

