



ISLAM OP DE WERKVLOER⁽¹⁾

Diversiteit op de werkvloer impliceert leren omgaan met verschillen met mensen die anders-zijn. Wanneer dit anders-zijn betrekking heeft op zaken waar we minder mee vertrouwd zijn, voelen we ons vaak onwennig. Dit is ook het geval voor werkgevers, die medewerkers van een ander geloof of uit een andere cultuur tewerkstellen en voor collega's van diverse culturen, die met elkaar samenwerken. Werkgevers weten zich vaak geen raad met vragen (of opmerkingen) van medewerkers, die ze onvoldoende kunnen plaatsen. Het is dan ook belangrijk zich goed te informeren om bepaalde vragen correct te kunnen inschatten en (samen met de betrokkenen) te zoeken naar een passend antwoord.



VUISTREGELS

- Onbekend is onbemand: vraag aan medewerkers van een andere cultuur of religie wat zij belangrijk vinden. Ga na wat de gebruiken van uw medewerkers zijn, ze zullen zich erkend weten. Wederzijds respect leidt tot betrokkenheid en inzet.
- Pols op voorhand bij uw medewerkers omtrent hun plannen m.b.t. religieuze feesten, de ramadan, verlof, ...
- Vul de godsdienstbeleving niet in voor een ander, maar toon respect voor verscheidenheid.
- De islam is een praktische godsdienst. Regels en voorschriften worden niet noodzakelijk rigide toegepast. Ga de dialoog aan met uw medewerkers. Er kunnen veel praktische oplossingen worden gevonden. Bij twijfel kan de imam vaak uitsluitsel geven.
- Bepaal in overleg wat haalbaar is tijdens de werkuren. Wees creatief en maak duidelijke afspraken.
- Vermijd verschillende systemen voor specifieke groepen (aparte verlofregeling voor allochtone medewerkers, aparte pauzes voor rokers, ...), maar maak algemeen geldende afspraken. Doe dit steeds in overleg met de werkvloer.
- Streef een win-win na voor het bedrijf, de allochtone en de autochtone medewerker.
- Communiceer telkens naar alle medewerkers over gemaakte afspraken.
- Als u voor het eerst medewerkers in dienst neemt, die de islam actief belijden, kan u uw zittende medewerkers hierover informeren. Misschien zijn zij niet echt vertrouwd met andere culturen en religies en kan een informatiesessie vooroordelen en misverstanden uit de weg ruimen. U kan hiervoor terecht bij de lokale allochtone gemeenschappen en verenigingen, bij de imam, bij de dienst vreemdelingen van (grotere) steden en gemeenten of bij de SOM.
- Neem respect voor diversiteit zichtbaar en eenduidig op in uw beleid en zorg voor een draagvlak: uw directleidinggevenden spelen hierin een belangrijke rol. Overweeg om een non-discriminatieclausule op te nemen in het arbeidsreglement mocht dit nog niet het geval zijn. Koppel hieraan bij voorkeur een klachtenprocedure en een vertrouwenspersoon/meldpunt.

1: Meer info op www.vreemdevrAGEN.be

WIST U DAT ...

naast een vegetarisch menu ook een menu zonder varkensvlees kan worden aangeboden op bedrijfsevenementen?

De Koran geeft voorschriften omtrent het gebruik van voedsel. Voedsel kan halal (toegestaan) of haram (niet toegestaan) zijn. Halal betekent ook ritueel geslacht. Voor moslims is het eten van varkensvlees verboden net zoals paardenvlees, roofdieren en vlees van dieren die een natuurlijke dood zijn gestorven. Moslims moeten zich ook onthouden van alcoholische dranken.

de ramadan jaarlijks 10 tot 12 dagen naar achter opschuift?

Tijdens de ramadan vasten moslims van zonsopgang tot zonsondergang. Het is een periode van 'onthouding' en 'bezinning'. Ze onthouden zich tussen dageraad en zonsondergang van eten, drinken, roken, vloeken, seksuele contacten, Na zonsondergang wordt doorgaans rijkelijk gegeten in familieverband. Het begin van de ramadan wordt waargenomen door de stand van de maan en verschuift elk jaar 10 tot 12 dagen naar achter.

moslims die de ramadan volgen bij zonsondergang het vasten moeten doorbreken?

Wanneer de zon ondergaat, doorbreken islamieten die de ramadan volgen het vasten. Dit gebeurt door iets licht te eten of te drinken. Hiervoor hoeft men in principe het werk niet te onderbreken.

het Suikerfeest ook het 'kleine feest' wordt genoemd?

Het Suikerfeest of het 'kleine feest' is een islamitisch feest waarop het einde van de ramadan wordt gevierd. De eerste ochtend van het Suikerfeest bezoeken de mannen de moskee voor het gezamenlijke speciale gebed en gedurende de rest van de dag gaat men zo mogelijk bij familie op bezoek. Ter gelegenheid van het Suikerfeest worden lekkernijen gegeten en geeft men elkaar cadeaus. Het Suikerfeest wordt zo genoemd, omdat moslims zich die dag tegoed doen aan allerlei lekkere zoetigheden. Vaak biedt men die dan ook aan de collega's op het werk aan.

het Offerfeest 70 dagen na het einde van de ramadan valt en drie dagen duurt?

Op de dag van het Offerfeest worden dieren ritueel geslacht en gegeten. Doorgaans slacht men in België een schaap. Een deel van het vlees dient volgens de geloofsregels te worden afgestaan aan de armen. Het feest valt 70 dagen na het einde van de ramadan en duurt drie dagen. Op de dag van de rituele slachting vragen moslims vaak verlof om het gemeenschappelijk gebed te verrichten, ritueel te slachten en met naasten te vieren.

moslims vaak bereid zijn om te werken op katholieke feestdagen?

Een werkgever is wettelijk niet verplicht om verlof te verlenen op islamitische feestdagen. Toch vragen moslims vaak verlof om samen te kunnen bidden, familieleden te bezoeken of zelf gasten te ontvangen. Door verlof toe te staan op islamitische feestdagen zijn moslims vaak bereid om te werken op katholieke feestdagen. Op www.jobkanaal.be kan u een religieuze kalender downloaden.

Doorgaans twee van de vijf verplichte gebeden van de Islam tijdens een werkdag vallen?

In de Islam zijn er dagelijks vijf verplichte gebeden. Deze vinden plaats op vaste tijdstippen verdeeld over de dag die bepaald worden door de stand van de zon. Een gebed duurt hoogstens enkele minuten. Elk gebed wordt vooraf gegaan door de rituele reiniging. Tijdens het gebed richt men zich zo mogelijk naar Mekka. Ga na wat de gebruiken van jouw werknemers zijn en bepaal in overleg wat al dan niet haalbaar is tijdens de werkuren.

moslims zich na een toiletbezoek met water reinigen?

Moslims gebruiken voor hun intieme hygiëne water en de (onreine) linkerhand. Hierdoor belanden flessen water in de toiletruimtes of wordt wel eens op de toiletbril gestaan. Door praktisch haalbare maatregelen kan dit worden vermeden. Zo kiezen sommige werkgevers voor Franse toiletten of voorzien ze extra kraantjes. Ook een gebed wordt vooraf gegaan door de rituele reiniging (cfr. het kruisteken met wijwater in de rooms-katholieke kerk). Handen, voeten en het gezicht worden onder een kraan gewassen. Indien geen water beschikbaar is, kan gebruik worden gemaakt van een steen.

een voor iedereen toegankelijke bezinningsruimte te overwegen is?

Bidden kan in principe op elke zuivere plek waar men niet wordt gestoord en waar men niemand belemmert. In de praktijk gebeurt dit ook wel eens op de werkplek. Dit kan vragen oproepen bij collega's. Maak duidelijke afspraken over bidden tijdens de werkuren of pauzes en communiceer deze met alle collega's. Door het voorzien van een kleine bezinningsruimte waar o.a. moslims in alle rust kunnen bidden, zullen islamitische medewerkers zich erkend voelen, wat leidt tot tevreden en gemotiveerde medewerkers. Ook voor rokers worden immers afspraken gemaakt en specifieke rookruimtes voorzien.



door kleine aanpassingen aan het uurrooster moslims vaak beter in staat zijn om fysieke arbeid te verrichten tijdens de ramadan?

Het vasten tijdens de ramadan kan gevolgen hebben voor medewerkers die fysiek zware arbeid verrichten, zeker wanneer de ramadan in de zomer valt. In de mate van het mogelijke kan men tegemoetkomen aan medewerkers, die de ramadan volgen door het verschuiven van pauzes of ploegen en glijdende uurroosters af te spreken. Breng een regeling tot stand waar alle medewerkers baat bij hebben.

u een beurtrol kan afspreken om 4 weken aaneensluitend verlof te nemen?

Allochtone medewerkers gaan tijdens de vakantiemaanden vaak op bezoek naar hun thuisland. Tijdens deze doorgaans intensieve reis bezoekt men zoveel mogelijk familieleden. Bovendien neemt de verplaatsing met de wagen heel wat tijd in beslag. Allochtone medewerkers vragen daarom wel eens om vier weken aaneensluitend verlof te kunnen nemen. Indien het niet haalbaar is om iedereen vier weken aaneensluitend te missen, kunt u een beurtrol afspreken. Maak bovendien afspraken die gelden voor alle medewerkers. Zo vermijdt u voorkeursbehandelingen. Ook uw autochtone medewerkers kunnen immers een goede reden hebben om 4 weken aaneensluitend verlof te wensen.



er 4 harmoniseringsprincipes moeten worden gevolgd vooraleer een verbod op het dragen van een religieus symbool kan worden opgelegd (bijvoorbeeld de hoofddoek)?

Regelmatig rijzen vragen betreffende veruiterlijking van religieuze en ideologische overtuigingen en over het dragen van de hoofddoek in het bijzonder. In principe kan en mag de hoofddoek geen probleem zijn om een goede en professionele medewerkster te zijn. Bepaalde functies kunnen echter door hun specificiteit, het dragen van een hoofddoek moeilijk toelaten zoals bijvoorbeeld beroepen, die om veiligheids- of hygiënische redenen het dragen van ringen, oorbellen, petjes en hoofddoeken verbieden. Wanneer een werkgever, die zich op een legitieme doelstelling kan beroepen, in het arbeidsreglement een algemeen verbod overweegt van elke veruiterlijking van een religieuze overtuiging, stelt het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding voor om gebruik te maken van 4 harmoniseringsprincipes:

1. Het principe van overleg in elk stadium van het besluitvormingsproces.
2. Het principe van de noodzaak van het verbod ("Is het verbod echt nodig?").
3. Het principe van de proportionaliteit van het verbod: identificatie van de medewerkers op wie het verbod van toepassing is en binnen welke situaties. Verdergaand op de logica van redelijke aanpassingen nadenken over de vraag of het doenbaar is in termen van management.
4. Het principe van transparantie en motivatie van het verbod ten aanzien van de medewerkers.

VREEMDEVVRAGEN? be