

Brussels Plan ter Bestrijding van Racisme

Racisme in het Uitgaansmilieu

Inhoudsopgave

Context.....	2
Racisme & uitgaansmilieus – begrippen.....	2
1. Aan de ingang van uitgaansgelegenheden.....	3
2. Binnen de uitgaansgelegenheden.....	3
3. Bij het organiseren van evenementen en muziekprogrammatie.....	4
4. Op festivals en grote evenementen.....	5
5. Gevolgen en impact.....	5
Onbewuste vooroordelen.....	6
Wettelijk kader – Antiracismewetgeving.....	8
Cijfers en gegevens.....	8
Unia's vaststellingen	10
Acties van Unia	10
Hoe reageren als getuige?	11
Melding en/of klacht indienen	11
Actie op het terrein	12
Conclusie	13
Aanbevelingen van de Brusselse Nachtraad.....	14
Meer info	14

Context

Racisme in het uitgaansleven vormt een belangrijk aandachtspunt in nachtelijke omgevingen zoals nachtclubs, bars en festivals. Al meer dan tien jaar brengen verschillende studies en mediagebeurtenissen aanhoudende discriminerende praktijken aan het licht, vooral aan de ingang van bepaalde bars en clubs. In 2011 voerde het MRAX (Beweging tegen Racisme, Antisemitisme en Xenofobie) een «testing» uit in drie Brusselse nachtclubs, waarbij vrijwilligers met verborgen camera's flagrante discriminatie konden vaststellen. Vijf jaar later, in 2016, diende een Brusselse volksvertegenwoordiger een voorstel van resolutie in bij het Brussels Parlement, waarin zij opriep tot concrete maatregelen om deze vormen van discriminatie in uitgaansgelegenheden aan te pakken.

Meer recent, in juni 2023, maakte een Brusselse politicus publiek bekend dat hij slachtoffer was geworden van etnisch profileren aan de ingang van een nachtclub. Dit vond weerklank in een reportage uitgezonden in februari 2024 op de RTBF, getiteld «**Zijn de Brusselse nachten getekend door racisme?**»¹, waarin verborgen camera's werden ingezet om de blijvende aanwezigheid van racisme in de Brusselse uitgaansscene te illustreren.

Ondanks een groeiend bewustzijn bij de actoren binnen de nachtsector en institutionele inspanningen, blijft racisme in het uitgaansleven een realiteit. Het is bovendien belangrijk te benadrukken dat wat in de media wordt getoond slechts een deel van het probleem weerspiegelt. Er zijn nog steeds veel racistische daden die niet zichtbaar zijn of niet worden gemeld, en talloze getuigenissen tonen aan dat de strijd tegen deze vormen van discriminatie nog lang niet gestreden is.

Racisme & uitgaansmilieus – begrippen

Racisme is een onderdrukkingssysteem dat aanwezig is in alle sectoren van de samenleving. Het is zeer adaptief en creëert een hiërarchie tussen raciale groepen, wat leidt tot een ongelijke verdeling van middelen².

Binnen het uitgaansleven nestelt racisme zich in de dynamieken, normen en soms ook onuitgesproken regels die binnen de structuur van evenementen bestaan. Dit heeft betrekking op alle schakels van betrokken actoren (werknemers, vrijwilligers, artiesten, publiek).³

¹ Zijn de Brusselse nachten getekend door racisme? Verborgen cameratest uitgevoerd door het Mrax, uitgezonden in het programma « On n'est pas des pigeons » <https://www.rtbf.be/article/les-nuits-bruxelloises-sont-elles-teintees-de-racisme-11321195>

² Betel Mabilie, syllabus Racisme & Uitgaansmilieus, 2025

³ Betel Mabilie, syllabus Racisme & Uitgaansmilieus, 2025

⁴ Alle onderstaande voorbeelden zijn afkomstig uit de syllabus Racisme & Uitgaansmilieus van Betel Mabilie, 2025.

Deze gedragingen⁴ kunnen verschillende vormen aannemen:

1. Aan de ingang van uitgaansgelegenheden

- **Verkapte weigering:** Vage excuses zoals «privéfeest», «uitverkocht» of «ongepaste kledij» worden gebruikt om mensen met een migratieachtergrond de toegang te weigeren.
- **Impliciete fysieke selectie:** Sommige gelegenheden hanteren raciale quota om het aantal niet-witte bezoekers te beperken, onder het mom van het «bewaren van de goede sfeer».
- **Versterkte controles:** Personen met een migratieachtergrond worden vaker onderworpen aan foullering of identiteitscontroles.
- **Discriminatie bij reservaties:** Clubs weigeren reservaties van groepen waarin mensen met een migratieachtergrond zitten, met excuses zoals «geen tafels meer beschikbaar» of «logistieke problemen».
- **Onderscheid naar afkomst:** Bepaalde minderheden worden gemakkelijker toegelaten omdat ze als «aanvaardbaarder» worden gezien (bijv. Aziatische personen in vergelijking met zwarte of Arabische personen), wat ook gebaseerd is op racistische stereotypen.
- **Verskillende toegangsprijzen:** In sommige gevallen betalen mensen met een migratieachtergrond meer of krijgen ze geen toegang tot promotieaanbiedingen.

2. Binnen de uitgaansgelegenheden

- **Weigering van bediening aan de bar:** Barmedewerkers negeren of bedienen mensen met een migratieachtergrond als laatsten.
- **Overmatige bewaking:** Bewakingspersoneel houdt mensen met een migratieachtergrond strenger in de gaten en verdenkt hen sneller van fout gedrag.
- **Disproportioneel veiligheidsoptreden:** Bij incidenten worden mensen met een migratieachtergrond sneller als «bedreigend» gezien en eerst verwijderd, ook wanneer zij het slachtoffer zijn.
- **Gerichte kledingvoorschriften:** Clubs verbieden bepaalde kledingstukken die vaak geassocieerd worden met jonge zwarte of Arabische mannen (bijv. petten of sportschoenen).
- **Fetisjisering van gekleurde lichamen:** Zwarte, Aziatische of Arabische vrouwen krijgen vaak seksueel getinte opmerkingen gebaseerd op stereotypen («jij kan vast goed dansen», «Aziatische vrouwen zijn onderdanig», enz.).

- **Culturele toe-eigening en bespotting:** Het dragen van karikaturale kleding of accessoires (nep-dreadlocks, tribale schmink, enz.), vaak vergezeld van stereotiepe imitaties.
- **Toegang tot dansvloer bemoeilijkt:** Groepen met mensen van kleur krijgen soms geen toegang tot VIP-ruimtes of populaire zones. voient refuser l'accès à certaines parties VIP ou aux espaces les plus convoités.
- **Negeren op de dansvloer:** Mensen met een migratieachtergrond worden genegeerd bij pogingen tot interactie (dansen, gesprekken, enz.).
- **Exotisering van muziek:** Muziek wordt op stereotiepe wijze ingezet («Afrikaanse muziek voor een wilde sfeer», «reggaeton voor een zwoele avond»), waardoor hele culturen gereduceerd worden tot clichés.
- **Gebanaliseerde racistische grappen:** Racistische bijnamen of omschrijvingen zoals «de tafel van de Chinezen» of «die Arabier achteraan».
- **Gebruik van denigrerende termen:** Des mots ou surnoms racistes sont utilisés pour designer des client.es («la table des Chinois», «le rebeu au fond», etc.).
- **Geen actie bij racistische incidenten:** Personeel bagatelliseert of negeert meldingen van racisme, beschouwt ze als «maar een grapje» of «geen echt probleem».
- **Ongewenste aanrakingen:** Mensen met een migratieachtergrond worden vaker ongevraagd aangeraakt vanwege stereotype ideeën dat ze «exotisch en beschikbaar» zijn.
- **Sociale uitsluiting:** Subtiele uitsluiting waarbij mensen genegeerd worden of zich bekeken voelen wanneer ze proberen te mengen met andere feestgangers. Vaak gaat dit gepaard met fluisterende opmerkingen over hun uiterlijk.
- **Interne aanpassing aan witte normen:** Dit kan zich uiten in zwijgen bij racistische grappen, aanpassen aan kledingcodes, en het gevoel jezelf niet volledig te kunnen zijn.

3. Bij het organiseren van evenementen en muziekprogrammatie

- **Gebrek aan diversiteit in de line-up:** Artiesten met een migratieachtergrond worden zelden geboekt, tenzij voor thematische avonden (bijv. afro-, latinofeestjes).
- **Karikaturale evenementen:** Bepaalde feestconcepten gebruiken raciale clichés («Afrikaanse safari», «mystieke oosterse avond», «Duizend-en-een-nacht»).
- **Vertekende representatie in communicatie:** Promomateriaal (affiches, video's) toont zelden mensen met een migratieachtergrond, wat bijdraagt aan een gevoel van uitsluiting.

- **Slechte klachtenbehandeling:** Als artiesten of bezoekers racistische praktijken aankaarten, minimaliseren organisatoren vaak het probleem of ontwijken de discussie.
- **Impliciete segregatie van muziekgenres:** Genres als rap, hiphop of reggaeton worden geassocieerd met een raciaal publiek en beperkt tot bijzaaltjes of late uren.

4. Op festivals en grote evenementen

- **Etnisch profileren aan de ingang:** Groepen jonge mensen met een migratieachtergrond worden vaker geweigerd of onderworpen aan grondigere controles.
- **Discriminerende logistiek:** VIP-zones of andere geprivilegieerde ruimten zijn bijna uitsluitend voor witte bezoekers.
- **Stereotypering van gedrag:** Mensen met een migratieachtergrond worden bij incidenten sneller gezien als gevaarlijk of agressief.
- **Gebrek aan diversiteit binnen het organisatiepersoneel:** Directies, veiligheids- en logistieke teams bestaan vaak voornamelijk uit witte personen, wat inclusieve perspectieven beperkt.
- **Discriminatie bij overnachting:** Bij festivals met kampeerterreinen worden groepen met een migratieachtergrond soms afgezonderd of slechter behandeld.

5. Gevolgen en impact

- **Zelfuitsluiting:** Sommige mensen met een migratieachtergrond vermijden bepaalde feestlocaties waar ze zich constant bekeken of uitgesloten voelen.
- **Normalisering van racisme:** Het gebrek aan reactie van personeel of andere bezoekers op discriminatie zorgt voor een bredere acceptatie ervan.
- **Moeilijke toegang tot professionele kansen:** In het nachtleven krijgen raciale minderheden minder vaak toegang tot posities met verantwoordelijkheid (DJs, barmedewerkers, managers).
- **Ontstaan van “parallele” feestscènes:** Als reactie op geïnstitutionaliseerd racisme ontstaan alternatieve initiatieven waar minderheden zonder discriminatie kunnen feesten.
- **Imagoschade voor uitgaansgelegenheden:** Bars en clubs met discriminerende praktijken kunnen publiek aan de kaak gesteld worden, wat hun reputatie en bezoekersaantallen schaadt.

Onbewuste vooroordelen⁵

Racisme in het uitgaansleven is vaak het resultaat van onbewuste vooroordelen die het gedrag en de beslissingen beïnvloeden van mensen die verantwoordelijk zijn voor het beheer van uitgaansgelegenheden, de veiligheid of zelfs de programmatie van evenementen of het publiek. Deze vooroordelen kunnen zich op subtiële wijze manifesteren, maar hebben aanzienlijke gevolgen voor de ervaring van mensen met een migratieachtergrond in deze omgevingen.

- **Bevestigingsvooordeel (confirmation bias):** Dit treedt op wanneer individuen onbewust op zoek gaan naar bewijs dat hun bestaande opvattingen bevestigt. Bijvoorbeeld, een uitsmijter die denkt dat jonge zwarte mannen vaker problemen veroorzaken, zal hen overdreven in de gaten houden. Wanneer een groep jonge zwarte mannen een club binnenkomt, zal hij hun gedrag nauwlettender volgen en onschuldige gebaren als verdacht interpreteren – terwijl hij datzelfde gedrag bij andere klanten niet opmerkt. Dit vooroordeel versterkt de marginalisering door ongegronde stereotypen te bevestigen.
- **Representativiteitsvooordeel:** Hierbij wordt een persoon automatisch geassocieerd met een raciaal stereotype.

Een barman kan bijvoorbeeld aannemen dat een goedgeklede Arabische klant een rijke toerist uit de Golfregio is, zonder eerst te vragen wat hij wenst. Deze snelle associatie leidt tot discriminerend gedrag, zoals het aanbieden van luxeproducten of een andere behandeling dan andere klanten.

- **Exotisering:** Dit vooroordeel houdt in dat iemand als «exotisch» wordt gezien vanwege zijn of haar afkomst. In uitgaansomgevingen uit zich dit bijvoorbeeld in ongepaste opmerkingen, zoals wanneer een Aziatische vrouw benaderd wordt door witte mannen die zeggen dat ze «exotisch» is en willen weten of ze «geïmporteerd» is. Sommigen beweren zelfs dat ze «gek zijn op Aziatische vrouwen». Zulke opmerkingen reduceren het individu tot zijn etniciteit en stereotypen, en ontkennen zijn complexiteit als persoon.

⁵ De lijst van vooroordelen en de bijbehorende voorbeelden zijn afkomstig uit de syllabus Racisme & Uitgaansmilieus van Betel Mabilie, 2025.

- **Bedreigingsvooordeel:** Hierbij worden bepaalde groepen als gevaarlijker beschouwd dan anderen. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting wanneer een groep jonge Maghrebijnse mannen de toegang tot een club wordt geweigerd onder het voorwendsel dat de zaal vol is, terwijl witte jongeren zonder probleem worden binnengelaten. Dit weerspiegelt een bevooroordeelde perceptie waarin mensen met een migratieachtergrond systematisch als bedreigend worden gezien.
- **Onzichtbaarheidsvooordeel:** Dit ontstaat wanneer iemand het gebrek aan diversiteit in een bepaalde context niet opmerkt. Bijvoorbeeld bij het programmeren van een festival, waar de organisator zich er niet van bewust is dat er geen artiesten van kleur zijn uitgenodigd. Dit vooroordeel weerspiegelt een vorm van onoplettendheid die bepaalde bevolkingsgroepen onbewust uitsluit van zichtbaarheid en kansen.
- **Cultureel normvooordeel:** Dit doet zich voor wanneer de dominante cultuur wordt beschouwd als de enige «normale».

Zo hanteren sommige clubs strikte westerse dresscodes die indirect mensen met een migratieachtergrond uitsluiten — bijvoorbeeld door volumineuze afropkapsels of culturele kleding te verbieden. Dit legt één culturele norm op en discrimineert wie daar niet aan voldoet.

- **Toeschouwerseffect:** Dit treedt op in situaties met veel getuigen waarin niemand ingrijpt. Bijvoorbeeld wanneer een personeelslid in een drukke bar racistisch wordt beledigd, maar omstaanders, hoewel ze de onrechtvaardigheid erkennen, wachten tot iemand anders optreedt. Dit mechanisme benadrukt hoe passiviteit bijdraagt aan straffeloosheid en marginalisering.
- **Negatieve associatie:** Hierbij wordt een raciale groep systematisch geassocieerd met problematisch gedrag.

Een voorbeeld is wanneer beveiligers op een festival een groep jonge zwarte mannen nauwlettend in de gaten houden in afwachting van een vechtpartij, terwijl een luidruchtige groep witte jongeren niet als bedreigend wordt gezien. Dit vooroordeel versterkt negatieve stereotypen en systematische discriminatie, en creëert omgevingen waar bepaalde mensen voortdurend verdacht worden louter op basis van hun afkomst.

In al deze gevallen werken onbewuste vooroordelen als filters waardoor individuen anderen beoordelen en behandelen. In het uitgaansleven beïnvloeden deze vooroordelen beslissingen over toegang, ontvangst, programmering en de interacties tussen klanten en personeel. Om racisme in deze omgevingen te bestrijden, is het daarom essentieel om deze vooroordelen te herkennen en actief te ontmantelen via bewustmakingsbeleid, opleidingen en collectieve verantwoordelijkheidsmechanismen.

Wettelijk kader – Antiracismewetgevin⁶

Ter herinnering: artikel 3 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden voorziet in een algemeen kader om “discriminatie op basis van nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische origine” te bestrijden. Deze wet is van toepassing op de sector van goederen en diensten die toegankelijk zijn voor het publiek, waaronder ook de toegang tot horecagelegenheden. Bovendien voorziet artikel 16, §2, 1° van dezelfde wet in het recht voor erkende slachtoffers van discriminatie om een schadevergoeding te eisen die kan oplopen tot 4.056 euro. Artikel 24 stelt daarnaast dat raciale discriminatie in de horeca strafrechtelijk vervolgbaar is.

Cijfers en gegevens

Om de specifieke kenmerken goed te begrijpen, is het noodzakelijk om de omvang van het fenomeen te meten. Er is echter weinig beschikbare data.

De bevraging van [visit.brussels](https://www.visit.brussels) over de beleving van het nachtleven, uitgevoerd tussen juni en oktober 2023 bij meer dan 2.200 respondenten, had onder andere tot doel om vormen van discriminatie, intimidatie of agressie (zowel als slachtoffer als als getuige) tijdens een avondje uit in kaart te brengen.

De belangrijkste vormen van gerapporteerde agressie of discriminatie waren:

- Intimidatie op basis van gender of seksuele oriëntatie (71%)
- Verbale agressie (44%)
- Fysiek geweld (22%)
- Weigering van toegang (18%)
- Genegeerd worden tijdens bediening (16%)
- Discriminerende toegang aan de ingang van een zaak (aangegeven door 5% van de respondenten)

⁶ Bijdrage van Unia

Uit de analyse⁷ blijkt dat toegangsweigering vooral mannen treft. 46% van de respondenten gaf aan ooit getuige te zijn geweest van een toegangsweigering, en 20% verklaarde zelf slachtoffer te zijn geweest van een dergelijke weigering.

Deze weigeringen kwamen vaker voor bij mannen (25%) dan bij vrouwen (16%), en in 57% van de gevallen werd een zogenaamd “raciaal discriminatiecriterium” als oorzaak genoemd.

Toch werd slechts 6% van de gevallen gemeld. 62% van de respondenten vond dat melden geen zin had, 50% vond de feiten niet ernstig genoeg om klacht in te dienen, en 27% gaf aan dat de administratieve last te hoog was in verhouding tot het verwachte resultaat van een klacht.

Deze bevindingen sluiten aan bij de resultaten van het onderzoek naar seksueel geweld tegen vrouwen en genderminderheden in Elsene. Daaruit bleek dat in bijna de helft van de gevallen de agressie of het geweld gepaard ging met discriminatie op basis van uiterlijk, huidskleur, seksuele oriëntatie, handicap of genderidentiteit.

We gingen vervolgens op zoek naar meer kwantitatieve gegevens. Unia deelde met ons de cijfers over raciale discriminatie in het Brusselse nachtleven: het totale aantal meldingen in de horecasector in Brussel over de afgelopen acht jaar bedroeg 148, waarvan een aanzienlijk deel (59) betrekking had op raciale criteria.⁸

Toch blijft er een gebrek aan specifieke gegevens over racisme in feestcontext. Daarom hebben we een beroep gedaan op antiracistische experts in het uitgaansleven om kwalitatieve gegevens te verzamelen over racistische geweldservaringen in deze contexten.

De geraadpleegde experts en het panel dat werd samengesteld door Fatsabbats toonden aan dat racisme in het uitgaansleven vaak subtiele en doordringende vormen aanneemt – dikwijls onbewust en soms zelfs geïnternaliseerd door mensen van kleur – wat het verzamelen en analyseren van gegevens bemoeilijkt.

Het manifesteert zich in denigrerende woorden en gedragingen die zelden gemeld worden, maar op lange termijn een negatieve impact hebben. De gerapporteerde gedragingen omvatten, maar waren niet beperkt tot: tutoyeren, overmatige familiariteit, ongepaste aanrakingen, delegitimering, infantilisering, kleinering, normalisering/universalisme, recreatief racisme, machtspositie, gebrek aan empathie, veeleisendheid...

De impact van deze vaststellingen was tweeledig:

Enerzijds versterkten ze de legitimiteit van het werk van antiracistische organisaties door de intersectie tussen raciale discriminatie en andere vormen van onderdrukking (seksisme, validisme, LGBTQIA+fobie) aan te tonen.

⁷ Nightlife Audience Perception Study, visit.brussels 2023

⁸ Bijdrage van Unia

Unia's vaststellingen⁹

Unia ontvangt regelmatig meldingen over raciale discriminatie in de horecasector. Zoalseerdervermeld,werdenerindeafgelopenachtjaar148meldingengeregistreerd. Het merendeel van deze meldingen betrof raciale criteria (39,8%), gevolgd door het criterium handicap (18,2%). Hoewel het belangrijk is om het toenemende bewustzijn en de specifieke uitdagingen van de sector (blootstelling aan geweld, omgang met mensen onder invloed van alcohol of drugs, veiligheidsbeheer, enz.) te erkennen, blijft raciale discriminatie een realiteit.

Toch geven deze cijfers slechts een beperkte weergave van de werkelijkheid. Ze vormen slechts het topje van de ijsberg. Slachtoffers van discriminatie worden geconfronteerd met tal van obstakels die hen verhinderen om melding te maken: psychosociale impact, herhaling en normalisering van deze situaties (zoals meerdere weigeringenopéénavond),gebrekaaninformatieoverondersteuningsmechanismen, en het ontbreken van bewijsmateriaal. Vooral dat laatste vormt een grote uitdaging in de strijd tegen discriminatie, zeker in de horecasector, waar het verzamelen van bewijs complex blijft. Dit is een terugkerende vaststelling die een directe impact heeft op de interventiemogelijkheden van Unia. De ervaring leert dat het bijzonder moeilijk is om concrete resultaten te behalen zonder een vermoeden van discriminatie.

Acties van Unia

Unia kiest voor een structurele benadering en samenwerking met partners, eerder dan individuele opvolging (behalve bij ernstige of herhaalde feiten). Het blijft echter belangrijk dat burgers meldingen doen.¹⁰ Die geven immers een beter inzicht in de reële situatie op het terrein en vormen de basis voor structureel werk: samenwerking met experts, opleidingen over antidiscriminatiewetgeving, enzovoort. Deze gegevens zijn ook waardevol voor onze jaarlijkse rapporten en beleidsaanbevelingen ter bestrijding van discriminatie.

Daarnaast verkiest Unia dialoog als interventievorm. Daarom gaat Unia actief in gesprek met uitbaters van cafés en restaurants. Dit biedt de mogelijkheid om samen te werken, bezorgdheden te delen en aandacht te vragen voor de problemen die ons gemeld worden.

In dit kader ontwikkelde Unia in 2013, samen met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een protocol tegen discriminatie en voor veiligheid in Brusselse bars en nachtclubs.

⁹ Bijdrage van Unia

¹⁰ Een melding kan worden ingediend bij Unia via onze telefonische permanentie (0800 12 800), bereikbaar van maandag tot vrijdag, van 9u30 tot 13u, of via ons [online formulier](#).

Hoe reageren als getuige?

Het niet optreden tegen racistische gedragingen kan het gevolg zijn van een mix van psychologische, sociale en contextuele factoren. Onderzoek naar de «bystander approach» toont aan dat het mogelijk is om getuigen tot actie aan te zetten door hen hulpmiddelen aan te reiken, sociale normen te veranderen en een ondersteunende omgeving te creëren.¹¹

Als getuige kun je wel degelijk reageren. Maar dat hangt af van de context, de aanwezige personen en je eigen positie. Bevind je je in een publieke of private ruimte? Ben je personeelslid of heb je een gezagspositie? Is er gevaar?

Afhankelijk van de situatie kunnen volgende strategieën worden ingezet:

- ▶ Jezelf in veiligheid brengen
- ▶ De 5D-methode (Disträhe, Documenteer, Dirigeer, Delegeer, Dialoog)
- ▶ Rechtstreekse tussenkomst via verbale weerbaarheidstechnieken
- ▶ Onrechtstreekse actie: melding maken bij personeel indien het etablissement duidelijke waarden en gedragscodes heeft, of het aanspreken van een care-team (indien beschikbaar)

Na het incident kan men ook reageren door contact op te nemen met Unia, de politie, MRAX of andere verenigingen voor ondersteuning of vorming.

Melding en/of klacht indienen

Een melding doen is een informele actie waarbij men een bevoegde instantie of organisatie verwittigt van een incident, zonder meteen een juridische procedure te starten.

Ben je slachtoffer van discriminatie, haatspraak of een haatmisdrijf, dan kan je melding maken bij Unia: <https://www.signalement.unia.be/nl/meld-het>

Een melding zonder klacht is een flexibele manier om autoriteiten te informeren, preventieve maatregelen mogelijk te maken, data te verzamelen en bij te dragen aan de strijd tegen discriminatie. Het laat toe om rechten te beschermen met behoud van vertrouwelijkheid, zonder een zware juridische procedure.

¹¹ Betel Mabilie, Racisme & Uitgaansmilieus, 2025

Een klacht indienen is een formele stap waarbij men een illegale daad meldt aan de bevoegde instanties met het oog op het starten van een juridische procedure. Dit leidt tot een officieel gerechtelijk traject dat mogelijk tot vervolging leidt.

Je kunt klacht indienen:

- ▶ Bij een commissariaat van een van de zes Brusselse politiezones (24/7) of tijdens de openingsuren bij een antenne
- ▶ [Online](#) voor feiten waarvoor geen politie-interventie ter plaatse nodig is
- ▶ Terplaatse via het noodnummer 101 voor dringende situaties (verkeersongevallen met gewonden, inbraak, aanwezigheid van daders, enz.)

Klachten kunnen niet worden ingediend per telefoon, e-mail of via sociale media.

MRAX biedt juridische ondersteuning aan slachtoffers van racisme, met advies, hulp bij het indienen van klachten en begeleiding in juridische stappen.¹²

Tél : 02 209 62 50

Mail : mrax@mrax.be

Actie op het terrein¹³

- Vorming voorzien
- Een intern protocol opstellen en bekendmaken
- Zichtbaarheid geven aan diverse profielen (publiek, artiesten, leveranciers...)
- Sensibilisering van personeel en publiek
- Care-teams voorzien
- Aanwezigheid van verenigingsstanden bevorderen



MEER INFO

¹² <https://mrax.be/>

¹³ Event Change, agir face à des violences sexistes, racistes, lgbtqi+-phobes dans le milieu culturel

Conclusie

Racisme beperkt zich niet tot extreme haatmisdrijven: het zit diepgeworteld in onze samenleving en geschiedenis, en beïnvloedt hoe mensen met een migratieachtergrond zich bewegen in de publieke en nachtelijke ruimte. Van micro-agressies tot systemische barrières: de ervaring is verre van gelijk.

De sensibiliseringsvideo's van Fatsabbat (actie 12, gecoördineerd door Brussels by Night) tonen dagelijkse racistische gedragingen en uitspraken, vaak onbewust. Ze illustreren hoe niet-witte personen zich voortdurend moeten aanpassen qua uiterlijk, taal en gedrag om niet gemarginaliseerd, genegeerd of bedreigd te worden.

In het nachtleven kruist racisme zich met seksisme, homofobie, transfobie, klassenongelijkheid, validisme, islamofobie, enz. Het gaat zelden over een simpele tegenstelling wit/niet-wit, man/vrouw — iedereen kan slachtoffer en dader zijn, afhankelijk van de context.

We mogen niet vervallen in zogenaamd «kleurenblind denken». Het deconstrueren van de mythe van universele gelijkheid is cruciaal om structurele ongelijkheden te herkennen en aan te pakken. We moeten deze ongelijkheden benoemen, onze vooroordelen in vraag stellen en streven naar veilige en inclusieve ruimtes voor iedereen.

Racisme bestrijden vraagt om actieve inzet van nachtmedewerkers, artiesten én publiek. Dat betekent: opleidingen organiseren, open gesprekken voeren over praktijken, artiesten van kleur, FINTA en queer artiesten uitnodigen en ondersteunen, en het publiek sensibiliseren.¹⁴

¹⁴ Conclusie van Brussels by Night, op basis van een bijdrage van Fatsabbat

Aanbevelingen van de Brusselse Nachtraad

Suggesties van de Brusselse Nachtraad aan het Gewest om de strijd tegen racisme in het uitgaansleven te ondersteunen:

- ▶ Integreëren de tools en middelen tegen racisme in de regionale «Safer Nights» toolbox
- ▶ Inzetten op systematische en diepgaande data-inzameling over racisme in feestcontext
- ▶ Voorzien van structurele financiering voor antiracisme trainingen voor personeel uit het nachtleven, met nadruk op veiligheidspersoneel, verantwoordelijken, care-teams en organisatoren
- ▶ Ondersteunen van kwalitatieve dialoogmomenten met sectoractoren om praktijken te delen en samenwerking te bevorderen
- ▶ Promoten en ondersteunen van inclusieve artistieke programmatie
- ▶ Identificeren en verspreiden van veilige en vertrouwelijke meldkanalen om meldingen te vergemakkelijken
- ▶ Ontwikkelen en verspreiden gerichte sensibiliseringscampagnes
- ▶ Versterk samenwerkingen met antidiscriminatieorganisaties en de nachtsector

Meer info

- ▶ **BePax** : Discriminations à l'entrée des établissements nocturnes en Belgique
<https://bepax.org/>
- ▶ **MRAX (Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie)** : Études et actions de testing dans les clubs bruxellois
- ▶ **Collectif « A Nous la Nuit »** : https://linktr.ee/a_nous_la_nuit
- ▶ **Care Team Brussels By Night**
- ▶ **Care Team Plan Sacha**
- ▶ **RainbowHouse** : <https://www.signalement.unia.be/nl/meld-het>