



# Jaarverslag 2017

## Stilstand is geen optie



Interfederaal  
Gelijkheidscentrum





Jaarverslag

2017

Stilstand is  
geen optie



Interfederaal  
Gelijkkansencentrum

# Inhoud

## 1



### 2017: Kernthema's

**10**

<b>1. Werk: naar een daadkrachtig en gedragen beleid</b>	<b>11</b>
1.1   Toezien op de doeltreffendheid van de wet	12
1.2   Socio-economische Monitoring 2017 - Arbeidsmarkt en origine: integratie van nieuwe essentiële gegevens	19
1.3   Werk en handicap/ gezondheidstoestand: engagementen hard maken	24
1.4   Werk en levensbeschouwelijke diversiteit: pragmatischer en duidelijker	26
<b>2. Huisvesting: kunnen kiezen waar je woont</b>	<b>29</b>
2.1   Regionalisering huurovereenkomst: welke vooruitgang is er geboekt?	29
2.2   Woonwagens: erkenning in theorie	33
2.3   Vrij kiezen waar je woont: een pleidooi voor de-institutionalisering	35
<b>3. Onderwijs: het hobbelige pad naar inclusie</b>	<b>37</b>
3.1   Diversiteit op school: bakens uitzetten	38
3.2   Handicap: steun voor leerlingen en scholen	44
3.3   Hogescholen en transculturele vaardigheden	51
<b>4. Hate speech en haatmisdrijven: steeds meer aandacht</b>	<b>53</b>
4.1   Hate speech: Unia versterkt samenwerking met Europese Commissie	53
4.2   Haatmisdrijven: voortzetting van de COL13/2013-opleidingen	56
4.3   Radicalisme en de antidiscriminatiewetgeving	58

## 2



### Onze dagelijkse werking: individuele meldingen en structurele oplossingen

**60**

<b>1. Meldingen en dossiers</b>	<b>61</b>
<b>2. Evoluties op basis van de beschermde criteria</b>	<b>66</b>
2.1   Raciale criteria	66
2.2   Geloof en levensbeschouwing: nauwelijks sereen debat mogelijk	75
2.3   Handicap	78
2.4   Gezondheidstoestand	84
2.5   Leeftijd	87
2.6   Seksuele geaardheid	88
<b>3. Opleiding - informatie - bewustmaking</b>	<b>90</b>
<b>4. Adviezen en aanbevelingen</b>	<b>94</b>

## 3



## Banden smeden

96

<b>1. De lokale uitdaging</b>	<b>97</b>
1.1   Lokale en internationale dagen	98
1.2   Focus op enkele lokale acties	100
<b>2. De internationale uitdaging</b>	<b>103</b>
2.1   Verenigde Naties	103
2.2   Raad van Europa	103
2.3   Europese Unie	105
2.4   Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE)	107
<b>3. Partnerschappen</b>	<b>107</b>

## 4



## Kader en vooruitzichten

109

<b>1. Kader: de antidiscriminatie-wetgeving in België</b>	<b>110</b>
1.1   Op (inter)federaal niveau	110
1.2   Deelstaten	112
<b>2. Vooruitzichten: strategisch en operationeel plan</b>	<b>115</b>

## 5



## Bijlagen en referenties

117

<b>1. Budget, balans en resultatenrekeningen</b>	<b>118</b>
1.3   Financiering van Unia	118
1.4   Balans- en resultatenrekening 2017	118
<b>2. Raad van bestuur</b>	<b>119</b>
<b>3. Personeel en organigram</b>	<b>120</b>
3.1   Operationele en horizontale diensten	120
3.2   Personeelssamenstelling	121
<b>4. Publicaties en communicatietools</b>	<b>123</b>
<b>Index</b>	<b>130</b>
<b>Colofon</b>	<b>131</b>

# Voorwoord



In 2018 bestaat Unia 25 jaar. In die 25 jaar hebben we veel bereikt. Dat deden we samen met vele anderen: middenveldorganisaties, deskundigen, politici, mensen die lokaal actief zijn en internationale organisaties. Veel burgers willen een einde aan de ongelijkheid maken. De strijd tegen discriminatie is nu uitgegroeid tot een maatschappelijk doel dat veel mensen nastreven. Hoewel gelijke kansen en rechten nog geen vanzelfsprekendheid zijn, boeken we vooruitgang. Bij Unia hebben we veel ervaring opgedaan en blijven we er met evenveel inzet voor gaan.

Tegelijk was het afgelopen jaar op alle vlakken heel bewegend.

## Een chaotisch jaar

Het samenleven staat onder druk. De Belgische studie *Noir, Jaune, Blues*<sup>1</sup>, die begin dit jaar werd gepubliceerd, schetst een wrang beeld van hoe mensen tegen anderen aankijken. Zes op de tien personen geven aan bang te zijn voor moslims en migranten (die ze bovendien vaak met elkaar gelijkstellen). Evenveel Belgen vinden dat de samenleving een enorme chaos is geworden.

Veel mensen hebben dan ook de neiging om zich af te zetten tegen deze samenleving, die ze als vijandig beschouwen. Maar er zijn ook mensen die aangeven dat ze iets anders willen en die blijk geven van optimisme. Zij roepen op om te gaan voor een meer inclusieve samenleving. Zij putten energie uit de chaos.

Ook voor Unia is het afgelopen jaar niet rimpelloos verlopen. Vooral in Vlaanderen gingen stemmen op die onze opdracht en onze standpunten in vraag stellen. Ze hebben moeite met ons onafhankelijk en interfederaal statuut. Om de haverklap belandde Unia ongewild in het oog van een politieke en mediastorm. Ook het ontslag van een medewerkster was voer voor de meest uiteenlopende interpretaties.

Sommigen stelden onze onafhankelijkheid in vraag, anderen verweten ons een verborgen agenda te hebben of betichtten ons van 'politiek activisme'. We staan open voor iedere opbouwende kritiek. Tegelijk maken we ons echter zorgen over het heersende klimaat van desinformatie. De steun van middenveldorganisaties, parlementairen en internationale organisaties sterkt ons in onze opdracht en onze activiteiten. We willen van de gelegenheid gebruikmaken om het professionalisme van onze medewerkers te benadrukken, die in deze moeilijke omstandigheden ernstig en gemotiveerd werk bleven leveren.

Is toezien op het naleven van de wet een daad van politiek activisme geworden? Wanneer het antwoord op deze vraag 'ja' is, zegt dit veel over hoe het met onze democratie is gesteld.

Als onafhankelijke overheidsdienst waakt Unia over rechten, niet over belangen. Wat stellen we in 2017 vast? België heeft een van de meest sluitende antidiscriminatiewetgevingen in Europa, maar slaagt er niet in om de nodige maatregelen te nemen om dat recht op gelijkheid en non-discriminatie in de praktijk te brengen.

De commissie van experts die het evaluatieverslag van de drie antidiscriminatiewetten voorbereidt, komt tot dezelfde slotsom. Hun evaluatieverslag werd in februari 2017 aan het parlement voorgelegd en op het einde van het

<sup>1</sup> Een initiatief van Survey and Action, Fondation Ceci n'est pas une crise, RTBF en de krant *Le Soir: Le Soir* (2017). Je kunt dit rapport raadplegen op [www.cecinepasuneecrise.org](http://www.cecinepasuneecrise.org).

jaar besproken. De wetgeving kan op een aantal punten nog beter, bijvoorbeeld bij meervoudige discriminatie of discriminatie door associatie. Maar er moet vooral werk van de daadwerkelijke omzetting van de wet worden gemaakt. Want discriminatie, haatmisdrijven en hate speech zijn een plaag voor individuen en voor de samenleving. Ze vergroten de ongelijkheid in de samenleving uit.

## Grote uitdagingen

We komen in dit jaarverslag ook terug op het thema werk. De nieuwe editie van de *Socio-economische Monitoring* (december 2017) wijst voor het eerst op de grote verschillen in tewerkstellingsgraad tussen mensen van Belgische en niet-Belgische origine met eenzelfde opleidingsniveau. Toch stoot de inzet van objectieve controlemiddelen om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en te bestraffen nog altijd op heel wat verzet. Het gaat hierbij nochtans alleen om het doen naleven van de wet en niet om het invoeren van nieuwe rechten of plichten. Unia pleit voor een tweesporenbeleid: een preventieve aanpak van de sociale partners, gekoppeld aan een strategie waarbij de arbeidsinspectie de effectieve toepassing van de antidiscriminatiewetgeving controleert. Unia is tevreden dat Brussel en het federaal niveau voor het idee gewonnen lijken. Op enkele voorstellen van de oppositie na, is dit in Wallonië en Vlaanderen echter niet zo.

De vaststellingen voor het onderwijs lopen gelijk. Uit de eerste editie van de *Diversiteitsbarometer Onderwijs* (februari 2018) blijkt dat initiatieven om te komen tot een representatieve sociale mix op scholen niet het verhoopde resultaat opleveren. De Barometer wijst op een verschillende oriëntatie naargelang de kenmerken van leerlingen (zoals migratieachtergrond of handicap) en de positie van bepaalde scholen op de schoolmarkt.

Leraren klagen ook het gebrek aan ondersteuning aan om met diversiteit in de klas om te gaan. Hoewel ze gunstig staan tegenover diversiteit, beschouwen ze zich - volgens het onderzoek - slecht gewapend om hiermee om te gaan en om diversiteitsthema's in de klas te bespreken. Hetzelfde geldt voor de ondersteuning van leerlingen met een

handicap. Door het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap te ratificeren, heeft België zich geëngageerd om voor inclusief onderwijs te gaan. Positief is dat er vooruitgang wordt geboekt en dat concrete initiatieven het daglicht zien. Jammer genoeg blijven zowel de Franse Gemeenschap als Vlaanderen nog altijd vasthouden aan een gesegregeerd systeem van gewoon en buitengewoon onderwijs.

En dit is niet het enige internationale engagement waarvoor België in gebreke blijft: de belofte van België tegenover de Verenigde Naties om een interfederaal plan uit te werken om racisme te bestrijden, dateert van 2001. We vragen dat de overheden van dit land zich houden aan hun belofte om hier vóór het einde van de huidige legislatuur aan te beginnen.

## De wet beter doen naleven en onze aanwezigheid op het terrein versterken

Een opdracht van Unia is erop toezien dat de wet nageleefd wordt en dat regeringen hun beloftes op het vlak van gelijke kansen nakomen tegenover burgers en internationale instanties. Dat doen we onder meer door aanbevelingen te formuleren. De titel voor dit jaarverslag is dan ook niet toevallig gekozen. We zullen blijven ijveren voor de volledige en effectieve uitvoering van het recht op gelijkheid en strijden tegen de vastgestelde stilstand. Dat is ook onze wettelijke taak, en daarin ligt onze expertise.

Een andere opdracht is bijstand verlenen aan personen die zich slachtoffer voelen van discriminatie op grond van een van de criteria in de Antidiscriminatiewet. Unia registreerde in 2016 20% meer individuele dossiers dan in 2015. In 2017 nam dat met 5,8% toe. Steeds meer burgers vinden de weg naar Unia dankzij onze lokale contactpunten en onze inspanningen om vlotter bereikbaar te zijn. En ook de media-aandacht voor onze activiteiten zorgt ervoor dat onze dienstverlening bekender wordt. Maar bovenal wijzen deze cijfers erop dat de spanningen in onze samenleving aanhouden en wellicht zelfs nog toenemen.

Iedereen heeft het gemerkt: de discussie over diversiteit en vooral over personen van niet-Belgische origine wordt bitsiger. Thema's aankarten zoals inclusie, gelijkheid of neutraliteit is vandaag heel moeilijk zonder in identiteitskwesities te vervallen waarbij we 'hen' tegenover 'ons' plaatsen. De discussie is ook meer gepolariseerd. We worden voortdurend gedwongen om partij te kiezen: voor of tegen scherpere controles op discriminatie op de arbeidsmarkt, voor of tegen redelijke aanpassingen, voor of tegen migratie en voor of tegen neutraliteit, zonder dat precies wordt vermeld welke lading de vlag dekt. En net daar knelt het schoentje.

### Het samenleven weer op de agenda zetten

Zo'n retoriek houdt de verdeeldheid in stand. 2018 en 2019 zijn verkiezingsjaren, met alle verbale excessen van dien. Unia krijg regelmatig meldingen over uitlatingen van publieke figuren die als haatdragend worden gezien. Olie op het vuur gooien is zeker in dit Twitter-tijdperk voor sommigen een manier van politieke communicatie geworden die als 'open' of 'betrokken' wordt betiteld - of zelfs als 'moedig'.

Unia vraagt politieke partijen om de spanningen in de samenleving niet te verscherpen. En om de diversiteits-

kwestie, die ongetwijfeld op de politieke agenda komt, niet te laten vervallen in ellenlange preken over identiteit. Het lijkt ons meer dan ooit een absolute noodzaak om het samenleven opnieuw een centrale plaats in het debat te geven.

Unia pleit in haar strategisch plan 2016-2018 voor een inclusieve samenleving waar voor iedereen plaats is. We ijveren voor de (her)inrichting van plaatsen waar we er samen aan kunnen bouwen. We hoeven er geen doekjes om te winden: de idee van een inclusieve samenleving wordt vandaag als politiek correct of utopisch gezien. Verschillen worden steeds vaker aanvaard en we leren er - soms onder druk - mee om te gaan. Er is echter nog helemaal geen sprake van respect en nog veel minder van waardering. Toch boeken we vooruitgang op het vlak van inclusie omdat het thema hoog op de maatschappelijke agenda staat en we beseffen dat een oplossing zich steeds meer opdringt. We zijn het erover eens dat exclusie en segregatie niet werken en alleen maar leiden tot wederzijdse haat en afwijzing. Genoeg redenen dus voor overheden om werk te maken van diversiteit. Ze moeten die klik maken opdat dit ooit een vanzelfsprekendheid wordt.

Els Keytsman  
*Directeur*

Patrick Charlier  
*Directeur*





# UNIA IN 2017

20 jan



Bevestiging van de veroordeling (hof van beroep te Luik) van Dieudonné M'bala M'bala voor antisemitische, negationistische en homofobe uitspraken.

16 feb



Bevestiging van de veroordeling (hof van beroep te Luik) van twee daders van een verkrachting gevolgd door een moordpoging met homofob karakter.

14 maa



Uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak Achbita (neutraliteit van particuliere ondernemingen).

21 maa



Internationale Dag tegen racisme: campagne 'GeefMe1Minuut' (bewustmakingsacties in heel België).

06 okt



Veroordeling (correctionele rechtbank van Waals-Brabant) van de zaakvoerder van een slagerij en supermarkt wegens rassendiscriminatie op het werk. (Feiten: 2015)

04 okt



Start van de evaluatie van de antiracisme- en antidiscriminatie wetten in het Federaal Parlement.

20 sept



Bevestiging van de veroordeling (hof van beroep te Brussel) van Laurent Louis wegens antisemitische en negationistische uitspraken. (Feiten: 2014)

04 jul



Veroordeling (correctionele rechtbank van Antwerpen) van de beheerder van de Facebookpagina van de Vlaamse Verdedigings Liga wegens racistische uitspraken.

13 okt



Goedkeuring van de Brusselse ordonnantie over discriminatie op de arbeidsmarkt (praktijktesten en mystery calls).

23 okt



Federaal Parlement: hoorzitting over het inzetten van de antidiscriminatie wetgeving in de strijd tegen radicalisering door de parlementaire onderzoekscommissie over de aanslagen van 22 maart.

30 okt



Bevestiging van de veroordeling (arbeidshof van Luik) van een rijschool wegens het weigeren van een kandidaat-rijschoolinstructeur met overgewicht.

06 nov



Het VN-comité inzake de Rechten van Personen met een Handicap legt de laatste hand aan zijn vijfde algemeen commentaar bij artikel 19 (Zelfstandig wonen en deel uitmaken van de maatschappij) van het VN-verdrag.



Justitie



Bewustmaking/ Opleiding



Beleid

21 maa



Non-discriminatie-clausule in overheidsopdrachten: start van een pilootproject in Gent.

26 apr



Lancering van de module 'Handicap? Denk eraan!' op e-Div, het e-learningplatform van Unia.

10 mei



Vlaanderen: Aanbeveling 'Toegankelijkheid De Lijn'.

18 mei



Federaal en Gewesten: Aanbeveling 'Controle en toezicht door de Arbeidsinspectie'.

22 jun



Veroordeling (handelsrechtbank van Brussel) van verzekeringsmaatschappij Cardif wegens discriminatie van een persoon met hiv.

20 jun



Hoorzitting in de Senaat over de tewerkstelling van personen met een handicap (voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt).

13 jun



Bevestiging van de veroordeling (arbeidshof van Gent) van de onderneming Dovy Keukens voor discriminatie op basis van leeftijd bij aanwerving.

31 mei



Veroordeling (arbeidsrechtbank van Gent) van een OCMW wegens discriminerend ontslag van een werknemer met een handicap.

09 nov



Bekroning van de film 'Ik heb een handicap en ik heb rechten' van Unia op het Extraordinary Film Festival 2017.

20 nov



Federaal: Aanbeveling 'Referentieadres voor personen die in een mobiele woning verblijven'. (Met het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting).

22 nov



Seminar en voorlopig rapport: Opname van transculturele vaardigheden in de opleiding Verpleegkunde.

13 dec



Voorstelling van de resultaten van de Socio-economische Monitoring (met FOD Werkgelegenheid).



Hoofdstuk 1  
2017: Kernpunten

# 1. Werk: naar een daadkrachtig en gedragen beleid

*Praktijktesten gaven ook in 2017 aanleiding tot heel wat discussies.*

*Brusselse gewestelijke inspecteurs mogen vanaf 1 januari 2018 praktijktesten en mystery calls gebruiken. Op 13 oktober 2017 keurde de plenaire zitting van het Brussels Parlement de ordonnantie goed die het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest de mogelijkheid biedt om dit rechtsmiddel te gebruiken om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is pionier op dit vlak. De federale regering heeft op 11 januari 2018 een gelijkaardige, maar heel wat beperktere maatregel goedgekeurd: federale arbeidsinspecteurs mogen aan mystery shopping doen om vermoedelijke of daadwerkelijke gevallen van discriminatie vast te stellen. Mystery shopping betekent dat inspecteurs een andere identiteit mogen aannemen om na te gaan of een werkgever kandidaat-werknemers discrimineert. We vinden deze nieuwe aanpak positief, maar blijven de omzetting ervan nauwlettend in de gaten houden. Er zijn immers meer maatregelen nodig om dit tot een efficiënt instrument te maken.*

*Unia pleit ervoor dat de andere gewesten een vergelijkbaar wettelijk kader invoeren om dit type instrumenten te kunnen inzetten. Het zwakke punt van de antidiscriminatie-wetgeving blijft immers dat discriminatie moeilijk of zelfs onmogelijk aantoonbaar is.*

*Werkgevers zijn steeds meer overtuigd van de relevantie en het belang van een diversiteitsbeleid. Ze zijn echter huiverig voor - en sommigen zelfs ronduit afkerig van - controles op discriminatie die de overheid organiseert. Volgens Unia moeten niet alleen alle werknemers, maar ook alle ondernemingen gelijk worden behandeld: een dwingende maatregel stelt bedrijven in staat om het spel mee te spelen zonder de indruk te hebben dat ze worden blootgesteld aan 'oneerlijke' concurrentie van andere ondernemingen. Strenger toezicht door de overheid dwingt ondernemingen en sectoren overigens automatisch tot zelfregulering. Dit bevestigen recente ervaringen in de huisvestingssector (zie deel 1.2. Huisvesting).*

*Unia stelt ook vast dat er nog heel wat onduidelijkheid heerst: onder andere over de doelstellingen en de toepassingsvoorwaarden van praktijktesten of mystery shopping (zie deel 1.1.) en over de plaats van deze instrumenten binnen het ruimere pakket van maatregelen om discriminatie te bestrijden. We moeten echter niet focussen op de keuze*

*tussen stimulerende of dwingende maatregelen of tussen een middelen- of resultaatsverbintenis: om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, is een mix van deze verschillende maatregelen een must.*

*Werk blijft de sector waarover Unia de meeste discriminatiedossiers behandelt (28,4% van alle dossiers). De Socio-economische Monitoring bevestigt dat de categorieën van de beroepsbevolking die het vaakst met discriminatie te maken krijgen, vaker werkzoekend zijn, of vaker een onzekere en slecht betaalde baan hebben. Het zijn minder vaak mensen met een vaste en goed betaalde baan. De meest voorkomende discriminaties gebeuren op basis van afkomst, nationaliteit, leeftijd (45-plussers), handicap, gender en levensbeschouwelijke overtuiging. Die vaststellingen tonen aan dat een daadkrachtiger en gedragen beleid een must is.*



## **Te oud om door te groeien in het bedrijf**

Een tegelbedrijf schrijft een vacature uit voor een coördinator voor de aankoopdienst. Een 53-jarige sollicitante stelt zich kandidaat en wordt uitgenodigd op sollicitatiegesprek. Na het gesprek ontvangt ze teleurstellend nieuws: het bedrijf heeft de voorkeur gegeven aan een jonger profiel met doorgroeimogelijkheden. De vrouw voelt zich gediscrimineerd op basis van haar leeftijd, en roept de hulp in van Unia.

Het bedrijf erkent de fout en zit samen met de candidate. Tijdens het gesprek biedt het bedrijf haar excuses aan en geeft ze extra duiding over het verloop van de feiten. Om ervoor te zorgen dat deze situatie in de toekomst niet meer voorkomt, volgt de betrokken HR-medewerker bovendien de online opleiding van Unia rond diversiteit op de werkvloer: eDiv.

Leeftijdscriminatie op de werkvloer was een van de onderwerpen waarop Unia focuste in 2016 (zie ook hoofdstuk 2.5. Leeftijd, in het deel 'Onze dagelijkse werking' van dit jaarverslag).

## 1.1 | Toezien op de doeltreffendheid van de wet

In het federaal regeerakkoord van 9 oktober 2014 staat dat "de regering vasthoudt aan een nultolerantie inzake discriminatie, in het bijzonder op de arbeidsmarkt".

Een jaar later keurde het federale parlement op 2 juli 2015 een resolutie goed over de invoering van gerichte controles rond discriminatie op de arbeidsmarkt. In eerste instantie werden de sociale partners gevraagd om voor elke sector dwingende gedragsregels en zelfregulerings-systemen uit te werken om discriminatie tegen te gaan. Daarnaast moest de arbeidsinspectie strenger toezien op de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving. Als de inspectie inbreuken vaststelde, moest de overtreder binnen een bepaalde termijn preventieve maatregelen treffen. Na het verstrijken van die termijn mocht de inspectie extra onderzoeksbevoegdheden vragen aan een onderzoeksrechter.

In de resolutie wees het parlement ook op de mogelijkheid om deze methode onmiddellijk toe te passen voor federale overheidsinstellingen. Particuliere ondernemingen die twee jaar na goedkeuring van de resolutie nog steeds geen afdoende zelfreguleringsstelsel hadden ingevoerd of die een stelsel hadden dat volgens de inspectie niet transparant genoeg was, zouden vanaf juli 2017 aan gerichte controles worden onderworpen.

Deze resolutie voldeed grotendeels aan de verzoeken van Unia, die tijdens de voorafgaande parlementaire hoorzittingen pleitte voor een tweesporenbeleid:

- toezicht door de arbeidsinspectie op de effectieve toepassing van de antidiscriminatiewetgeving, via gerichte controles op basis van objectieve aanwijzingen van discriminatie en een strikter opsporings- en vervolgingsbeleid door het arbeidsauditoraat;
- een preventieve aanpak door de sociale partners.

In maart 2017 bezorgde Unia de betrokken regeringsleden en de betrokken actoren<sup>2</sup> een aanbeveling over **'Opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbe-**

**trekkingen door de federale arbeidsinspectie'**.<sup>3</sup> Deze aanbeveling sluit aan bij de federale resolutie van 2 juli 2015 en bij de samenwerkingsovereenkomst van 22 oktober 2010 tussen Unia en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Gerichte controles door de arbeidsinspectie zouden het mogelijk maken voor het arbeidsauditoraat om voor elk arrondissement een opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie op de arbeidsmarkt uit te werken (omzendbrief COL 13/2013 van het College van procureurs-generaal).

In 2018 zal Unia het werk rond discriminatie op de arbeidsmarkt volop verderzetten. Preventiebeleid voor sectoren zal daarbij een belangrijke rol krijgen. Het is alvast de bedoeling om verder te bouwen op het werk dat Unia doet rond sectorale gedragscodes, controlemechanismen en de mogelijkheden die positieve actie kunnen bieden.

### Hoofdpijnen van de aanbeveling van 31 maart 2017

Discriminatoire opdrachten worden vandaag meestal mondeling of per telefoon gegeven. Daarom zijn nieuwe onderzoeksmethodes nodig waarbij courante praktijk-situaties worden nagebootst. **Unia pleit voor een wettelijk kader voor praktijktesten georganiseerd door de arbeidsinspectie.** Binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg moet net als in Nederland een nieuw team inspecteurs worden opgericht, gespecialiseerd in discriminatie op de arbeidsmarkt. De exclusieve taak van dat team bestaat erin om erop toe te zien dat ondernemingen of overheidsinstanties die risicogedrag vertonen, de antidiscriminatiewetgeving naleven. Momenteel voeren referentie-inspecteurs discriminatie occasioneel controles uit naast hun gewone takenpakket.

Unia vraagt ook om te onderzoeken of de inspectiediensten, die belast zijn met het toezicht, een administratieve sanctie of een burgerrechtelijke forfaitaire vergoeding kunnen opleggen bij schending van de antidiscriminatiewetgeving. Zo'n vergoeding kan mee de budgettaire impact compenseren van de extra controlemaatregelen. Volgens Unia is dit bovendien een doeltreffende manier om gepast op discriminatie te reageren binnen een progressief en proportioneel sanctiesysteem. Bij Unia geven we bij discriminatiedossiers de voorkeur aan onderhan-

2 De aanbeveling 'Discriminatie op het werk: opsporing en toezicht door de federale arbeidsinspectie' van 31 maart 2017 werd bezorgd aan de federale minister van Werk Kris Peeters, aan de minister van Justitie Koen Geens, aan de staatssecretaris voor Gelijke Kansen Zuhair Demir, aan de staatssecretaris voor Bestrijding van sociale fraude Philippe De Backer en aan het College van procureurs-generaal. Je kunt deze aanbeveling raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

3 Het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen geeft Unia de bevoegdheid om "onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en de wetgeving" (art. 5).

delde oplossingen of burgerlijke procedures. Discriminatie gebeurt niet altijd bewust, en dus pakt dit 'overleggen in plaats van bestraffen' meestal positiever uit. Een strafrechtelijke procedure is voor ons een finale stap, of een stap die we alleen voor heel ernstige gevallen zetten.

De aanbeveling bevat daarnaast nog specifiekere bepalingen om deze maatregel zo doeltreffend mogelijk te maken. We vermelden onder andere de wettelijke verplichting voor alle overheidsinstellingen en voor grote ondernemingen om alle interne wervings-, promotie- of ontslagbeslissingen te motiveren en ze één jaar lang in het selectiedossier te bewaren.

Tot slot vraagt Unia het College van procureurs-generaal en de minister van Justitie om de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt per gerechtelijk arrondissement te organiseren, naar analogie met de aanpak van sociale fraude. Binnen deze structuur is de arbeidsauditeur verantwoordelijk voor het vastleggen van prioriteiten en voor het coördineren van de controles in elk arrondissement, waar ook de federale en gewestelijke inspectiediensten deel van uitmaken.

In september-november 2017 organiseerden Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een tweedaagse training voor de referentie-inspecteurs discriminatie van de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten. Tijdens die training werd er ingegaan op de verschillen tussen enerzijds strafrechtelijke opsporing van discriminatiemisdrijven en anderzijds de administratieve handhaving van het wettelijke discriminatieverbod tussen particulieren. Bovendien werd er aan de hand van praktijksituaties overlegd over o.a. een analyseschema en samenwerkingsmethodieken tussen de inspectie en gelijkheidsorganisaties zoals Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. En er was ruimte voor vragen over de onderzoeksmethoden en -bevoegdheden voor de arbeidsinspectie. In 2018 hoopt Unia betrokken te worden bij de verdere concretisering van de werkwijze rond *mystery shopping* door de arbeidsinspectiediensten. Voor de arbeidsinspectie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest wordt een gelijkaardige opleiding opgezet.

## UNIA

Om de doeltreffendheid van de antidiscriminatiewetgeving voor de arbeidsmarkt te garanderen, raadt Unia de federale en gewestelijke overheden aan om binnen hun bevoegdheidsdomeinen een publiek en gericht toezichtstelsel op te zetten dat:

- beschikt over doeltreffende instrumenten om discriminatie vast te stellen;
- gekoppeld is aan proportionele en progressieve sancties/reacties;
- gecoördineerd wordt door het arbeidsauditoriaat op interfederaal niveau en op het niveau van de gerechtelijke arrondissementen;
- afgestemd is met de sociale partners;
- over voldoende middelen beschikt om actie te ondernemen.

## Preventie en toezicht combineren

Unia pleit niet alleen voor toezicht door de arbeidsinspectie, maar spoort ook de sociale partners aan om extra initiatieven te nemen zodat de antidiscriminatiewetgeving beter wordt toegepast. Concreet gaat het om de **invoering van systemen voor zelfregulering en zelfcontrole binnen de verschillende sectoren**. Sectoren met een betrouwbaar en transparant systeem voor zelfregulering en zelfcontrole zouden dan minder onderworpen worden aan gerichte controles van de arbeidsinspectie.

Unia dringt er al jaren bij de sociale partners op aan om in de collectieve arbeidsovereenkomsten sectorale gedragscodes op te nemen. Momenteel doet alleen de uitzendsector aan zelfregulering en zelfcontrole. Deze controles worden wel door de werkgevers en niet door de sociale partners georganiseerd. De procedure is niet helemaal transparant en de impact ervan is beperkt. Dat komt omdat de resultaten niet aan de arbeidsinspectie worden doorgegeven, ook niet wanneer er sprake is van herhaald discriminerend gedrag.

Op 28 juni 2017 heeft het Vlaams Parlement de invoering van praktijktesten in de dienstenchequesector goedgekeurd. Concreet worden alleen de ondernemingen die instemmen met *mystery calls* door het Gewest erkend. Unia vindt dit echter een gemiste kans: de *mystery calls* worden immers georganiseerd door de werkgeversfederatie Fe-

dergon en niet door de Vlaamse arbeidsinspectie, die belast is met het toezicht op de sociale wetten. Net zoals in de uitzendsector is de kans groot dat de ondernemingen zowel rechter als betrokken partij zijn. Dat zet de transparantie van het systeem op de helling.

En dat is niet het enige minpunt: bij *mystery calls* moeten driemaal na elkaar discriminerende antwoorden worden vastgesteld voor de arbeidsinspectie erbij wordt geroepen. De werkgeversfederatie heeft bovendien drie maanden de tijd om vastgestelde inbreuken te melden. En het akkoord voorziet niet in een strenger toezicht voor ondernemingen die in gebreke blijven. De vakbonden werden tot slot niet geraadpleegd, wat nochtans was vastgelegd in de resolutie van het Vlaams Parlement over discriminatie op de arbeidsmarkt.

De uitdaging is nochtans niet min. In 2015 bracht een onderzoek van het Minderhedenforum via *mystery shopping* aan het licht dat twee op de drie dienstenchequebedrijven ingaan op discriminerende vragen van klanten.<sup>4</sup>

Het risico op discriminatie is in de dienstenchequesector bijzonder hoog omdat de sector veel allochtonen met onzekere contracten tewerkstelt. Het akkoord dat de sociale partners in 2016 sloten om discriminatie in deze sector aan te pakken, betekende een grote stap voorwaarts op het vlak van opleiding en bewustmaking. Maar dat volstaat niet. Volgens Unia moeten de dwingende gedragsregels voor de hele sector omgezet worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals in de uitzendsector. De erkenningsvoorwaarden die de Gewesten vastleggen en controleren, kunnen hierbij als hefboom worden gebruikt.

<sup>4</sup> Je kunt dit rapport raadplegen op <http://www.minderhedenforum.be/download/media/387/rapport-dienstencheques-definitief-22-feb-2015.pdf>. Hieruit blijkt dat 165 van de 251 gecontacteerde ondernemingen ingingen op een vraag van een klant om geen allochtone huishoudhulp te hebben. Dit rapport was aanleiding tot heftige discussies in Vlaanderen over de invoering van praktijktesten en *mystery calls*.



## Leren reageren op discriminerende vragen

*"Ik wil een verkoper/verkoopster in dienst nemen. Kunt u me enkele kandidaten doorsturen - maximum 35 jaar oud - die ons jong en dynamisch merk perfect kunnen vertegenwoordigen?"*  
*"Een Afrikaan die bij mij komt schoonmaken? In geen geval!"*  
*Ik wil een Belg!"*

Heel wat dienstenchequebedrijven en uitzendkantoren krijgen regelmatig met discriminerende vragen te maken. Hoe reageer je gepast op deze vragen? Hoe leef je de wet na en weiger je erop in te gaan, zonder je goede relatie met de klant in gevaar te brengen?

Als antwoord op deze vragen werkte Unia samen met verschillende actoren uit de betrokken sectoren de voorbije jaren een eendaagse opleidingsmodule uit. Die module werd in 2017 bijgestuurd en verbeterd.

Met deze module streeft Unia drie doelstellingen na. We willen bedrijven:

- wegwijs maken in de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving: wat zijn de beschermde criteria en welke praktijken zijn bij wet verboden?;
- inzicht geven in het fenomeen van stereotypen en vooroordelen en onderzoeken welke er meespelen bij de discriminerende vraag;
- instrumenten en strategieën aanreiken om die stereotypen en vooroordelen met argumenten onderuit te halen waardoor de klant of werkgever zijn vraag op objectieve elementen baseert (de competenties van de werknemer).

Uitgangspunt voor de opleiding is een analyse van reële situaties om een methode te ontwikkelen om 'stapsgewijs' met discriminerende vragen om te gaan. De deelnemers passen deze methode daarna toe op concrete cases.

Tijdens deze opleidingen worden heel wat ervaringen uitgewisseld en leren bedrijven hoe ze preventief te werk kunnen gaan, door bijvoorbeeld antidiscriminatieclausules in overeenkomsten met klanten op te nemen of door een diversiteitsplan in te voeren. Bij Unia zijn we blij dat we voor deze thematiek nu een formule kunnen aanbieden die resultaten oplevert. Bovendien bieden we zo heel concrete oplossingen aan voor professionals die vaak niet weten hoe ze met discriminerende vragen moeten omgaan.



## Praktijktesten, *mystery shopping*, *datamining*: welke instrumenten en welke doelstellingen?

Om discriminatie op de arbeidsmarkt in te dijken, beklemtoont Unia dat de overheid meer moet doen dan louter reactieve controles op basis van discriminatiemeldingen. Ze moet gaan voor gerichte controles met doeltreffende instrumenten, op basis van knipperlichten.

Onder 'gerichte controles' verstaan we **controles die niet arbitrair of louter reactief zijn**. Met dit systeem zijn toevallige controles (*fishing expeditions*) uitgesloten. Er mag bovendien geen sprake zijn van uitlokking of provocatie. Alleen controles op basis van **knipperlichten** zijn toegestaan. Die knipperlichten zijn bijvoorbeeld gelijklopende klachten of dossiers die Unia of andere gemachtigde instanties behandelen, resultaten van enquêtes die de sociale partners uitvoeren met het oog op zelfregulering voor een sector en *datamining*.

*Datamining* is een statistische onderzoekstechniek om discriminatie aan het licht te brengen. De techniek wordt toegepast op bestaande sociale en administratieve databanken om discriminatiepatronen in kaart te brengen. Met de techniek kunnen ondernemingen worden opgespoord die oudere werknemers systematisch ontslaan, organisaties die enkel vaste betrekkingen aan werknemers van Belgische origine voorstellen, ondernemingen die systematisch mensen ontslaan na een periode van arbeidsongeschiktheid, enz.

Unia heeft haar aanbeveling toegelicht aan kabinetsmedewerkers van federaal minister van Werk Kris Peeters. De minister organiseerde een technische bijeenkomst om na te gaan of een werkgroep rond *datamining* tot concrete resultaten kon komen. In juni kwam die werkgroep een eerste keer samen. Naast Unia en kabinetsmedewerkers waren ook experts van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen aanwezig. Er werden enkele concrete pistes voor *datamining* op tafel gelegd. Eind januari 2018 werd een tweede bijeenkomst georganiseerd om deze pistes grondiger te onderzoeken. Unia kijkt uit naar het vervolg van deze bijeenkomsten.

Testinstrumenten laten toe om discriminatie aan het licht te brengen. Bij *mystery shopping* stelt een fictieve klant een discriminerende vraag aan een onderneming of organisatie om na te gaan of die daarop ingaat. Met *praktijktesten* kun je onderzoeken of twee nagenoeg dezelfde kandidaten (huurders, klanten, sollicitanten enz.) op een andere manier worden behandeld wanneer enkel

het geteste criterium (leeftijd, afkomst, een handicap enz.) duidelijk verschilt.

Let wel: deze tools kunnen niet alleen voor het vaststellen van inbreuken worden ingezet. Ze worden ook ingeschakeld bij wetenschappelijk onderzoek, bewustmakingscampagnes en zelfreguleringsmaatregelen, en dit niet alleen om discriminatie te bestrijden. De Economische Inspectie en de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) gaan via *mystery shopping* na of financiële instellingen zich aan hun informatieplicht houden bij de verkoop van financiële producten en bij het verstrekken van krediet. Ook de Nationale Loterij gebruikt *mystery shopping* als techniek om na te gaan of het verbod op de verkoop van loterijproducten aan minderjarigen wordt nageleefd.

De aanwezigheid van een knipperlicht rechtvaardigt volgens Unia intensievere controles met doeltreffende instrumenten. Dat discriminatie moeilijk te bewijzen is, komt vooral doordat werkgevers discriminerende criteria niet schriftelijk vermelden (in databanken, interne documenten of e-mails). De arbeidsinspectie vond bij sommige uitzendkantoren wel expliciete instructies om te discrimineren terug.

### UNIA

#### Voor gerichte controles

##### Niet arbitrair, niet louter reactief:

- verbod op toevallige controles (*fishing expedition*);
- in individuele dossiers is het moeilijk om achteraf een praktijktest te organiseren en heeft dit ook weinig zin (uit onze ervaring van onze samenwerking met de federale inspectie Toezicht op Sociale Wetten).

##### Invoeren van 'knipperlichten' door risico's op discriminatie op bovenindividuele schaal in kaart te brengen:

- gelijklopende klachten;
- gelijklopende dossiers behandeld door Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en andere bevoegde instanties, zonder dat er sprake is van een rechtszaak;
- *datamining*: statistische onderzoeksalgoritmen om discriminatierisico's aan het licht te brengen;
- resultaten van 'zelftests' uitgevoerd door sociale partners met het oog op sectorale zelfregulering.

## Recente ontwikkelingen

De omzetting van de federale resolutie loopt vertraging op. Op 11 januari 2018 kon de impasse worden doorbroken. In de Kamer werd toen het wetsontwerp over *mystery calls* van federaal minister voor Werk Kris Peeters goedgekeurd. De tekst bevat onder meer bepalingen die het gebruik van *mystery clients* en *-calls* toelaten om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te tonen. In de huidige context en gelet op de lange en moeizame besprekingen die aan de goedkeuring voorafgingen, vindt Unia dit een goede zaak en scharen we ons achter de doelstellingen van de tekst. We hebben wel twijfels bij de uitvoerbaarheid en de effectieve impact ervan. Zo kan het instrument maar in laatste instantie worden ingezet wanneer er verschillende aanwijzingen zijn die doen vermoeden dat er discriminatie in het spel is. De inspecteurs moeten ook de schriftelijke toestemming van de procureur des Konings of van de arbeidsauditeur krijgen voor ze tot testen kunnen overgaan. De tekst is dus een goed uitgangspunt, maar andere maatregelen dringen zich op om hem praktisch en doeltreffend te maken.

Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, dat op 13 oktober 2017 een gelijkaardige ordonnantie goedkeurde, was de federale overheid voor. De tien maatregelen van het actieplan dat de Brusselse regering op voorstel van de minister van Werk Didier Gosuin goedkeurde, zijn een stap in de goede richting die moet toelaten om te komen tot een efficiëntere globale aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Unia hamert er wel op dat de arbeidsinspectie proactief praktijktesten moet kunnen organiseren wanneer er aanwijzingen voor mogelijk discriminatie zijn die met *datamining* aan het licht werden gebracht. En dus niet alleen reactief op basis van meldingen van vermeende slachtoffers van discriminatie. Die hebben immers zelden informatie die toelaat om gevallen van discriminatie op te sporen en te bewijzen. Denk bijvoorbeeld aan een kandidaat voor een vacature: die beschikt niet over informatie over de andere kandidaten, zodat er moeilijk kan worden vergeleken.

In Vlaanderen heeft minister van Werk Philippe Muyters duidelijk gemaakt dat een dergelijke aanpak niet aan de orde is. De nadruk ligt in Vlaanderen op stimulerende maatregelen en op zelfregulering. De dienstenchequesector was het voorwerp van zo'n maatregel (zie hiervoor).

Er werd in Vlaanderen ook een budget van twee miljoen euro vrijgemaakt om kleine en middelgrote ondernemingen te helpen met het opstellen van interne diversiteits-

plannen. In 2017 deden KMO's echter nauwelijks een beroep op deze middelen.<sup>5</sup>

Tijdens een gedachtewisseling met de commissie Werk van het Vlaams Parlement op 19 oktober 2017, lichtte Unia haar jaarverslag 2016 en de belangrijkste aanbevelingen rond het domein werk toe. De parlementsleden focusten in hun vragen en opmerkingen op sectorale zelfregulering, handhaving en de onlineopleiding eDiv van Unia. Allemaal elementen die terugkomen in het advies dat Unia schreef bij het Actieplan voor de Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD). Unia werkte trouwens ook mee aan de sensibiliseringscampagne van minister Muyters die de titel *'Een discriminerende opmerking. Het is gauw gebeurd'* meekreeg.

Na de goedkeuring van de resolutie<sup>6</sup> door het Vlaamse Gewest op 28 oktober 2015 werden verschillende sectorconvenants gesloten rond discriminatie op de arbeidsmarkt van personen van niet-Belgische origine. Ter herinnering: de resolutie beoogde meer zelfregulering en bewustmaking, maar sloot meer dwingende maatregelen (zoals praktijktesten) uit. Verwachte gevolgen: de sectorconvenants leggen meestal de nadruk op bewustmaking, waardoor zelfregulering naar de achtergrond wordt verwezen. Het valt af te wachten of er in de nieuwe generatie sectorconvenants wél meer aandacht voor zelfregulering zal zijn. Unia is alvast bereid om haar expertise ter zake te delen.



Ideëenuitwisseling tussen Unia en de commissie Werk van het Vlaams Parlement (19 oktober 2017)

Ook in Wallonië werd geen vooruitgang geboekt. Unia betreurt dat de overheid en de sectoren helemaal geen initiatief tot regulering nemen. In augustus 2017 kondig-

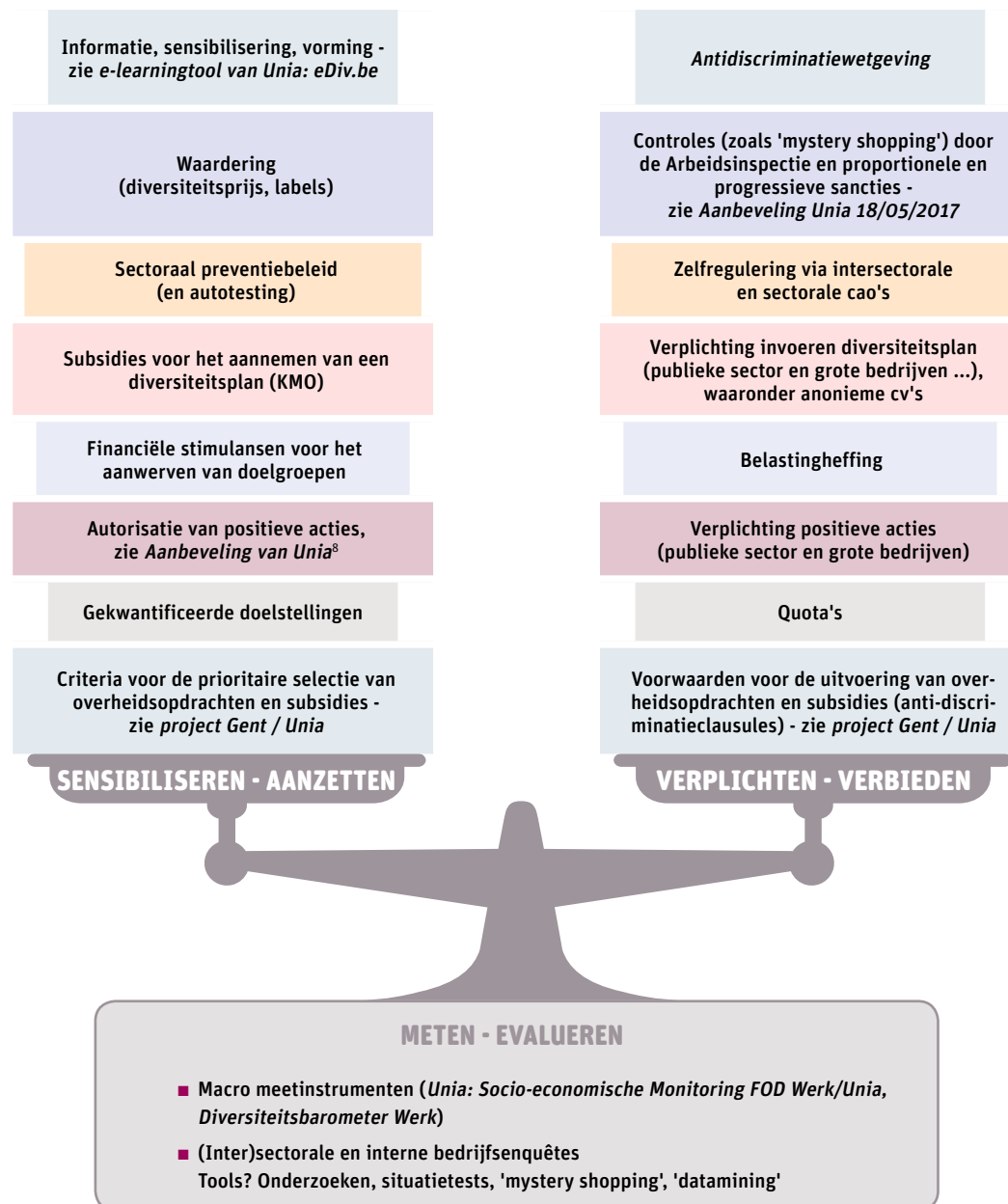
<sup>5</sup> Naar aanleiding van een interpellatie van sp.a-parlementslid Yasmine Kherbache liet Vlaams minister van Werk Philippe Muyters weten dat 41 ondernemingen een beroep op de 'KMO-portefeuille' hadden gedaan, goed voor een totaalbedrag van 12.823,36 euro.

<sup>6</sup> Vlaamse Resolutie van 28 oktober 2015 betreffende de sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond.

de de huidige vice-voorzitter en minister van Economie, Industrie, Informatisering, Digitalisering, Werk, Vorming en Onderwijs Pierre-Yves Jeholet in de pers aan dat hij geen dwingend systeem wilde zoals in Brussel. We vermelden wel dat er op 9 januari 2018 een hoorzitting in

het Waals Parlement werd georganiseerd naar aanleiding van een parlementair voorstel<sup>7</sup> over praktijktesten op de arbeidsmarkt. Unia en andere betrokken partijen werden hierbij gehoord.

### Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden: een evenwicht tussen stimulerende en dwingende maatregelen



<sup>7</sup> Voorstel van decreet houdende invoeging van een artikel 3septies in het decreet van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid ter versterking van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt (Doc. 910 (2017-2018) nr. 1 en 1bis). Het verslag van de hoorzitting kan je raadplegen op: [http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017\\_2018/CRIC/cric63.pdf](http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017_2018/CRIC/cric63.pdf).

## Overheidsopdrachten gunnen op voorwaarde dat normen in verband met non-discriminatie en diversiteitsmanagement in acht worden genomen: het voorbeeld van Gent

Een andere hefboom om ondernemingen aan te sporen om een diversiteitsbeleid te voeren en om zich aan de antidiscriminatiewetgeving te houden, zit hem in de relatie tussen klant en onderneming. Die hefboom kan in twee richtingen werken. Enerzijds kan een onderneming in haar algemene verkoopvoorwaarden opnemen dat ze geen gevolg geeft aan discriminerende vragen van klanten. Hierbij zijn sectorconvenants belangrijk die zo'n bepalingen aanmoedigen. Anderzijds kan een klant een onderneming laten weten dat hij of zij enkel aankoopt wanneer de onderneming bepaalde normen in acht neemt.

### Overheden zijn klant bij duizenden ondernemingen. Zij kunnen overheidsopdrachten gunnen aan ondernemingen die sociale normen in acht nemen.

Non-discriminatieclausules en clausules over diversiteitsmanagement kunnen in bestekken worden opgenomen. Er zijn hiertoe al initiatieven genomen<sup>8</sup> en het potentieel is enorm. Het gaat immers om zowel plaatselijke als nationale overheden, overheidsbedrijven, intercommunales of verenigingen die voor meer dan 50% met publieke middelen worden gesubsidieerd.

De Gentse plaatselijke overheden waren bij de eersten in Europa om die denkoefening te maken en om er concreet gevolg aan te geven via een nieuwe non-discriminatieclausule voor openbare aanbestedingen. Unia was bij het hele proces betrokken en stelde haar juridische expertise ten dienste van de stad. De non-discriminatieclausule verduidelijkt nu dat elk bedrijf dat met Stad Gent samenwerkt geen enkele verboden vorm van discriminatie zal dulden bij haar eigen werknemers en onderaannemers en ook actieve maatregelen zal nemen om zowel opzettelijke discriminatie als discriminatie door onachtzaamheid te voorkomen. Zijn er tijdens de duurtijd van het contract toch aanwijzingen van discriminatie? Dan kan Stad Gent op basis van haar contractuele band bijkomende preventie maatregelen tegen discriminatie opleggen aan haar leverancier, op straffe van geldboete of stopzetting van de samenwerking.

Naast de clausule die alle leveranciers van de Stad Gent moeten ondertekenen, zullen de kandidaten voor tien 'prioritaire' overheidsopdrachten in 2017-2018 de door

Unia uitgewerkte 'Quickscan' moeten invullen. De antwoorden op deze vragenlijst die betrekking hebben op het personeelsbeleid, worden in eerste instantie niet meegewogen bij de gunning. Dit is eerder bedoeld om bedrijven ertoe aan te zetten om vrijwillig een preventiebeleid non-discriminatie uit te werken. Zo kunnen zij zich als een aantrekkelijke kandidaat presenteren voor toekomstige overheidscontracten. Enkel de onderneming die de overheidsopdracht effectief toegewezen krijgt, zal in 2017-2018 daadwerkelijk bewijzen moeten kunnen voorleggen van de antwoorden die het bedrijf op de Quickscan gegeven heeft. Als er aandachtspunten blijven, moet de onderneming verplicht een actieplan uitwerken.

Deze nieuwe aanpak start effectief vanaf eind juni 2017 voor tien prioritaire overheidscontracten van de Stad Gent (bijv. schoonmaakcontracten, bouwwerken, catering, enz.). In 2018-2019 is er een evaluatie gepland.



### Nieuwe samenwerkingsprotocollen met de vakbonden

De vakbonden waren van bij de start sleutelactoren in de strijd tegen discriminatie, door in te zetten op het naleven van de wetgeving en door collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten zoals CAO 38 en CAO 95, die gelijke behandeling in alle fasen van de arbeidsrelatie opleggen. De vakbondsafgevaardigden moeten dan ook voldoende geïnformeerd en gewapend zijn om die wetgeving preventief en curatief ten volle te benutten.

In 2004-2005 sloot Unia een eerste samenwerkingsprotocol met de drie grote Belgische vakbonden met het oog op de toepassing van de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving op de arbeidsmarkt. Deze protocollen leggen samenwerkingsregels vast voor de behandeling van individuele meldingen over discriminatie en voor de uitwisseling van informatie.

Tien jaar later heeft Unia net een ontmoetingsronde achter de rug om deze protocollen te updaten. We willen de samenwerking structureler maken door opleidingen en infosessies over de antidiscriminatiewetgeving te organiseren en ook door periodieke ad-hoc-overlegmomenten over structurele onderwerpen te plannen. Door gemeenschappelijke standpunten uit te werken kunnen we vakbonden beter wapenen om te strijden tegen discriminatie en om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

<sup>8</sup> We vermelden hier met name de non-discriminatieclausule die het College van Ambtenaren-Generaal van de Vlaamse administratie heeft goedgekeurd. Dit document kan je raadplegen op <https://overheid.vlaanderen.be/non-discriminatieclausule>.



### Intensievere samenwerking met Actiris

Actiris en Unia werken al sinds 2003 samen om discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest te bestrijden. Alle acties die tijdens het jaar worden gevoerd, worden vastgelegd in een aanhangsel dat elk jaar aan de kaderovereenkomst wordt toegevoegd.

Unia stelt haar expertise ter beschikking door opleidingen te geven of door deel te nemen aan seminars en werkgroepen van verschillende organen van Actiris. Zo is er het Antidiscriminatieloket (begeleiding van werkzoekenden die menen het slachtoffer van discriminatie te zijn), de dienst Diversiteit (die Brusselse ondernemingen begeleidt bij het uitwerken van hun diversiteitsplannen) en de Raad voor non-discriminatie en diversiteit (waarin vertegenwoordigers van Actiris en de sociale partners - werkgevers en vakbonden - zetelen). Actiris geeft ook meldingen van discriminatie door aan Unia, die de follow-up van deze dossiers verzekert.

Tot slot wordt Unia geregeld uitgenodigd om deel te nemen aan het overleg naar aanleiding van de hervorming van het diversiteitsbeleid, waaraan momenteel in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest wordt gewerkt.

## 1.2 | Socio-economische Monitoring 2017 - Arbeidsmarkt en origine: integratie van nieuwe essentiële gegevens

Unia en de FOD Werkgelegenheid werken sinds 2006 aan de ontwikkeling van een meetinstrument en een instrument om de besluitvorming te ondersteunen. Dat instrument, de Monitoring, laat toe om een precies beeld te schetsen van de positie van personen op de arbeidsmarkt op basis van hun origine en/of hun migratieachtergrond.

Vandaag zijn we toe aan de derde editie<sup>9</sup> van de *Socio-economische Monitoring*. Hiervoor werd er nauw samengewerkt met het Rijksregister, de Kruispunbank van de Sociale Zekerheid en de Privacycommissie. De Monitoring updatet de gegevens en zet de eerder uitgevoerde analyse van de arbeidsmarktindicatoren op basis van de origine van personen voort.

Bijzonder aan deze nieuwe editie - die op 13 december 2017 werd voorgesteld - zijn nieuwe en aanvullende analyses zoals:

- de integratie van de variabele 'opleidingsniveau' (hoog, gemiddeld, laag);
- de analyse van de tewerkstelling in de publieke sector volgens origine;
- de analyse van de tewerkstelling volgens de verblijfsredenen;
- het traject van jongeren die een beroepsinschakelings-tijd doorlopen.



Persconferentie over de Socio-economische Monitoring (13 december 2017)

<sup>9</sup> De *Socio-economische Monitoring 2017: Arbeidsmarkt en Origine* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties. De gedetailleerde cijfergegevens kan je terugvinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) onder de rubriek Publicaties.

Opmerkelijk is ook de kwaliteit van de gegevens die de FOD Werkgelegenheid en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid verzamelen. Omdat de analyseperiode nu zeven jaar bestrijkt, worden de verzamelde gegevens nauwkeuriger en betrouwbaarder. De overheden hebben zo toegang tot een gegevensbron waarover geen enkel ander land in de EU beschikt. We vragen onderzoekers en overheidsinstanties dan ook om ervan gebruik te maken.

## Opleidingsniveau en tewerkstellingsgraad

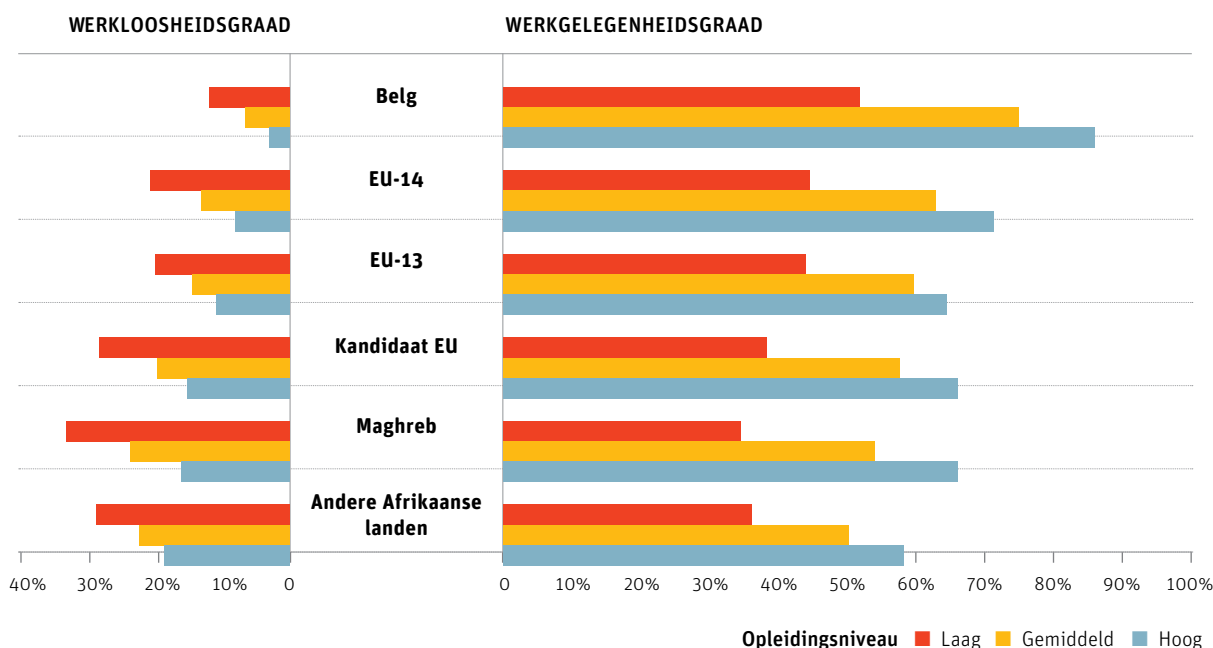
De variabele 'opleidingsniveau' laat toe om belangrijke extra informatie aan het licht te brengen. Vroeger was het immers moeilijk om na te gaan in hoeverre de lage scores van personen van niet-Belgische origine<sup>10</sup> op het vlak

van tewerkstellingsgraad, activiteitsgraad en verloning voortvloeiden uit hun vermeende laag opleidingsniveau.

Het is niet verrassend om vast te stellen dat de tewerkstellingsgraad toeneemt naarmate het opleidingsniveau stijgt. Dit geldt voor personen van om het even welke origine en vooral voor personen van Belgische origine. Bij personen met een hoog opleidingsniveau<sup>11</sup> bedraagt de tewerkstellingsgraad meer dan 80% in de leeftijdscategorie 30 tot 54 jaar.

Het zijn echter alleen de personen van Belgische origine die volop profiteren van de voordelen die met hun hoog opleidingsniveau gepaard gaan. **Bij personen met een hoog opleidingsniveau van niet-Belgische origine, ligt de tewerkstellingsgraad gemiddeld 19 procentpunten lager dan bij personen van Belgische origine.** Dit geldt vooral voor personen uit Sub-Sahara-Afrika.

### Werkgelegenheidsgraad en werkloosheidsgraad van 20 tot 64-jarigen volgens origine en opleidingsniveau (2014)



**EU-14:** Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk.

**EU-13:** Tsjechische Republiek, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.

**Kandidaat EU:** Turkije, vroegere Joegoslavische Republiek Macedonië, Albanië en Montenegro.

**Maghreb:** Algerije, Libië, Marokko, Tunesië en Mauritanië.

**Andere Afrikaanse landen:** Afrika uitgezonderd Maghreb.

10 Een persoon die een vreemde nationaliteit heeft (gehad) of van wie minstens een van de ouders een vreemde nationaliteit heeft (gehad).

11 Een hoog opleidingsniveau komt overeen met een eerste en tweede cyclus hoger onderwijs.

Voor de categorie ‘laag opleidingsniveau’<sup>12</sup> is het verschil tussen de tewerkstellingsgraad van personen van niet-Belgische origine en personen van Belgische origine kleiner (11 procentpunten). Dat verschil is tussen 2008 en 2014 nog kleiner geworden. Dit is echter een gevolg van de lagere tewerkstellingsgraad bij personen van Belgische origine (die bijna 8 procentpunten is gedaald) en niet zozeer van een hogere tewerkstellingsgraad bij personen van niet-Belgische origine.

De tewerkstellingsgraad bij nieuwkomers<sup>13</sup> is bijzonder laag, ook al gaat die tussen 2008 en 2014 in stijgende lijn. De tewerkstellingsgraad van nieuwkomers met een hoog opleidingsniveau uit landen buiten de EU, ligt nog steeds lager dan die van personen van Belgische origine met een laag opleidingsniveau.

Opmerkelijk is dat laaggeschoolden van de tweede generatie soms moeilijker toegang vinden tot de arbeidsmarkt dan laaggeschoolde ‘nieuwkomers’. Voor de hooggeschoolden geldt dit echter niet: de tewerkstellingsgraad van de tweede generatie hooggeschoolden is telkens groter dan die van de nieuwkomers uit de respectievelijke groep. Wel blijft de kloof met de hooggeschoolden van Belgische origine aanzienlijk.

## Andere gevolgen: werkloosheidsgraad en lage lonen

Deze tendensen stellen we op verschillende niveaus vast. Zo bedraagt de werkloosheidsgraad bij personen van Belgische origine met een hoog opleidingsniveau ongeveer 3%. Maar bij personen met een vergelijkbaar opleidingsniveau, afkomstig uit kandidaat-EU-lidstaten (zoals Turkije), uit Maghreblanden en uit Sub-Sahara-Afrika, loopt de werkloosheidsgraad op tot 15% of meer.

Een persoon van Belgische origine met een hoog opleidingsniveau heeft 57,4% kans op een hoog loon. **Een persoon uit Sub-Sahara-Afrika met een vergelijkbaar opleidingsniveau heeft slechts 23,9% kans op een hoog loon.**

## Vrouwen nog meer benadeeld

De variabele ‘gender’ levert nog veel meer zorgwekkende resultaten op, zeker omdat vrouwen doorgaans een hoger opleidingsniveau hebben dan mannen. Zoals we hier-

voor al zagen, gaat een hoger opleidingsniveau met een hogere tewerkstellingsgraad gepaard. Die gunstige trend zet zich echter duidelijk minder sterk door bij vrouwen van niet-Belgische origine dan bij vrouwen van Belgische origine. In vergelijking met mannen - ongeacht of ze al dan niet van Belgische origine zijn - ligt de tewerkstellingsgraad van vrouwen doorgaans een stuk lager, zelfs bij vrouwen met een hoog opleidingsniveau. Ook qua loon moeten we bij een gelijk opleidingsniveau vaststellen dat we vrouwen minder vaak in de hogere looncategorieën en vaker in de lagere looncategorieën terugvinden. Die verschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog groter bij een hoog opleidingsniveau.

De cijfergegevens lijken de hypothese van de werkloosheidsval te bevestigen voor laagbetaalde banen en des te meer voor personen van niet-Belgische origine, zeker wanneer die een hoog opleidingsniveau hebben. Vrouwen zijn de eersten die aan dit risico zijn blootgesteld.

## De publieke sector

Overheidsdiensten stellen ongeveer 24%<sup>14</sup> van de Belgische beroepsbevolking te werk. Voor het eerst werd deze sector expliciet en in detail onderzocht. We konden dus ook nagaan of de overheid haar voorbeeldfunctie waarmaakt.

Uit de *Socio-economische Monitoring* blijkt echter dat personen van Belgische origine<sup>15</sup> ruimschoots oververtegenwoordigd zijn in de publieke sector: 77% van de werknemers in de overheidssector heeft een Belgische achtergrond, terwijl in België slechts 62% van de bevolking van Belgische origine is. Tussen 2011 en 2014 merken we echter dat het aantal personen van niet-Belgische origine in de publieke sector met 17.000 eenheden stijgt. Het gaat vooral om mensen van de tweede generatie (met Belgische ouders geboren in het buitenland) (29%) en om mensen die minder dan 5 jaar geleden de Belgische nationaliteit hebben verworven (11%).

**Het type arbeidsovereenkomst verschilt sterk naar gelang de origine.** 58% van de personen van Belgische origine heeft een ambtenarenstatuut. Dit percentage ligt fors lager bij mensen met een andere origine. Amper 15% van de mensen uit Sub-Sahara-Afrika werkt als ambtenaar, meteen een van de slechtste scores.

12 Een laag opleidingsniveau komt overeen met een eerste graad secundair onderwijs, lager onderwijs of helemaal geen onderwijs.

13 Onder ‘nieuwkomer’ verstaan we een persoon die sinds minder dan vijf jaar in het bevolkingsregister is ingeschreven.

14 Voor de populatie werd rekening gehouden met het aantal personen dat in het vierde kwartaal van 2011 tot 2014 voor de overheid werkte, zonder ons daarbij enkel te beperken tot de NACE-sectoren O (overheidsadministratie) en P (onderwijs).

15 Een persoon die de Belgische nationaliteit heeft, die als Belg geboren is, en van wie beide ouders als Belg geboren zijn.

Het rapport wijst tot slot ook op grote verschillen tussen de gewesten. Personen van Belgische origine en mensen uit Maghreblanden en uit Sub-Sahara-Afrika zijn goed vertegenwoordigd in de Brusselse overheidssector. In de andere gewesten zijn in die sector vooral personen van Belgische origine oververtegenwoordigd. Mensen uit kandidaat-EU-lidstaten (zoals Turkije) zijn zowel in Wallonië als in Vlaanderen duidelijk ondervertegenwoordigd. In Vlaanderen zijn mensen uit landen die vanaf 2004 tot de EU zijn toegetreden (Oost-Europa, Baltische landen, Cyprus en Malta) ook ondervertegenwoordigd.

### De evolutie van de arbeidsmarkt en het herstel van de werkgelegenheid de afgelopen jaren (2008-2014)

De *Socio-economische Monitoring* beslaat nu een onderzoeksperiode van zeven jaar en biedt zo de mogelijkheid om relevante ontwikkelingen in kaart te brengen.

Op het eerste gezicht lijkt de tewerkstellingsgraad van personen van niet-Belgische origine gunstig te evolueren - ook al hinken ze nog 15 tot 35 procentpunten achterop bij personen van Belgische origine. Het komt er nu op aan om na te gaan of deze algemene gunstige evolutie voor personen van niet-Belgische origine gepaard gaat met even gunstige arbeidsvoorwaarden. Ondanks deze gunstige evolutie qua tewerkstellingsgraad tussen personen van Belgische en niet-Belgische origine stellen we vast dat de **kloof tussen de looncategorieën groter** wordt.

Als we kijken naar de tweede generatie stellen we voor de meeste herkomstlanden vast dat er meer mensen hogere studies doen, dat de tewerkstellingsgraad toeneemt en dat ze vlotter toegang hebben tot hogere looncategorieën. De toegang tot de arbeidsmarkt neemt voor alle generaties wel beduidend meer tijd in beslag (het duurt veel langer voor werkzoekenden van niet-Belgische origine werk vinden), zelfs als ze hoger opgeleid zijn.

### Het traject van jongeren die een beroepsinschakelingstijd doorlopen

Laaggeschoolde jongeren zijn - ongeacht hun origine - een bijzonder kwetsbare groep. Tijdens de economische crisis is hun positie er sterk op achteruitgegaan.

Hoe hoger het opleidings- of scholingsniveau, hoe sneller jongeren die een beroepsinschakelingstijd doorlopen, werk vinden. Er zijn echter grote verschillen naargelang de origine van de jongeren. Voor hoogopgeleide jongeren van Belgische origine bedraagt de beroepsinschakelings-

tijd gemiddeld drie maanden. Voor jongeren uit de EU (behalve België), uit kandidaat-lidstaten en uit Maghreblanden is dat gemiddeld zes maanden en voor jongeren uit Sub-Sahara-Afrika en uit het Nabije en Midden-Oosten is dat gemiddeld één jaar.

### Overleg op alle niveaus

Uit de *Socio-economische Monitoring* blijkt hoe sterk origine een bepalende factor blijft om de ongelijkheid op de arbeidsmarkt te verklaren. De overheden kunnen deze ongelijkheden, en zelfs discriminatie die veroorzaakt of in stand wordt gehouden door het systeem zelf, niet negeren. De organisatie van dit systeem hangt af van politieke beslissingen en van beslissingen van sociale partners, en kan dus worden bijgestuurd.

De zesde staats hervorming zorgt voor een bevoegdheidsverdeling op vlak van werk. Tegelijkertijd bewegen werknemers zich in de praktijk vaak tussen de verschillende gewesten. Daarom vindt Unia dat overleg op alle bevoegdheidsniveaus echt nodig is.

Volgens Unia moet deze problematiek dan ook op de agenda van een Interministeriële Conferentie worden geplaatst met deelname van de ministers bevoegd voor werk, onderwijs en vorming, gelijke kansen en migratie.

Unia blijft er ook voor pleiten dat alle niveaus voldoende aandacht schenken aan ongelijkheden op de werkvloer, in het kader van de sociale dialoog.

De *Socio-economische Monitoring* bestudeerde ook de publieke sector. Op basis van die resultaten vraagt Unia dat de verschillende overheden maatregelen nemen zodat hun personeelsbestand beter de diversiteit in onze samenleving weerspiegelt.





## Plaatselijke besturen: een divers bestuur voor een divers publiek

Lokale besturen zorgen voor een aanzienlijk deel van de tewerkstelling in de publieke sector. Ze staan ook het dichtst bij de burgers en hun leefwereld. Als werkgevers worden ze geconfronteerd met een dubbele uitdaging.

Zoals elke andere werkgever moeten lokale besturen bij hun personeels- en wervingsbeleid rekening houden met de uitdagingen op het vlak van diversiteit, zodat iedereen een plaatsje vindt en voldoening uit het werk kan halen. Naast het HR-aspect moeten ze ook alles in het werk stellen om de dienstverlening voor de burgers zo doeltreffend mogelijk te maken, rekening houdend met de diversiteit. Daarom moet hun personeel over voldoende basiskennis beschikken om de geldende wetgeving te kunnen toepassen en om op een serene manier met mogelijk gevoelige situaties om te gaan.

Daarom ontwikkelde Unia een reeks initiatieven voor gemeenten, specifiek gericht op eerstelijnsmedewerkers en diensthoofden. In 2016 werden er zo vier informatiesessies georganiseerd in Wallonië, die in 2017 tot meer specifieke aanvragen leidden.

Tijdens onze sensibilisatiesessies focussen we niet op de theorie van de antidiscriminatiewetgeving, maar werken we met kleinere groepen rond concrete praktijksituaties. Zo kan iedereen zich uitspreken en ontstaat er een reflectie over vooroordelen en discriminatie.

Unia pleit er specifiek voor om office managers bij deze bewustmakingsactie te betrekken. Zo kunnen ze de goede praktijken door hun teams laten toepassen en worden ze ertoe aangezet om zelf een bewustmakingsproces op te starten. De teams volgen aparte sessies om geen rem te zetten op de discussie.

Unia heeft op 27 april 2017 ook een eerste uitwisselingsdag met de Waalse gemeenten opgezet. Naast een didactisch luik waarin de wettelijke bepalingen werden overlopen, wilden we de deelnemers - hoofdzakelijk gemeenteambtenaren - vooral de kans geven om in workshops ervaringen uit te wisselen over thema's die we vooraf met hen hadden vastgelegd. Een van de workshops ging over het omgaan met levensbeschouwelijke en culturele diversiteit bij het gemeentepersoneel. Intussen is er al een tweede editie voor 2018 gepland.

## Jobstudenten: een schoolvoorbeeld van structurele discriminatie



Elk jaar, vlak voor de start van de zomervakantie, wordt Unia aangesproken door ondernemingen, media en sociale actoren over jobstudenten. Daarom hebben we hierover een advies<sup>16</sup> geformuleerd. Daarin herhalen we dat er mogelijk sprake is van discriminatie wanneer ondernemingen vakantiejobs uitsluitend aan familieleden van werknemers toekennen.

De participatie aan de arbeidsmarkt is al ongelijk verdeeld en het bevoordelen van familieleden is een structureel discriminatiemechanisme dat deze ongelijkheden reproduceert. De Brusselse sociale partners die deel uitmaken van de Economische en Sociale raad, bevestigen dit. Verschillende ondernemingen en organisaties die een diversiteitsplan hebben uitgewerkt, hebben dit ook gemerkt en beslisten al om hun aanwervingsbeleid voor vakantiejobs te verbeteren.

Een studentenjob vervult een heel belangrijke functie. Jonge mensen kunnen dankzij een studentenjob hun studies financieren, en het is bovendien voor iedereen een nuttige ervaring die van pas kan komen bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt.

Studentenjobs enkel toewijzen aan familieleden - hoe goed bedoeld ook - is een schoolvoorbeeld van wat onbewuste en ongewilde structurele discriminatie wordt genoemd. Als we echt willen gaan voor een samenleving die iedereen gelijke kansen biedt, moeten we aan dit soort praktijken een einde maken. Niet op een repressieve manier (met rechtszaken en veroordelingen), maar door mensen bewust te maken van het probleem zodat ze vrijwillig hun praktijken bijsturen. Die wijzigingen kunnen geleidelijk verlopen. Een onderneming kan bijvoorbeeld beginnen met een deel van de jobs voor iedereen open te stellen en dit percentage elk jaar op te trekken.

16 [Het advies over de praktijk van het voorbehouden van studentenjobs aan familieleden](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

### 1.3 | Werk en handicap/ gezondheidstoestand: engagements hard maken

In april 2017 nam Els Keytsman deel aan een hoorzitting in de Senaat over werk voor personen met een handicap. De senatoren bogen zich over een resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt.

#### Een stap vooruit ...

De resolutie is intussen goedgekeurd en Unia vindt dat een goede zaak. De tekst heeft het engagement om het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap ten volle uit te voeren. Hij legt de vinger op de wonde: te weinig mensen met een handicap werken en er zijn nog te veel drempels die mensen met een handicap tegenhouden om aan de slag te gaan op de reguliere arbeidsmarkt. Dat geldt zowel in de privé als in de publieke sector. Er worden wel maatregelen genomen, maar die zijn te weinig effectief. Die situatie is er sinds de ratificering van het VN-verdrag in 2009 nog niet op vooruitgegaan. Om het probleem echt aan te pakken, is immers gecoördineerde actie tussen en van alle beleidsniveaus nodig.

Unia riep de senatoren op om deze resolutie geen stof te laten vergaren, maar er meteen mee aan de slag te gaan. Dit om te voorkomen dat België bij de volgende evaluatie door het VN-comité (in 2019) opnieuw met het schaamrood op de wangen moet staan, als het gaat om de tewerkstelling van personen met een handicap.

Dit houdt onder andere in dat de privésector de nodige instrumenten moet krijgen om meer personen met een handicap in dienst te nemen. Dat kan door betere informatie (bv.: één loket voor alle administratieve vragen), maar ook door meer ondersteuning. Zoals jobcoaching om personen met een handicap aan werk te helpen, een duurzame tewerkstelling te bekomen en de werkgever bij te staan. Daarnaast moeten zelfstandige ondernemers met een handicap ook alle kansen krijgen.

#### ... een stap terug

Een coherent tewerkstellingsbeleid voor personen met een handicap houdt ook in dat de overheid het voorbeeld geeft. Een week voor de hoorzitting in de Senaat keurde het federale parlement echter een wetsvoorstel goed. Daarin

staat dat federale overheden hun quotum van 3% tewerkgestelde personen met een handicap mogen invullen door taken aan beschutte werkplaatsen uit te besteden.

Unia betreurt die beslissing. Het VN-verdrag vraagt dat de partijstaten inzetten op tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt. **Dit is dus een fout signaal van een overheid met een voorbeeldfunctie.** Het laat uitschijnen dat het onmogelijk is om de 3% tewerkstelling van personen met een handicap te halen met jobs binnen de overheid zelf. Het klopt dat andere landen gelijkaardige maatregelen hebben getroffen, maar de vooropgezette percentages lopen heel sterk uiteen. Zo wordt in Frankrijk een quotum van 6% gehanteerd voor publieke en privéondernemingen met meer dan 20 werknemers (2% daarvan mag ingevuld worden via stages en overeenkomsten met zelfstandige ondernemers met een handicap). In Duitsland bedraagt het tewerkstellingsquotum voor personen met een handicap 5%. Onderaannemingsovereenkomsten met de sector van de beschermde werkplaatsen mogen dan wel financiële voordelen opleveren, maar tellen er niet mee als tewerkstellingsequivalent. Ondernemingen zijn in Duitsland dus effectief verplicht om 5% werknemers met een handicap in dienst te nemen.



#### Aanpassingen zijn geen gunst

Carine werkt bij een lokale/federale/... overheidsdienst. Ze vraagt haar werkgever om een aantal aanpassingen: zo wil ze op het werk begeleid kunnen worden door haar assistentiehond, ze wil haar werkplek toegankelijker maken (helling, deuropener, toegankelijke toiletten) en ze wil dat bij de taakverdeling rekening wordt gehouden met de pijnpieken door haar handicap.

Omdat ze met een aantal problemen wordt geconfronteerd, neemt ze contact op met Unia. Samen met de vakbond hebben we haar werkgever ontmoet en doorgenomen welke stappen hij kan nemen en welke verplichtingen hij moet nakomen. Hij beloofde om de nodige redelijke aanpassingen door te voeren.

#### Werkondersteunende maatregelen

In 2017 namen arbeidsbemiddelaars gespecialiseerd in de tewerkstelling van personen met een handicap contact op met Unia. Ze maakten zich zorgen dat de nieuwe werk-

ondersteunende maatregelen niet langer cumuleerbaar waren met de compensatiepremie van AViQ.

Die premie is bedoeld om de meerkosten te compenseren voor het in dienst nemen of houden van een werknemer met een handicap (in vergelijking met een werknemer zonder handicap). De idee achter deze premie is dat een handicap geen belemmering mag zijn om iemand in dienst te nemen of te houden.

Als de werkgevers de nieuwe werkondersteunende maatregelen niet met de compensatiepremie mogen cumuleren, lopen mensen met een handicap het risico te worden gediscrimineerd omdat ze voor de werkgever duurder zijn dan andere kandidaten zonder handicap uit dezelfde doelgroep. Unia nam contact op met de Waalse minister van Werk, die instemde met een administratieve rondzendbrief van Forem<sup>17</sup> gericht op het toestaan van het cumuleren van de compensatiepremie van AViQ met de werkondersteunende maatregelen. Er zijn ook decretale wijzigingen lopende.

## Re-integratie van werknemers met een handicap of een langdurige ziekte

Het VN-verdrag vraagt ook aan de partijstaten om ervoor te zorgen dat redelijke aanpassingen op de werkplek gebeuren. En dit niet alleen bij aanwerving. Er moet ook voldoende aandacht gaan naar re-integratie van werknemers met een handicap of een langdurige ziekte. In 2017 formuleerde Unia een aanbeveling<sup>18</sup> specifiek voor overheidsambtenaren. Unia, het Vlaams Patiëntenplatform en de Ligue des Usagers des Services de Santé (LUSS) zijn bezorgd over de problemen die ambtenaren met een handicap of een langdurige ziekte ondervinden wanneer ze weer aan de slag willen of aan de slag willen blijven.

De drie organisaties krijgen **meldingen van ambtenaren met een handicap of een langdurige ziekte die nog willen werken maar die tegen hun wil op pensioen gesteld dreigen te worden of op pensioen gesteld zijn**. Wij zien de oorzaak in een gebrek aan redelijke aanpassingen voor de beslissing tot definitief pensioen valt.

Daarnaast zien we nog enkele drempels die redelijke aanpassingen voor alle ambtenaren - of ze nu contractueel zijn of statutair - in de weg staan. Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap zijn echter verplicht

volgens de antidiscriminatiewetgeving. Alle overheids-werkgevers moeten deze regels correct toepassen, maar in de praktijk blijken er nog veel knelpunten.



### OCMW ontslaat medewerker met een handicap wegens te weinig rendabel<sup>19</sup>

Bij een besparingsronde wordt Samuel ontslagen door het OCMW waar hij werkt, omdat hij niet genoeg zou renderen. Daarna wordt hij opnieuw aangenomen, voor een deeltijdse job. Unia besliste om samen met Samuel naar de rechter te stappen.

In mei 2017 bevestigt de arbeidsrechtbank van Gent dat het bij het ontslag ging om directe discriminatie op grond van een handicap. Het OCMW legde namelijk zelf de link tussen de handicap van Samuel en het feit dat hij daardoor niet genoeg zou renderen. Bovendien vond de rechtbank dat het OCMW te weinig of zelfs geen alternatieve oplossingen had gezocht. Zo had het OCMW geen subsidies gevraagd om Samuel in dienst te houden.

De arbeidsrechtbank verplichtte het OCMW om een schadevergoeding van zes maanden brutoloon te betalen aan Samuel. Bovendien moest het OCMW de veroordeling uithangen, zodat "medewerkers van het OCMW geïnformeerd worden over het verbod op discriminatie op basis van handicap."

## Een brochure en een bekroonde onlineopleiding

In 2014 ontwikkelde Unia een gratis onlineopleiding [www.eDiv.be](http://www.eDiv.be). Die is bedoeld voor werkgevers die op zoek zijn naar tools en informatie over de antidiscriminatiewetgeving en over diversiteitsmanagement. De opleiding wordt per module verder uitgebreid.

In april 2017 lanceerde Unia samen met het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) een nieuwe opleidingsmodule: 'Handicap? Denk eraan!'. Die focust op redelijke

<sup>17</sup> Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi. Forem staat in voor de vorming en begeleiding van werklozen in het Waalse Gewest.

<sup>18</sup> De aanbeveling van Unia over [het recht op redelijke aanpassingen voor ambtenaren met een handicap](http://www.unia.be/nl/artikels/ambtenaren-met-een-handicap) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

<sup>19</sup> Het volledige artikel kan je raadplegen op <https://www.unia.be/nl/artikels/ocmw-veroordeeld-voor-discriminatie-medewerker-met-handicap>.

aanpassingen en hoe je die in de praktijk uitwerkt. De onlineopleiding maakt gebruik van video's, praktische oefeningen en actieplannen.

Bijzonder aan deze module is dat ze toegankelijk is voor gebruikers met een (auditieve, visuele of motorische) handicap. Zo worden de video's vertaald in gebarentaal of wordt er gewerkt met audiodescriptie. **Unia is een pionier op het gebied van toegankelijke onlinetools.** Het gaat om een belangrijke vernieuwing die de inclusie en gelijke participatie van personen met een handicap ten goede komt. Unia kreeg voor deze module op 7 december 2017 de e-Gov Award van Agoria in de categorie Innovatie. In 2018 zal ook de module over de antidiscriminatiewetgeving volledig toegankelijk worden gemaakt.



Unia wint de eGov Award van Agoria in de categorie Innovatie, voor de module Handicap van het e-learningplatform eDiv (7 december 2018)

Bovendien publiceerde Unia in februari 2017 de brochure *Aan het werk met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk*. Met deze brochure wil Unia het concept beter bekend maken bij personen met een handicap, maar ook bij werkgevers, vakbonden, jobcoaches, preventieadviseurs, arbeidsgeneesheren en andere tussenpersonen.

De brochure is beschikbaar in het Nederlands, Frans en Duits. Er is ook een versie in eenvoudige taal in audiodescriptie en in Vlaamse Gebarentaal. Je kunt alle versies terugvinden op de website van Unia onder de rubriek Publicaties.<sup>20</sup>

## 1.4 | Werk en levensbeschouwelijke diversiteit: pragmatischer en duidelijker

*Hoe ga je op de werkvloer om met religieuze en levensbeschouwelijke vrijheid? Volgens Unia moet de vrijheid om je overtuiging te belijden en er vreedzaam voor uit te komen het uitgangspunt van deze denkoefening blijven. Maar geen enkele vrijheid - ook geen fundamentele vrijheid - is absoluut. Wel moeten eventuele begrenzingen beperkt en gerechtvaardigd zijn. Een verbod moet met andere woorden een uitzondering blijven en niet de regel. Dit principe wordt nu al gehanteerd voor alle criteria van de antidiscriminatiewetgeving. Een afwijkende behandeling kan enkel wanneer een legitieme doelstelling wordt nagestreefd. Bovendien moeten de ingezette middelen noodzakelijk, gepast en evenredig zijn.*

### De Grootste Gemene Deler (GGD)

In 2014 was Unia actief betrokken bij het actieonderzoek van het Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI). Dit leidde tot de ontwikkeling van een tool om met levensbeschouwelijke diversiteitskwesaties op de werkvloer om te gaan: de Grootste Gemene Deler (GGD).<sup>21</sup> Voor Unia sluit deze aanpak aan bij een eerdere denkoefening die leidde tot de uitwerking en invoering van het 'werkinstrument veruiterlijkingen' (<http://veruiterlijkingen.diversiteit.be>, 2012) en tot de onderhandelingsmethode ontwikkeld door Omero Marongiu-Perria.

Bij een individuele vraag (naar bijv. een gebedsruimte, aanpassing werkrooster, halal of koosjere voeding) raadt de GGD-methode aan om de vraag te kaderen en net als andere vragen voor te leggen aan de overlegorganen. En om daarna een antwoord te formuleren:

- waarin de vraagsteller zich kan vinden en dat inclusie bevordert;
- dat tegelijk ook 'gunstig is voor iedereen';
- dat uitgroeit tot een gemeenschappelijk gedeeld gegeven;
- dat de regel uitbreidt tot alle werknemers.

Deze aanpak zorgt ervoor dat iedereen openlijk voor religieuze verzoeken kan uitkomen. **Het religieuze karakter van de vraag en de identiteit van de vraagsteller worden niet ontkend, wel veralgemeend. Iedereen moet zich in het antwoord kunnen vinden, ongeacht**

20 De brochure *Aan het werk met een handicap* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

21 *Diversité Convictionnelle. Comment l'appréhender, comment la gérer ?*, Bouzar, D. & Denies, N. (2014) Académia - L'Harmattan.

**zijn of haar overtuiging.** Het is de bedoeling om zo te vermijden dat een deel van het personeel een speciale behandeling krijgt. Tegelijk worden stigmatiseringen en onderhuidse spanningen vermeden door de vraag en het antwoord zo goed mogelijk te omkaderen. Deze aanpak kan alleen wanneer algemene bepalingen worden goedgekeurd die het resultaat zijn van overleg en die niet door een religieuze of culturele insteek zijn getekend.

Die aanpak hebben we bij Unia ook in 2017 toegepast wanneer we een dossier openden over conflicten of over het omgaan met levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer. De belangstelling van werkgevers uit de publieke en privésector voor deze aanpak neemt toe.



### De kracht van diversiteit

In mei 2017 nam Unia deel aan de vierde sessie van het Social Academy-seminar (een organisatie van het Verbond van Belgische Ondernemingen) met als titel: 'Geloof in de kracht van diversiteit'. Dit seminar wilde de aanwezige kleine en grote privé- of publieke ondernemingen ertoe brengen om de veelheid aan competenties, overtuigingen en identiteiten om te buigen in kansen voor iedereen.

Deze vragen vormden de basis van het seminar:

- Biedt u een gebedsruimte aan in uw onderneming?
- Staat u toe dat mensen een hoofddoek dragen?
- Kan uw (privé- of publieke) onderneming neutraal zijn?
- In hoeverre is de wet duidelijk over al deze aspecten?

Unia had de gelegenheid om aan een panel van organisaties en ondernemingen (zoals Ikea, Microsoft Benelux, Actiris en de Brailleliga) een stand van zaken te geven over de rechtspraak van de Belgische hoven en rechtbanken en over de GGD-methode.

### Intercultureel management en bestrijding van discriminatie

Unia werkt regelmatig samen met de Waalse gewestelijke integratiecentra. In het kader daarvan namen we deel aan een aantal bewustmakingsseminars over levensbeschouwelijke diversiteit, en gaven we uitleg bij de beginselen van de GGD-methode. Unia nam ook deel aan twee sessies van het vervolmakingsseminar 'intercultureel management en bevordering van diversiteit' van de Universiteit Ouvre in Charleroi. De eerste sessie ging over omgaan met levensbeschouwelijke diversiteit in ondernemingen en de tweede over discriminatie in de werkrelatie.

Op basis van onze expertise:

- stellen we bij Unia de achterliggende stereotypen bij discriminatie in vraag en peilen we naar hun praktische waarde;
- geven we aan hoe je initieel op discriminerend gedrag moet reageren en welke tools hierbij relevant zijn;
- maken we de deelnemers wegwijs in de antidiscriminatiewetgeving en in de rechtspraak;
- geven we de deelnemers inzicht in de uitdagingen van levensbeschouwelijke diversiteit voor HR-management;
- laten we deelnemers concrete gevallen in Belgische kmo's onderzoeken en mogelijke oplossingen voorstellen;
- leren we deelnemers tot slot om hun HR-procedures af te stemmen op deze uitdagingen.



### Omgaan met religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit binnen OCMW en Zorg Leuven: begeleidingstraject door Unia

Eind 2015 contacteerde OCMW/Zorg Leuven Unia voor overleg. De aanleiding daarvoor waren enkele incidenten en terugkerende vragen over de plaats van geloof/levensbeschouwing en de zichtbaarheid ervan binnen verschillende onderdelen van haar werking: als werkgever, als dienstverlener en als aanbieder van opleidingen tot huishoudhulp. OCMW/Zorg Leuven is al jaren geëngageerd om constructief om te gaan met diversiteit en wilde ook deze moeilijke thematiek van levensbeschouwelijke diversiteit niet uit de weg gaan.

Er bleek een dubbele nood te bestaan: verduidelijking van het juridische kader inzake discriminatie (specifiek op grond van geloof/levensbeschouwing) én ondersteuning bij de ontwikkeling van een handelingskader voor het omgaan met religieuze (en bij uitbreiding diversiteits-)vragen. Twee vragen stonden daarbij centraal:

- Kan OCMW/Zorg Leuven toelaten/verbieden dat personeelsleden hun geloof/levensbeschouwing veruiterlijken?
- Moet OCMW/Zorg Leuven aanpassingen voorzien voor religieuze/levensbeschouwelijke praktijken van personeel en cliënten?

OCMW/Zorg Leuven drukte de wens uit om deze vragen op een objectieve manier te behandelen. En om zo antwoorden te vinden die tegemoetkomen aan de legitieme bezorgdheden van alle betrokkenen. OCMW/Zorg Leuven koos ervoor om de besluitvorming hierover via een participatief proces te laten verlopen, begeleid door Unia tussen 2016 en 2017.

Het doel van dit proces was tweeledig. Eerst en vooral wilden we een concreet eindresultaat bereiken. We verduidelijkten het juridisch kader en ontwikkelden een handelingskader om (individuele of collectieve) vragen over geloof/levensbeschouwing van personeel of cliënten via overleg objectief te beantwoorden. Daarnaast greep Unia de begeleiding zélf aan als een reflectie-oefening over beoogde structurele impact. Het participatieve proces bouwden we op naar analogie met de onderhandelingsprocedure die we voorstellen voor het omgaan met diversiteitsvragen. Zo wilden we bijdragen tot de installatie of verdere verankering van een organisatiecultuur, waarin men via overleg tot onderhandelde win-winoplossingen probeert te komen.

In september 2017 valideerde de OCMW-raad het voorstel dat werd uitgewerkt binnen dit traject onder begeleiding van Unia. Dat voorstel ging concreet in op het wetgevend kader, de visie van het OCMW en de vertaalslag naar de praktijk.

### Achbita: de zaak moet door het arbeidshof worden overgedaan

Begin 2017 werd er stevig gediscussieerd over de neutraliteit in privéondernemingen. In antwoord op een prejudiciële vraag van het Belgische Hof van Cassatie in de zaak Achbita, oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie<sup>22</sup> op 14 maart dat de wil van een onderneming om een politiek, filosofisch en religieus neutraal beleid te voeren tegenover haar klanten, legitiem was. Het Hof zegt wel dat een dergelijk verbod voor personeelsleden om hun overtuiging te veruiterlijken, aan strikte voorwaarden is onderworpen: het verbod moet coherent en systematisch voor alle werknemers gelden en moet op voorhand in het arbeidsreglement zijn vastgelegd. Het moet ook beperkt blijven tot personeelsleden die visueel contact met klanten hebben. Wanneer een personeelslid een zichtbaar symbool van zijn of haar overtuiging wil dragen, moet een werkgever op zoek gaan naar minder radicale maatregelen dan ontslag. De werkgever moet in eerste instantie alternatieve maatregelen voorstellen - als de werkorganisatie die toelaat - die geen extra kosten inhouden.

In de zaak Achbita liet de werkgever G4S een werkneemster in 2006 weten dat haar hoofddoek niet verenigbaar was met het (ongeschreven) neutraliteitsbeleid van de firma en met het uniform dat ze bij de klant moest dragen. Omdat de rechtspraak niet eenduidig en duidelijk was, drong Unia erop aan om deze prejudiciële vraag te stellen.

Volgens het Hof is een algemeen verbod op het dragen van om het even welk symbool van religieuze, filosofische of politieke overtuiging geen vorm van 'directe discriminatie' op grond van overtuiging, zolang alle werknemers op dezelfde manier worden behandeld. Er kan bij een dergelijk verbod wel sprake zijn van 'indirecte discriminatie' wanneer mensen met een bepaalde overtuiging duidelijk benadeeld worden, tenzij een legitieme doelstelling het verbod rechtvaardigt.

<sup>22</sup> Het arrest van het Europese Hof van Justitie kan je raadplegen op <http://curia.europa.eu>.

digd en de middelen om die doelstelling te verwezenlijken, gepast en noodzakelijk zijn.

De zaak Achbita moet nu opnieuw door het arbeidshof worden behandeld, ditmaal in Gent. Op 20 oktober 2017 verbrak het Hof van Cassatie het arrest van het arbeidshof van Antwerpen. Het Hof volgde namelijk de argumentatie van de werkgever om het ontslag te rechtvaardigen: hij was onvoldoende vertrouwd met de wetgeving en vond die niet duidelijk genoeg. Het arbeidshof van Gent zal nu rekening moeten houden met de conclusies van het Hof van Cassatie en van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Unia wil dit helemaal uitgeklaard zien. Zoals het Hof van Cassatie aangeeft, blijft een werkgever burgerlijk aansprakelijk wanneer hij de antidiscriminatiewetgeving schendt, zelfs als hij dit onbewust doet. Het is in het belang van iedereen dat duidelijk wordt gemaakt in welke omstandigheden het dragen van religieuze symbolen op de werkplek verboden mag worden.

Nauwelijks een jaar na het 'Achbita-arrest' is het trouwens nog te vroeg om een volledig beeld van de impact te krijgen. Hoewel het Hof van Justitie van de Europese Unie duidelijk argumenteerde dat zijn uitspraak alle geloofssymbolen betrof, kopten de kranten dat ondernemingen voortaan het dragen van een hoofddoek mochten verbieden. Voor zover ons bekend, is er nog geen onderzoek verricht naar de houding van werkgevers na dit arrest. Er zijn ook geen aanwijzingen dat ze hun arbeidsreglementen zouden hebben aangepast.

Los van de juridische ontwikkelingen blijft Unia nauwgezet toekijken op de impact die deze beslissing op de werkgelegenheid kan hebben voor de participatie van vrouwen met een hoofddoek aan de arbeidsmarkt en voor het risico op indirecte discriminatie als deze vrouwen door de neutraliteitsvereiste worden benadeeld.

## 2. Huisvesting: kunnen kiezen waar je woont

### 2.1 | Regionalisering huurovereenkomst: welke vooruitgang is er geboekt?

*De regionalisering van de woninghuurovereenkomst (onderdeel van de zesde staatshervorming) biedt de kans om discriminatie in de huisvestingssector structureel aan te pakken. In de federale wetgeving over huurrecht was slechts één specifieke antidiscriminatiebepaling opgenomen: de verplichting om het huurbedrag en de gemeenschappelijke huurlasten aan te plakken om te voorkomen dat weinig gewetensvolle verhuurders de huurprijs aanpassen naar gelang de kandidaat-huurder. Maar die bepaling bleef grotendeels dode letter.*

*Uit de Diversiteitsbarometer Huisvesting<sup>23</sup> die Unia in 2014 publiceerde, bleek dat discriminatie op de huisvestingsmarkt alomtegenwoordig was. Vooral kandidaat-huurders met een leefloon of een vergoeding voor arbeidsongeschiktheid (meestal vrouwen) en kandidaat-huurders van niet-Belgische origine (meestal mannen) werden hiermee geconfronteerd. Unia blijft daarom nauwgezet toezien op de goedkeuring van nieuwe decreten en ordonnanties door de drie gewesten van het land.*

*In Vlaanderen heeft de regering op 14 juli 2017 in eerste lezing een tekst goedgekeurd. Na advies van de Vlaamse Woonraad<sup>24</sup> werd de tekst op 17 november 2017 in tweede lezing goedgekeurd. Bij het schrijven van dit jaarverslag was het nog wachten op het advies van de Raad van State voordat de tekst aan het Vlaams parlement wordt voorgelegd. Het decreet moet normaal op 1 september 2018 in werking treden.*

*Na de wissel van de meerderheid zijn ook in Wallonië de werkzaamheden hervat. Bij het schrijven van dit jaarverslag legde de regering de laatste hand aan een ontwerp-decreet om het huurrecht te hervormen. De nieuwe minister van Huisvesting Valérie De Bue heeft het ontwerp van de vorige meerderheid in grote lijnen overgenomen.*

23 De *Diversiteitsbarometer Huisvesting* (2014) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

24 Het *advies van de Vlaamse Woonraad over het voorontwerp Vlaams Huurdecreet* kan je raadplegen op [www.wonenvlaanderen.be](http://www.wonenvlaanderen.be).



### Al verhuurd?

Idriss stuurt een e-mail naar een makelaarskantoor om een huurwoning te bezoeken. Het kantoor antwoordt dat de woning al verhuurd is. Omdat hij vermoedt dat zijn vreemd klinkende naam invloed op dit antwoord heeft gehad, vraagt Idriss een collega (met een Belgisch klinkende naam) om de volgende ochtend diezelfde aanvraag te versturen. De collega krijgt een positief antwoord van het kantoor met een bezoekvoorstel.

Unia ontmoet de zaakvoerders van het kantoor. Ze erkennen dat ze een fout hebben gemaakt. De positieve en open dialoog leidt tot concrete maatregelen om dit soort voorvallen in de toekomst te vermijden. Het kantoor past zijn procedure en website aan en gebruikt voortaan de standaard inlichtingenfiche<sup>25</sup> die het BIV (Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars) samen met Unia en de Privacycommissie heeft ontwikkeld. Er wordt ook een compensatie aan Idriss voorgesteld.

## Brusselse Hoofdstedelijke Gewest: gedeeltelijk tegemoetgekomen aan onze bezorgdheden

In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest keurde het parlement op 27 juli 2017 de ordonnantie houdende de regionalisering van de woninghuurovereenkomst goed. De ordonnantie trad op 1 januari 2018 in werking. Unia leverde heel wat voorbereidend werk om te komen tot voldoende duidelijke bepalingen over de bestrijding van discriminatie. We deden dit in overleg met het kabinet van Céline Frémault, de Brusselse minister belast met Huisvesting.

Tijdens het colloquium 'Huurovereenkomst: een overzicht van de Brusselse hervorming' op 20 november, waar de belangrijkste wetswijzigingen werden toegelicht, kreeg Unia de kans om haar standpunt over deze aanpassingen te geven.

Hoewel er nog verschillende uitvoeringsbesluiten moeten worden goedgekeurd, komt de Brusselse ordonnantie tegemoet aan een aantal bekommernissen onder meer van Unia. We denken hierbij aan de toevoeging van het criterium 'syndicale overtuiging' of de regeling van de inlichtingen en bewijsstukken die een verhuurder aan de kandidaat-huurder mag vragen. In de ordonnantie staat ook duidelijk dat verhuurders de aard of de herkomst van de inkomsten niet als argument mogen gebruiken om een kandidaat niet te selecteren. Belangrijk gezien de vaststellingen die we deden in de *Diversiteitsbarometer Huisvesting* (2014) (zie hiervoor).

Andere aanbevelingen<sup>26</sup> van Unia werden nog niet gevolgd, zoals een betere controle op de doeltreffendheid van de wetgeving. Slachtoffers van discriminatie op de huisvestingsmarkt hebben namelijk de grootste moeite om deze discriminatie te bewijzen, waardoor elke vorm van schadeloosstelling onmogelijk wordt.

Unia stelt daarom voor om de Gewestelijke Huisvestingsinspectie onderzoeksbevoegdheden te geven waardoor ze kan optreden als ze gecontacteerd wordt door een persoon die meent het slachtoffer van de discriminatie te zijn. Daarnaast dringt Unia ook aan op het houden van periodieke *mystery shopping* bij makelaars.

Uit het onderzoek<sup>27</sup> van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest - onder leiding van een begeleidingscomité waarin ook Unia zetelde - bleek dat vastgoedmakelaars nog te vaak ingaan op discriminerende vragen van eigenaars. Het komt er nu op aan om een gepast gevolg aan deze enquête te geven. Een infocampagne en extra opleiding voor makelaars werden alvast voorzien. Daarna moeten we nagaan of de goede wil van de sector om een einde aan deze slechte praktijken te maken, ook effectief in de praktijk wordt omgezet.

Tot slot is het nog wachten op een andere vraag van Unia, namelijk het opzetten van een huurwaarborgfonds. Hiermee zou nochtans een einde aan het huidige huurwaarborgsysteem kunnen worden gemaakt, dat erg nadelig uitpakt voor huishoudens met een laag inkomen.

25 Deze inlichtingenfiche staat op pagina 21 van de brochure *Discriminatie op de huisvestingsmarkt: informatie voor huurders, eigenaars en professionals uit de sector*, die je kan raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) in de rubriek Publicaties.

26 [De aanbevelingen van Unia over het ontwerp van ordonnantie houdende de regionalisering van de woninghuurovereenkomst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

27 Het onderzoeksrapport *Discrimibrux - Discriminatie door vastgoedmakelaars op de private huurwoningmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* (Verhaeghe, P.P., Coenen, A., Demart, S., Van der Bracht, K., Van de Putte, B. (2017)) kan je raadplegen op <https://biblio.ugent.be/publication/8522418/file/8523845.pdf>.





### Discriminatie op de huisvestingsmarkt: een brochure en een onlinetool

Unia heeft een onlinetool<sup>28</sup> gelanceerd, met uitleg over hoe je rassendiscriminatie op de huisvestingsmarkt kunt bewijzen. Het gaat om een eenvoudige test die de betrokken personen of een partnersvereniging onmiddellijk kunnen uitvoeren.

De brochure *Discriminatie op de huisvestingsmarkt: informatie voor huurders, eigenaars en professionals uit de sector* (2015)<sup>29</sup> van Unia en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest kijkt naar discriminatie op de huisvestingsmarkt vanuit een juridische invalshoek. Ze legt de grote beginselen van de wetgeving uit en geeft een reeks tips om discriminatie te voorkomen of om discriminerende reflexen tegen te gaan. Daarnaast bevat ze een lijst met nuttige adressen voor personen die met discriminatie te maken krijgen.

## Vlaams huurdecreet en actieplan

In Vlaanderen werd de regionalisering van de private huurmarkt voorbereid door een onderzoek van het Steunpunt Wonen. Het onderzoek besteedde ook specifiek aandacht aan 'Toegang, Selectie en Discriminatie', een onderdeel waarbij Unia betrokken was. In het voorjaar van 2016 vond in de Commissie Wonen, Armoedebestrijding en Gelijke Kansen van het Vlaams Parlement bovendien een hoorzitting plaats over discriminatie op de private huurmarkt. Unia was een van de sprekers.

In Vlaanderen heerst in de onderste lagen van de private huurmarkt een crisis: er is onvoldoende aanbod voor mensen die het niet zo breed hebben.<sup>30</sup> Deze wanverhouding tussen vraag en aanbod is oorzaak van negatieve selectie, eventueel discriminatie.<sup>31</sup>

Op 23 september 2016 stelde Vlaams minister Homans aan het Vlaams Parlement haar conceptnota private huur voor. Deze conceptnota zet de krijtlijnen voor het toekomstig Vlaams beleid uit. Over deze conceptnota bracht Unia een advies<sup>32</sup> uit dat de nadruk legt op mogelijkheden om discriminatie in de private huursector effectief aan te pakken.

Wat discriminatie betreft, kondigt de conceptnota aan dat er een "Vlaams actieplan antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt" zal worden opgemaakt, parallel met de uitwerking van het Vlaams Huurdecreet. Beide initiatieven moeten op 1 september 2018 in werking treden.

Ter voorbereiding van het actieplan antidiscriminatie gaf minister Homans in het voorjaar van 2017 de opdracht aan het Steunpunt Wonen om een onderzoek uit te voeren naar de mogelijkheden van controles binnen het kader van zelfregulering om discriminatie op de private huurmarkt aan te pakken. Het onderzoek focuste daarnaast ook op het onderscheid tussen toegelaten selectie (keuzevrijheid) en discriminatie. Unia zat als expert in de begeleidingscommissie van dit onderzoek.<sup>33</sup>

Minister Homans legt zeer sterk de nadruk op twee uitgangspunten: bewustmaking en zelfregulering. **Voor Unia is het belangrijk dat het aangekondigde actieplan bijdraagt tot de effectieve bestrijding van discriminatie en tot het creëren van een cultuur van gelijke kansen in de private huurmarkt.** Bewustmaken en informeren zijn daarbij essentiële elementen. Een volwaardig beleid moet daarnaast ook een vorm van controle omvatten die het creëren van een cultuur van gelijke kansen bevordert. Controle kan in de vorm van zelfregulering, wanneer dit voldoende transparant gebeurt. Unia pleit er daarom voor dat de minister *mystery calls* mogelijk maakt.

28 De tool [Raciale discriminatie op de huisvestingsmarkt: hoe bewijst je het?](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Sensibilisering.

29 De brochure *Discriminatie op de huisvestingsmarkt: informatie voor huurders, eigenaars en professionals uit de sector* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

30 Het *Advies 2017/06 van de Vlaamse Woonraad* kan je raadplegen op [www.wonenvlaanderen.be](http://www.wonenvlaanderen.be).

31 Zie pagina 155 van de *Diversiteitsbarometer Huisvesting 2014*, die je kan raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

32 [Het advies bij de conceptnota private huur](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

33 [Ondersteuning uitwerking Vlaams anti-discriminatiebeleid op de private huurmarkt](#) kan je raadplegen op [www.steunpuntwonen.be](http://www.steunpuntwonen.be).



### Praktijktesten rond discriminatie op de huisvestingsmarkt in Gent

De Stad Gent organiseert in samenwerking met de Universiteit Gent en Unia al enkele jaren praktijktesten op de huisvestingsmarkt. Op deze manier krijgt de stad een concreet beeld rond de moeilijkheden die mensen met een migratieachtergrond of een handicap ondervinden tijdens hun zoektocht naar een huis of appartement.

De testen worden door vrijwilligers uitgevoerd onder toezicht van een academische deskundige die de methode heeft gevalideerd. Een vrijwilliger met een bepaald persoonskenmerk (zoals een Arabisch klinkende naam of een handicap) reageert via mail of telefonisch op een zoekertje en stelt zich kandidaat om het pand te bezichtigen. Vervolgens stelt een controlepersoon zich ook kandidaat. De controlepersoon verschilt slechts in één opzicht van de eerste kandidaat. Hij of zij heeft een gelijkaardig loon, een gelijkaardige familiale situatie enz., maar geen buitenlands klinkende naam of een handicap. Er wordt geregistreerd hoe vaak de testpersoon of de controlepersoon een negatiever antwoord krijgen.

Het project is vandaag enkel tegen makelaarskantoren gericht en niet tegen particulieren die een woning verhuren. Makelaars die consistent slecht scoren tijdens de praktijktesten, worden door Unia uitgenodigd voor een gesprek. Unia geeft dan vorming over hoe makelaarskantoren kunnen omgaan met de vraag om te discrimineren die vaak door eigenaars wordt gesteld.

In december 2017 maakte de Universiteit Gent de resultaten bekend van het onderzoek dat ze het voorbije jaar heeft gevoerd om het effect van deze tests na te gaan. Uit de resultaten bleek dat kandidaat-huurders omwille van hun handicap het afgelopen jaar in 15% van de gevallen een negatief antwoord kregen op hun vraag om een huis te bezichtigen (tegen 21% in 2015). Voor kandidaat-huurders met een niet-Vlaamse naam bedroeg de discriminatiegraad 14% (tegen 26% in 2015).

12 van de 86 makelaars die tijdens het onderzoek werden getest, behandelden de testpersoon minder goed dan de controlepersoon. Bij hen rijst dus het vermoeden van discriminatie, ook na de invoering van de praktijktesten. Over slechts drie van deze makelaars ontving Unia meldingen. Het onderzoek toont aan dat praktijktesten nuttig en efficiënt zijn om discriminatie in de sector aan te tonen en te bestrijden.

### Vlaanderen: de taalkennisvereiste in de sociale huur

Op 22 februari 2017 keurde het Vlaams Parlement een decreet goed dat de taalbereidheidsvoorwaarde schrapt als inschrijvings- en toelatingsvoorwaarde in de Vlaamse wooncode, en vervangt door een taalkennisvereiste als huurdersverplichting<sup>34</sup>.

Unia vindt dat het aanleren van Nederlands in het kader van integratie in onze samenleving aangemoedigd moet worden. De communicatie tussen huurder en verhuurder, tussen mensen onderling en het verhogen van de leefbaarheid zijn ook doelstellingen die Unia onderschrijft.

Unia stelt in haar advies wel dat er voor al deze doelstellingen betere en geschiktere manieren zijn dan het invoeren van een taalkennisvereiste. **De noodzaak en de effectiviteit van deze maatregel werd onvoldoende aangetoond en alternatieven zijn niet grondig bestudeerd.** In de praktijk zal de taalkennisvereiste dan ook weinig bijdragen aan de vooropgestelde doelstellingen. Het gevaar bestaat dat de woonzekerheid van mensen met een andere origine onder druk komt.

### Wallonië: het debat is nog volop bezig

In Wallonië werd met de regeringswissel het ontwerpdecreet over de woninghuurovereenkomst van de bevoegde minister voor Huisvesting Paul Furlan naar de prullenmand verwezen. Minister De Bue, die de fakkel overnam, heeft op haar beurt een ontwerp ingediend.

Ze won hiervoor het advies van Unia in. In dit advies wijst Unia onder andere op het belang om het aantal en het type inlichtingen dat in de verschillende selectiefases aan een kandidaat-huurder mag worden gevraagd, duidelijk te omschrijven en te beperken. Daarnaast vindt Unia het ook relevant om een huurwaarborgfonds op te richten.

Unia raadt aan om bij de selectieprocedure een onderscheid tussen drie fases te maken:

<sup>34</sup> Decreet tot wijziging van artikel 92, 93, 95 en 98 van het decreet van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse wooncode.

- een eerste contact, waarbij de eigenaar alle geïnteresseerden informatie over de woning en over de huurvoorwaarden geeft;
- de eigenlijke selectie, waarbij het aantal gevraagde bewijsstukken strikt moet worden beperkt;
- en het sluiten van de huurovereenkomst, wanneer bekend is welke kandidaat werd geselecteerd. In die laatste fase mag de eigenaar bijkomende inlichtingen en bewijsstukken vragen om de overeenkomst te kunnen sluiten of om eerder verstrekte informatie te kunnen controleren.

Voor het onderzoeken van de kredietwaardigheid **wil Unia uitdrukkelijk in het decreet vermeld zien dat een woning niet mag worden geweigerd omwille van de herkomst of de aard van de inkomsten**. Unia stelt immers vast dat heel wat verhuurders of vastgoedmakelaars geen rekening houden met vervangingsinkomens. Voor hen komen alleen beroepsinkomens in aanmerking. Sommigen eisen zelfs dat de huurder een arbeidscontract van onbepaalde duur moet hebben.

Het advies vraagt ook aandacht voor de huurwaarborg. In het ontwerpdecreet wordt het huidige systeem uit de huurwetgeving overgenomen. Nochtans is geweten dat dit systeem niet werkt voor mensen die niet over de nodige middelen beschikken om een huurwaarborg samen te stellen en die zich genoodzaakt zien om een beroep te doen op een bank of op het OCMW.

Unia vraagt daarom een **centraal huurwaarborgfonds** voor alle huurders op te zetten. Dit biedt het voordeel dat iedereen gelijk wordt behandeld, ongeacht hun beschikbare middelen of de aard van hun inkomsten.

Als het decreet de status quo toch zou handhaven, kunnen een aantal aanpassingen worden doorgevoerd. Eerst en vooral kan de huurwaarborg worden teruggebracht tot het equivalent van twee maanden huur, ook voor mensen die hiervoor bij de bank moeten aankloppen - zoals dit ook voor andere huurders het geval is. Ten tweede moeten bankinstellingen verplicht worden om te motiveren waarom ze een huurwaarborg aan de aanvrager weigeren. Tot slot moet in het decreet een bepaling worden opgenomen die verbiedt om soms erg hoge kosten aan te rekenen voor het verlenen van een huurwaarborg.

Unia kreeg de kans om haar voorstellen te herhalen in een advies aangevraagd door het parlement, zodat de parlementsleden de kwestie met kennis van zaken in de commissie konden bespreken.



### Geen werk, geen huisvesting

Anne en haar vriend kregen een negatief antwoord toen ze een appartement wilden huren met een huurprijs van € 720. Als reden werd gegeven dat de pas afgestudeerde Anne nog geen loon kreeg. Nochtans verdiende haar vriend genoeg om de huur te kunnen betalen.

Door de mail van de makelaar begreep Anne waarom ze geweigerd werden: "De eigenaar is momenteel toch nog niet overtuigd, vermits jullie niet alle twee een job hebben." Dankzij de tussenkomst van Unia tekende het koppel toch het huurcontract.

De antidiscriminatiewetgeving staat toe dat een eigenaar inlichtingen inwint over de solvabiliteit van de kandidaat-huurder. Die mag daarbij echter niet bij voorbaat bepaalde categorieën van personen uitsluiten, zoals mensen die sociale uitkeringen ontvangen. De eigenaar moet dus rekening houden met alle bewijzen van inkomens, financiële capaciteiten en garanties.

In 2017 opende Unia 83 dossiers rond mogelijke discriminatie rond vermogen in de huisvestingsmarkt. Naar aanleiding van de Wereldarmoededag op 17 oktober, bracht Unia deze thematiek onder de aandacht met enkele artikels op onze website en een quiz<sup>35</sup>.

## 2.2 | Woonwagens: erkenning in theorie

België wordt al jarenlang op de vingers getikt rond het onthaal van woonwagenbewoners. In 2012 deed het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR), dat toeziet op de toepassing van het Europees Handvest voor Sociale Rechten, uitspraak in de zaak van de Internationale federatie voor de mensenrechten (FIDH) tegen België. In het arrest wordt op meerdere ernstige tekortkomingen gewezen en op het gebrek aan standplaatsen voor woonwagenbewoners in alle gewesten van het land. Het arrest vermeldt ook uitdrukkelijk dat het Waalse Gewest caravans nog niet als

35 Deze artikels kan je raadplegen op <https://www.unia.be/nl/artikels/liever-geen-huurders-met-leeftoon-of-werkloosheidsuitkering>.

verblijfplaatsen erkent, wat het Comité als een vorm van indirecte discriminatie beschouwt.

Vlaanderen haalde zijn eigen doelstellingen niet en hanteert ondertussen geen concrete streefcijfers meer voor bijkomende terreinen. Wel blijft Vlaanderen inzetten op een toename van het aantal plaatsen. In Wallonië had de vorige regering een voorontwerp van decreet klaar betreffende het onthaal van woonwagenebewoners, maar het risico is groot dat dit achterhaald wordt door de aankondigde afschaffing van de provincies door de huidige regering (zie hierna). In Brussel werd twee jaar geleden, op aanbeveling van Unia, een regionale commissie opgericht rond de mobiele woning. Toch bestaat er nog geen bevredigende oplossing om een minimumaantal 'residentiële' plaatsen te garanderen voor families die Brussel als historische ankerplaats hebben. Die situatie wordt er niet gemakkelijker op gemaakt door het beperkte grondgebied van de plaats/regio. Er is nood aan een daadkrachtiger beleid om hier een oplossing voor te vinden.

**Unia blijft pleiten voor het aanbieden van een fatsoenlijk onthaal van woonwagenebewoners** en wil dat de verschillende regeringen concrete beloftes doen.



*Unia pleit voor een fatsoenlijk onthaal van woonwagenebewoners en voor respect voor de wet en voor genomen engagementen.*

### Referentieadres voor personen die in woonwagene verblijven: Unia pleit voor een correcte toepassing van de wet

Wie in een woonwagene verblijft, heeft geen hoofdverblijfplaats. Hij of zij kan zich op een referentieadres inschrijven bij een natuurlijke of rechtspersoon. De gemeente is bevoegd voor de inschrijving en controle voor een referentieadres.

Unia ontving hierover verschillende meldingen en signalen van organisaties. Het gaat over problemen bij zowel de inschrijving op een referentieadres als de controle op personen die ingeschreven zijn op een dergelijk referentieadres. In de praktijk blijkt de toepassing van de geldende regels in een groot aantal gevallen problematisch, waardoor de wet niet correct wordt nageleefd. Voor de betrokken personen zijn de negatieve gevolgen bijzonder groot.

In dit advies<sup>36</sup> wijst Unia op **onduidelijkheden in de Algemene Onderrichtingen**. Die onduidelijkheden leiden tot problematische interpretaties door gemeenten bij hun beoordeling over het toekennen van een referentieadres of het overgaan tot ambtshalve afvoering bij controle.

Unia raadt de minister van Binnenlandse Zaken aan om:

- de bepalingen in de Algemene Onderrichtingen rond het referentieadres te verduidelijken;
- bij de gemeenten aan te dringen op een correcte toepassing van de regelgeving over het referentieadres voor personen die in een mobiele woning verblijven.

### Wallonië: een doodgeboren decreet?

Op 15 juni 2017 keurde de Waalse regering het voorontwerp van decreet goed betreffende het onthaal van woonwagenebewoners in Wallonië. Het voorontwerp bepaalt dat elke provincie minstens vier onthaalterreinen ter beschikking moet stellen en dat één daarvan volledig moet uitgerust zijn.

Unia is verheugd over deze ontwikkeling en over de verplichting voor de provincies om het onthaal te organiseren. Maar met de regeringswissel is de situatie gewijzigd. De nieuwe meerderheid kondigt immers een ingrijpende hervorming van de provincies aan: die zouden verdwijnen en in de plaats komt er een bovengemeentelijk niveau. Unia vraagt de huidige regering om de onthaalmaatregelen voor woonwagenebewoners zo snel mogelijk te herzien.

Unia pleit er ook voor om **de onthaalplicht niet enkel te beperken tot de periode van het tijdelijk verblijf**. Tijdens de winter houdt ze best ook rekening met de specifieke behoeften die deze periode met zich meebrengt<sup>37</sup>.

Tot slot raadt Unia ook aan om **het Waalse Wetboek van Huisvesting en Duurzaam Wonen en het Wetboek**

<sup>36</sup> Het advies over [het referentieadres voor personen die in een mobiele woning verblijven](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

<sup>37</sup> [Het initiatiefadvies over het Waalse voorontwerp van decreet betreffende het onthaal van woonwagenebewoners](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

van **Ruimtelijke Ontwikkeling aan te passen** zodat de caravans waarin woonwagenbewoners verblijven en de percelen waarop die staan, als volwaardige woningen kunnen worden erkend.

## 2.3 | Vrij kiezen waar je woont: een pleidooi voor de-institutionalisering

### General Comment over artikel 19: pleidooi voor de-institutionalisering

Volgens het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap ('VN-verdrag') moeten "personen met een handicap de kans hebben, op voet van gelijkheid met anderen, vrijelijk hun verblijfplaats te kiezen, alsmede waar en met wie zij leven". Ze mogen met andere woorden niet verplicht worden "in een bepaalde leefregeling te leven".

In september 2017 heeft het VN-comité voor de Rechten van Personen met een Handicap General Comment nr. 5<sup>39</sup> gepubliceerd. Die verduidelijkt het artikel 19 van het VN-verdrag. Dat artikel beschermt het recht van personen met een handicap om een zelfstandig leven te leiden en om op voet van gelijkheid met anderen volledig aan de samenleving deel te nemen. Het wijst erop dat die samenleving verantwoordelijk is om in de nodige steun te voorzien en dat ze moet garanderen dat personen met een handicap toegang hebben tot algemene maatschappelijke diensten en faciliteiten.

**Het VN-comité houdt in de General Comment een krachtig pleidooi voor een 'de-institutionalisering'.** Het wil geleidelijk af van dag- en verblijfscentra waar personen samenleven omdat ze een handicap hebben en waar ze de controle over hun leven en hun keuzevrijheid verliezen. Het VN-comité pleit voor de ontwikkeling van een ruim dienst- en begeleidingsaanbod op maat van en aangepast aan personen met een handicap zodat ze ten volle aan de samenleving kunnen deelnemen.

Alhoewel de internationale teksten die aan dit onderwerp gewijd zijn grotendeels positief staan tegenover een proces van de-institutionalisering, erkent het Europees Comité voor Sociale Rechten de nodige diversiteit aan opties om dit recht te waarborgen. Dit houdt volgens deze commissie in dat het aanbod dat redelijkerwijs als het best geschikt

wordt geacht voor de behoeften van deze personen voldoende moet zijn.

In dit verband kruisen in het laatste rapport over België van de Commissaris voor de mensenrechten bij de Raad van Europa<sup>39</sup> twee perspectieven elkaar. Enerzijds stelt dat rapport vast dat er nog altijd sprake is van een te hoge institutionalisering van personen met een handicap in België. Er is zelfs sprake van een gebrek aan een voluntaristisch beleid om zelfstandig leven te bevorderen, met name in Wallonië. Hier werd - in tegenstelling tot Vlaanderen met de goedkeuring van het decreet Persoonsvolgende Financiering (PVF)<sup>40</sup> in april 2014 - geen engagement genomen om een overgang naar een meer gebruikersgericht systeem te ondersteunen. Aan de andere kant merkt de Commissaris op dat er tegelijkertijd een tekort is aan plaatsen in de instellingen. Veel mensen met een handicap worden institutionele zorg ontzegd vanwege gedragsproblemen, de noodzaak van een zware behandeling of gebrek aan financiële middelen. Daardoor hebben zij die het meest behoefte hebben aan dringende zorg vaak geen toegang tot instellingen<sup>41</sup>, terwijl anderen die in een instelling geplaatst zijn, toegang zouden moeten hebben tot aangepaste huisvesting waarin ze meer autonoom kunnen wonen.

De recente General Comment van het VN-comité verduidelijkt de inhoud van het artikel en de achterliggende ideeën (zelfstandig leven, deelnemen aan de samenleving, hulp op maat en persoonlijke assistentie). Het VN-comité somt een aantal prioritaire maatregelen op die op korte termijn moeten worden gerealiseerd:

- de rechtspersoonlijkheid (en de rechtsbevoegdheid) erkennen van personen met een handicap;
- strijden tegen discriminatie op grond van een handicap;
- toegankelijkheid van de huisvestingssector garanderen;
- een concreet actieplan uitwerken om in een voldoende ruim aanbod aangepaste en persoonlijke steun te voorzien;
- een concreet actieplan uitwerken om het recht op zelfstandig leven en deelnemen aan de samenleving te bevorderen;
- diensten bestemd voor de gehele bevolking, toegankelijker maken.

38 De tekst van de General Comment on Article 19 is in het Engels beschikbaar op de website van het VN-comité: <http://www.ohchr.org>.

39 Het advies, 28 januari 2016 (§ 86), kan worden geraadpleegd op de website van de Raad van Europa, [www.coe.int](http://www.coe.int), in de rubriek 'Country Monitoring'.

40 Lees over Unia's advies van 25/09/2013, te raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

41 Zie ook de beslissing van het Europees Comité voor Sociale Rechten, 18 maart 2013 (FIDH vs België, 75/2011).

Om dit te verwezenlijken, vraagt het VN-comité de overheden om een evaluatie te maken en om geleidelijk alle investeringen een betere bestemming te geven in de zin van artikel 19.

**Personen met een handicap mogen bij gebrek aan bestaande alternatieven niet gedwongen worden om een woning te aanvaarden die soms erg ver van de woonplaats van hun familie ligt.** Ze mogen ook geen angst hebben voor represailles of conflicten wanneer ze aangeven dat ze het niet eens zijn met een voorstel. Unia vraagt de overheden ook om dringend werk te maken van aangepaste woningen zodat personen met een handicap en hun familieleden die dit willen, zelfstandiger kunnen leven zoals iedereen en samen met iedereen.



### Huishoudelijke reglementen van dag- en verblijfcentra voor personen met een handicap

Unia volgt de omzetting van het VN-verdrag op. Zo bekeken we de huishoudelijke reglementen die momenteel van toepassing zijn in sommige opvangstructuren (dag- en verblijfcentra) voor personen met een handicap. Ons onderzoek van deze huishoudelijke reglementen leggen achterhaalde praktijken en opvattingen bloot die ingaan tegen het VN-verdrag. We benadrukken dat deze praktijken in sommige gevallen intussen positief zijn geëvolueerd zonder dat de huishoudelijke reglementen werden aangepast.

Unia werkt momenteel aan een goede praktijkgids voor huishoudelijke reglementen voor dag- en verblijfcentra voor volwassenen in het Waalse en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

De gids verwijst naar de geest van het VN-verdrag en naar de rechten en plichten die erin zijn vastgelegd, zodat de reglementen de belangrijkste beginselen eerbiedigen. De gids wordt in 2018 gepubliceerd.



### Protocolakkoord rond de samenwerking tussen personen uit de omgeving van de patiënt/cliënt en gezondheidszorgbeoefenaars

Unia vraagt al langer om iets te doen aan het feit dat bepaalde zorghandelingen alleen door gezondheidszorgbeoefenaars mogen worden verricht. Hierdoor worden personen met een handicap de facto uitgesloten van de gewone circuits voor onderwijs, vrijetijdsbesteding en huisvesting en moeten ze noodgedwongen in een ziekenhuis of een instelling verblijven. In duidelijk omschreven omstandigheden en mits de nodige opleiding moeten bepaalde zorgen ook door niet-professionele zorgverleners kunnen worden toegediend. Op 19 december 2017 ondertekenden de federale overheid en de gewesten en gemeenschappen een protocolakkoord. Volgende stap moet de hervorming worden van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 betreffende de uitoefening van de gezondheidsberoepen (het vroegere KB nr. 78). Het huidige protocolvoorstel, zoals het voorgesteld werd tijdens de redactie van dit jaarverslag, biedt echter te weinig garanties qua omkadering en financiering. Daarom steunt Unia het kritische advies<sup>42</sup> van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, dat hiernaar verwijst.

42 Het advies 2017/15 kan je raadplegen op <http://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2017-15.html>.

### 3. Onderwijs: het hobbelige pad naar inclusie

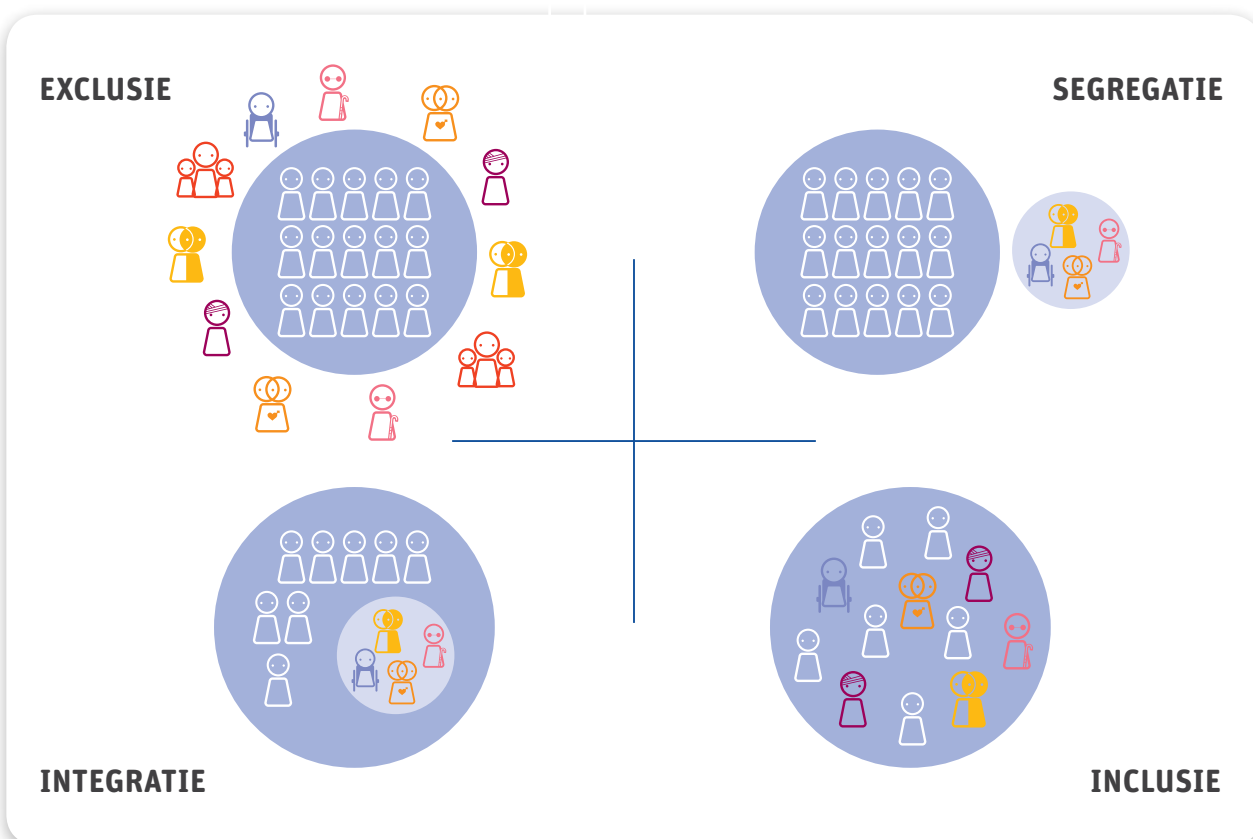
"Segregatie in het onderwijs is een van de ergste vormen van discriminatie." Bovendien is het "een duidelijk teken van onrechtvaardigheid ten opzichte van minderheden en andere kwetsbare personen, dat de marginalisering van hele groepen mensen in Europa in stand houdt." Dit schreef Nils Muižnieks, de mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, in een rapport over segregatie in het onderwijs en over inclusief onderwijs, dat in september 2017 werd gepubliceerd. Hij voegde er nog het volgende aan toe: "Inclusief onderwijs mag niet als een utopisch project worden beschouwd."

Uit PISA-studies<sup>43</sup> blijkt dat het Belgische onderwijs in vergelijking met de andere OESO-landen bijzonder slecht scoort op het vlak van gelijkheid. Dit geldt zowel voor de Vlaamse als voor de Franse Gemeenschap. Het verschil tussen de beste en de minder goede prestaties is groot en loopt in bepaalde gevallen op tot het equivalent van zes leerjaren. Die ongelijkheid valt vooral op bij indicatoren

zoals sociaaleconomische status, afkomst of geslacht. Bij een combinatie van deze criteria neemt het risico op segregatie en exclusie alleen maar toe.

Het concept van inclusief onderwijs, dat Unia voorstaat, werd oorspronkelijk uitgewerkt als antwoord op de situatie van leerlingen met een handicap. Al snel bleek het concept ook interessant om in te spelen op de steeds meer diverse en heterogene schoolpopulatie. Verschillende internationale instanties zoals Unesco en de Raad van Europa staan achter die aanpak en hebben aanbevelingen in die richting geformuleerd.

Unia schaaft zich helemaal achter deze visie: het recht op onderwijs moet voor ieder kind gewaarborgd zijn, ongeacht (economische, sociale of culturele) achtergrond, specifieke behoeften of handicap (fysieke beperking, leerstoornis enz.), levensstijl (woonwagenbewoners/Roms enz.), seksuele geaardheid, enz. In plaats van in te spelen op de specifieke kenmerken van bepaalde leerlingen en hen onder te brengen in specifieke vormen van onderwijs, is **Unia voorstander van een universele opvatting van leren**, die berust op een flexibele aanpak die aan alle leerlingen kan worden aangepast.



43 Julien Danhier, Dirk Jacobs, Perrine Devleeshouwer et al., *Naar kwaliteitsscholen voor iedereen? Analyse van de resultaten van het PISA 2012-onderzoek in Vlaanderen en in de Federatie Wallonië-Brussel*, GERME en Koning Boudewijnstichting, 2014, beschikbaar op [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be) onder de rubriek Publicaties.

*Inclusief onderwijs vraagt natuurlijk tijd. Het gaat om een langetermijndoelstelling die ingrijpende wijzigingen vergt. Daarover moet op alle niveaus worden nagedacht en overlegd.*

*Er is nood aan een visie en een strategie om het onderwijsstelsel vertrouwd te maken met de vereisten en de voordelen van een inclusieve aanpak waarbij alle leerlingen welkom zijn en op dezelfde manier worden gesteund en behandeld. Iedere maatregel die vanaf nu wordt genomen, moet in het teken van deze doelstelling staan.<sup>44</sup>*

### 3.1 | Diversiteit op school: bakens uitzetten

#### Diversiteitsbarometer Onderwijs<sup>45</sup>: resultaten en aanbevelingen

De *Diversiteitsbarometer Onderwijs* is het laatste deel van een drieluik. De eerste twee delen waren gewijd aan Werk (2012) en Huisvesting (2014). Onderwijs is een van de belangrijkste schakels en wellicht de belangrijkste voorwaarde om mensen in de samenleving te integreren en om exclusie te bestrijden.

Samen met de drie gemeenschapsministers bevoegd voor het leerplichtonderwijs en de minister van Gelijke Kansen van de Franse Gemeenschap, die met hun administratie in het begeleidingscomité zetelen, heeft Unia het initiatief genomen om een onderzoeksprogramma op te zetten. Dat programma peilt naar het bestaan en de omvang van structurele discriminatieprocessen in onze onderwijsstelsels. Het onderzoek was voor het Vlaamse luik in handen van de KU Leuven-HIVA en het UGent-Steunpunt Diversiteit & Leren en voor het Franstalige luik in handen van ULB-GERME.

KU Leuven-HIVA verrichte ook apart onderzoek naar het onderwijssysteem in de Duitstalige Gemeenschap. Deze

studies vormen samen het eindrapport van de Diversiteitsbarometer.

De *Diversiteitsbarometer Onderwijs* bestaat uit drie delen. In een eerste deel geven de onderzoekers aan de hand van een literatuurstudie een overzicht van de bestaande kennis over diversiteit en gelijkheid in het leerplichtonderwijs. Dat overzicht bevestigt het bestaan van ongelijke onderwijstrajecten voor leerlingen met een zwak sociaaleconomisch profiel, voor leerlingen met een migratieachtergrond en voor leerlingen met een handicap. Het onderwijssysteem blijkt ook nauwelijks oplossingen te kunnen bieden voor de problemen waarmee LGBTI-leerlingen<sup>46</sup> op school worden geconfronteerd.

In het tweede deel van de Diversiteitsbarometer wordt bij directies en leerkrachten gepeild naar het diversiteitsbeleid, de diversiteitspraktijken en de diversiteitsmiddelen. Het onderzoek toont aan dat heel wat leerkrachten vinden dat ze onvoldoende gewapend zijn om met diversiteit om te gaan. En hoewel ze doorgaans openstaan voor het thema, hebben ze moeite om het in de klas bespreekbaar te maken.

In het derde deel worden de oriënteringspraktijken tegen het licht gehouden (doorverwijzen van leerlingen via een oriënteringsattest naar het algemeen, technisch of beroepsonderwijs). Het onderzoek toont aan dat de oriënteringsadviezen beïnvloed worden door de stereotypen en vooroordelen van leerkrachten en directies over de (sociale<sup>47</sup>, nationale en etnische) afkomst van leerlingen. **Op cruciale momenten in de schoolloopbaan van leerlingen spelen bewuste of onbewuste discriminatiemechanismen een rol.**

Unia legt in haar aanbevelingen de nadruk op vier prioritaire actiegebieden en doet ook voorstellen over leerlingen die bijzondere aandacht vereisen zoals leerlingen met een handicap, LGBTI en nieuwkomers. Aan woonwaggebewoners of Roms werd een aparte studie gewijd.

*Voorstelling Diversiteitsbarometer Onderwijs (5 februari 2018)*



<sup>44</sup> Zie ook het artikel *Diversiteitsbarometer Unia: kansengelijkheid in het onderwijs onder de loep* op <https://www.unia.be/nl/artikels/diversiteitsbarometer-unia-kansengelijkheid-onderwijs-onder-de-loep>.

<sup>45</sup> De *Diversiteitsbarometer Onderwijs* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

<sup>46</sup> Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersexed (holebi's, transgenders en interseksuelen).

<sup>47</sup> De term sociale afkomst verwijst hier niet naar het criterium opgenomen in de antidiscriminatiewetgeving, maar naar sociaaleconomische criteria (zoals de sociaaleconomische index van de woonwijken van leerlingen). In de methodologie van de *Diversiteitsbarometer* vind je meer uitleg over dit onderwerp ([www.unia.be](http://www.unia.be), rubriek Publicaties).



## Segregatie in het onderwijs bestrijden

De wetenschappelijke literatuurstudie herhaalt het: het Belgische onderwijssysteem werkt zowel in de Vlaamse als de Franse Gemeenschap als een 'quasi-markt'. Die werking is onder andere een gevolg van de vrije schoolkeuze van ouders die de volgens hen beste school voor hun kind kunnen uitkiezen, en van de autonomie van de scholen. Die twee elementen samen met het financieringsprincipe op basis van het aantal ingeschreven leerlingen dragen er toe bij dat er concurrentie tussen de scholen ontstaat.

De organisatie van het onderwijs in aparte vormen (algemeen, technisch en beroeps), het onderscheid tussen gewoon en buitengewoon onderwijs en soms ook de opsplitsing van de klassen volgens het 'leerniveau' van de jongeren, verscherpen de segregatie. Studies tonen nochtans aan dat een goede sociale mix op school geen negatieve impact op het niveau van de beste leerlingen heeft, en dat dit wel stimulerend werkt voor de zwakkere leerlingen. Wanneer daarentegen zwakke leerlingen in eenzelfde klas of eenzelfde school worden samengebracht, maakt dit hen nog kwetsbaarder.

Het Vlaamse en Franstalige onderwijs hebben allebei maatregelen genomen om de inschrijvingen te regelen. In Vlaanderen lijken de inschrijvingsprocedures met lokaal overleg via de LOP's (Lokale Overlegplatforms) en met de dubbele contingentering (waarbij in populaire scholen volgens een strikte procedure een percentage plaatsen voor leerlingen met een zwak sociaaleconomisch profiel is bestemd) een vrij beperkt, maar positief effect op de sociale mix in scholen te hebben.

In de Franse Gemeenschap blijft het goedbedoelde decreet dat de inschrijving in het eerste jaar van het secundair onderwijs regelt, voor bepaalde gezinnen een uitermate ingewikkelde aangelegenheid en blijkt de impact op de sociale mix beperkt te zijn.

**Om tot echt inclusief onderwijs te komen, steunt Unia het idee dat de vrije schoolkeuze aan regels moet gebonden zijn.** Die regels moeten er niet alleen voor zorgen dat alle leerlingen dezelfde kans hebben om voor een school te kiezen. Ze moeten ook leiden tot een betere sociale mix in alle scholen.



### Duitstalige Gemeenschap: minder segregatie in het secundair onderwijs

Uit de *Diversiteitsbarometer Onderwijs* over de Duitstalige Gemeenschap blijkt dat de segregatie op basis van de migratieachtergrond er in het secundair onderwijs minder groot is dan in het lager onderwijs. Dit heeft er mee te maken dat er minder secundaire dan lagere scholen zijn, ook in vergelijking met de Vlaamse en Franse Gemeenschap. Daarom speelt de dynamiek van de quasi-schoolmarkt hier minder, wat leidt tot minder segregatie en meer diversiteit op school. In de Duitstalige Gemeenschap zijn er ook beduidend minder leerlingen die naar het buitengewoon onderwijs gaan: het gaat om amper 2% van alle leerlingen.

### Van oriëntering een echte positieve keuze voor alle leerlingen maken

In vergelijking met andere onderwijssystemen begint de oriëntering van leerlingen al vrij vroeg. In de Franse Gemeenschap is er al een eerste keuzemoment op 14 jaar bij de start van het derde jaar secundair, maar voor sommige leerlingen wordt die keuze al in het eerste gedifferentieerde jaar gemaakt. In de Vlaamse Gemeenschap bepaalt de oriëntering van leerlingen in een A- of B-stroom vanaf het eerste jaar secundair al in grote mate het vervolg van hun schoolloopbaan in het algemeen, technisch of beroepsonderwijs.

We stellen in de beide gemeenschappen ook hetzelfde fenomeen vast: een oriëntering naar het beroepsonderwijs is zelden het gevolg van een positieve keuze, maar eerder het resultaat van het 'watervalstelsel'.

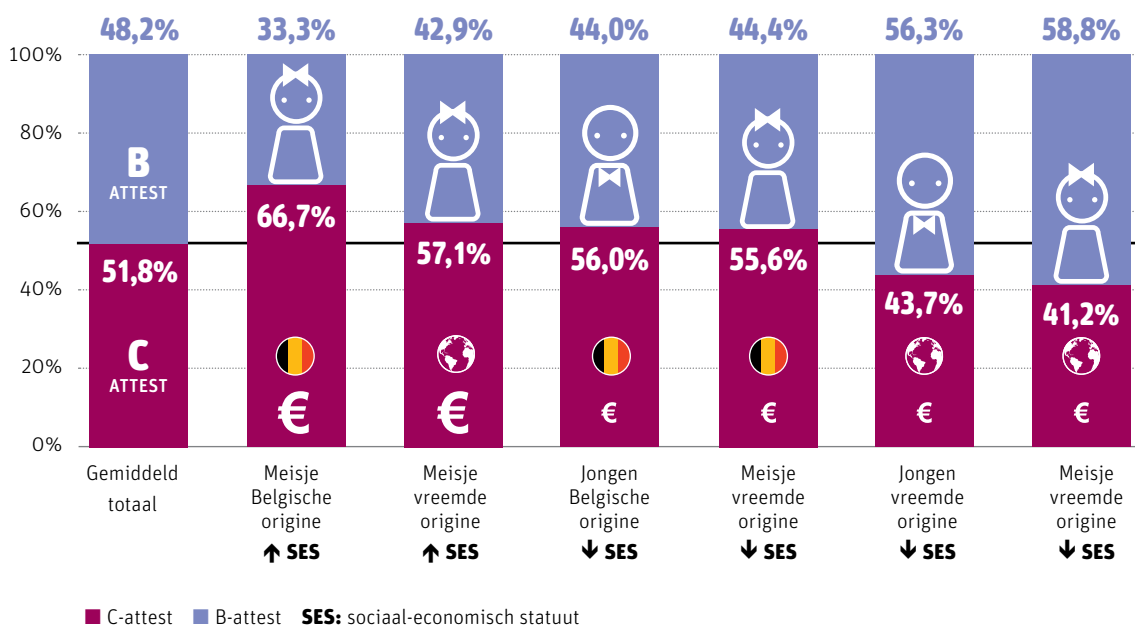
De Diversiteitsbarometer wijst op de rol die het B-attest bij het segregatieproces in het onderwijs speelt. De studie maakt bovendien duidelijk dat de beslissing om een A-attest (geslaagd), een B-attest (mag overgaan met de volgende beperkingen: om niet te blijven zitten, wordt de leerling aangespoord om een andere richting of school te kiezen die vaak als zwakker geldt) of een C-attest (jaar overdoen) toe te kennen vaak gebaseerd is op een stereotype kijk van leerkrachten en directies op het 'mislukken' van leerlingen naargelang hun sociale, nationale of etnische afkomst of hun gender.

Uit de Diversiteitsbarometer blijkt bijvoorbeeld dat leerlingen met een zwak sociaaleconomisch profiel in vergelijking met leerlingen met een sterk sociaaleconomisch profiel vaker een B-attest krijgen, zelfs wanneer hun resultaten nagenoeg dezelfde zijn. Het niet slagen van leerlingen uit gegoede milieus wordt vaker aan een uitzonderlijke tegenvaller toegeschreven. Door hen een C-attest te geven, moeten ze weliswaar hun jaar overdoen, maar behouden ze hun kansen op toegang tot hoger onderwijs. Door leerlingen met een zwak sociaaleconomisch profiel of met een migratieachtergrond een B-attest te geven, wil men vermijden dat ze schoolachterstand oplopen door hen door te verwijzen naar een richting waarvan leerkrachten en de directie aannemen dat ze meer in lijn ligt met hun capaciteiten.

Dit proces doet zich vaker voor in scholen met een meerderheid van leerlingen uit gegoede milieus. Scholen kennen attesten toe die ervoor zorgen dat hun populatie homogener wordt en oriënteren leerlingen naar studierichtingen die dit effect versterken.

Wanneer het om leerlingen van Belgische origine gaat, rechtvaardigen de leerkrachten het toekennen van A-attesten door te verwijzen naar de gezinsomgeving en de ouderlijke steun. Dit is niet het geval bij leerlingen van niet-Belgische origine. Voor de heroriënteringsattesten die leerkrachten aan leerlingen van niet-Belgische origine toekennen, halen ze als argument de persoonlijke keuze van de leerlingen aan. Andere aangehaalde redenen zijn onvoldoende kennis van het Nederlands (in de Vlaamse Gemeenschap) of van het Frans (in de Franse Gemeenschap) en de wil om leerlingen zo snel mogelijk een diploma te garanderen.

We stellen vast dat heel wat leerlingen door een B-attest in richtingen belanden waarvoor ze zelf helemaal niet hebben gekozen.



De klassenraad moet zich uitspreken over een leerling van wie de resultaten niet goed genoeg zijn voor een A-attest. Uit de resultaten van de enquête (waaraan 108 Vlaamse scholen en 377 leden van het onderwijzend personeel hebben deelgenomen) blijkt dat de beslissing nogal wat verschilt naargelang het gender, de afkomst en het sociaaleconomisch profiel van de leerlingen. Zo worden meisjes en vooral jongens met een migratieachtergrond en een sociaaleconomisch zwak profiel sneller naar een andere, 'lager' beschouwde richting of naar een ander type onderwijs doorverwezen. (Informatie over de methodologie van de test staat in het eindverslag van de Diversiteitsbarometer, dat je kunt raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties 2018).

Beide gemeenschappen hebben al meerdere initiatieven bedacht om iets te doen aan dit probleem van vroegtijdige keuze of oriëntering. Het 'Pact voor excellentieonderwijs' in de Franse Gemeenschap kiest bijvoorbeeld voor een verlenging van het gemeenschappelijke traject. Het plan voor de modernisering van het secundair onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap voorzagt in een brede eerste graad om leerlingen beter voor te bereiden op het maken van een positieve keuze. Uiteindelijk werd die optie naar de prullenmand verwezen: de A-stroom die voorbereidt op algemeen onderwijs, en de B-stroom voor de 'zwakkere' leerlingen, worden in de eerste graad van het secundair onderwijs behouden. En dat zonder garanties dat leerlingen van de B-stroom naar de A-stroom kunnen overschakelen.

**Om leerlingen op een meer geïnformeerde manier voor hun toekomstige oriëntering te laten kiezen, is het aangewezen om een breder en langer gemeenschappelijke traject met een polytechnische opleiding voor te stellen.** Alle leerlingen krijgen daarin technische vakken en iedereen kan van alle disciplines proeven. De uitbreiding van het gemeenschappelijke traject moet gepaard gaan met een **kwalitatieve en symbolische her- en opwaardering van de beroepsrichtingen**, om aan de huidige watervallogica te ontsnappen.

**Om van oriëntering een echte positieve keuze voor alle leerlingen te maken, pleit Unia ervoor om leerkrachten en directies nog bewuster te maken van vooroordelen en stereotypes die aan bepaalde kenmerken van leerlingen gelinkt zijn.** Hiermee moet al in de basisopleiding worden begonnen en dit proces moet via bijscholingen regelmatig worden opgefrist.

**Unia vindt het een must om de vereisten op het vlak van leerdoelstellingen effectief in regels vast te leggen.** Deze minimumdoelstellingen moeten niet alleen voor alle scholen dezelfde zijn, maar moeten ook op dezelfde manier als ijkpunt worden gebruikt om te oordelen of leerlingen naar een volgend jaar mogen overgaan. Het gevaar bestaat dat sommige zogenaamd 'elitaire' scholen de lat hoger leggen en leerlingen met een handicap of leerlingen met een zwak sociaaleconomisch profiel weigeren.

**Unia vindt het ook nodig om het deliberatieproces in de klassenraad te verbeteren.** De Barometer wijst op grote (dynamische) verschillen in de klassenraadpraktijken tussen scholen. Bepaalde leerkrachten zijn zelf vragende partij voor striktere regels en procedures om te komen tot meer transparante en meer betrouwbare deliberatiebeslissingen. Ouders en leerlingen moeten ook meer informatie over de beroepsprocedures krijgen en

er moeten garanties komen dat verzoeken objectief en onafhankelijk worden behandeld.

### Pesterijen ernstig nemen en zorgen voor een goede sfeer in de klas

Unia ontvangt regelmatig meldingen over discriminerende pesterijen gericht tegen bijvoorbeeld een LGBTI-leerling of een leerling met een handicap. Het veralgemeende gebruik van smartphones en sociale netwerken vergroot soms situaties uit die ontijdig hadden kunnen worden als er sneller was opgetreden. Hoewel er vandaag noch in de Vlaamse, noch in de Franse Gemeenschap een structureel kader bestaat om dit fenomeen te bestrijden, zijn er heel wat maatregelen en initiatieven genomen om agressiviteit, geweld en pesterijen op school te voorkomen. Leerkrachten moeten wel goed opgeleid en gewapend worden om samen met de leerlingen preventieve projecten op te zetten. Voor schooldirecties is hierbij een belangrijke rol weggelegd. Opvoeders, bemiddelaars en werknemers van de PMS- of CLB-centra moeten afhankelijk van hun functie in scholen, ook een opleiding krijgen.



### Pesterijen op school voorkomen: oké, maar hoe?



In april 2017 publiceerde Benoît Galand het boek *Prévenir le harcèlement à l'école, oui mais comment ?* Dit boek is het resultaat van de samenwerking tussen actoren uit verschillende sectoren (onderwijs, gezondheidszorg, gelijke kansen, jeugd en jeugdhulp) en ook Unia

werkte eraan mee. Het boek onderzoekt welke omstandigheden de uitwerking van preventieprojecten in de hand kunnen werken. Op basis van de analyse van praktische ervaringen geeft het een houvast om preventieve acties op school op te zetten. Om dit te doen geeft het boek:

- een overzicht van het voorkomen van pesterijen op school;
- concrete voorbeelden van preventieprojecten;
- een analyse van gunstige omstandigheden die het opzetten van dergelijke acties bevorderen;
- aanbevelingen voor een efficiënter preventiebeleid.

Unia blijft lid van het 'Réseau de prévention du harcèlement scolaire' in de Franse Gemeenschap en neemt deel aan werkgroepen over dit onderwerp.

### Leerkrachten opleiden en steunen om te ijveren voor inclusief onderwijs

Uit de Diversiteitsbarometer blijkt dat leerkrachten uit het lager en secundair onderwijs doorgaans voorstander zijn van de invoering van een diversiteitsbeleid voor alle onderzochte criteria. Die bereidheid blijkt echter gepaard te gaan met verschillende, al dan niet expliciete problemen die leerkrachten en directies ervaren in hun concrete omgang met diversiteit.

De plannen in de Franse en Vlaamse Gemeenschap om de basislerarenopleiding te hervormen, bieden de gelegenheid om kandidaat-leerkrachten bij te brengen hoe ze met diversiteit moeten omgaan, welke plaats stereotypen in het onderwijs innemen en hoe ze discriminatie in het onderwijs moeten bestrijden.

**Unia pleit er daarom voor om de basislerarenopleiding en bijscholingen af te stemmen op de aangehaalde behoeften. Daarbij moeten zowel de vaardigheden als de opvattingen van onderwijsactoren aan bod komen.** Idealiter moet deze opleiding:

- onderwijsactoren voorbereiden om te streven naar inclusief onderwijs;
- leerkrachten pedagogisch wapenen om met heterogene klassen om te gaan;
- onderwijsactoren bewustmaken van stereotypen en vooroordelen;
- leerkrachten wijzen op het belang van de band en de communicatie met ouders in al hun diversiteit;
- leerkrachten confronteren met de realiteit en de actoren buiten de school (verplichte stages buiten scholen in bijvoorbeeld huiswerkklassen, wijkverenigingen, jeugdhulp enz.) om een beter inzicht in de leefwereld van de leerlingen te krijgen.



### Scholen vragende partij voor informatie en ondersteuning

Via de lokale contactpunten heeft Unia vaker direct contact met plaatselijke actoren zoals scholen. Wat inclusief onderwijs betreft, tonen de ontwikkelingen de afgelopen jaren en de vele interventies van Unia bij individuele problemen aan dat scholen onvoldoende geïnformeerd zijn om aan vragen van leerlingen en hun ouders tegemoet te komen.

Onze brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* over redelijke aanpassingen in het onderwijs<sup>48</sup> heeft er ongetwijfeld toe bijgedragen dat scholen meer vertrouwd zijn met deze materie, maar ze heeft ook heel wat nieuwe vragen opgeworpen. Scholen zijn dan ook steeds vaker vragende partij voor een ontmoeting of voor infosessies.

Het hoger onderwijs toont ook steeds meer belangstelling om toekomstige leerkrachten en onderwijsactoren goed op te leiden. Unia heeft hierop ingespeeld door in een aantal scholen deel te nemen aan ontmoetingen en bewustmakingssessies over vooroordelen en non-discriminatie bestemd voor studenten HR-verantwoordelijken, toekomstige maatschappelijk werkers of gespecialiseerde opvoeders.

<sup>48</sup> De brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.



### Te weinig diversiteit en te weinig voeling bij het onderwijzend personeel

Een kandidate met een migratieachtergrond solliciteert voor een functie als leerkracht in een school. Ze krijgt te horen dat de sollicitatiegesprekken al vastgelegd zijn. Daarop beslist ze om opnieuw te solliciteren, maar ditmaal onder een Belgisch klinkende naam, en ze krijgt een uitnodiging voor een gesprek. Ze neemt contact op met Unia<sup>49</sup> en stelt een vordering tot staking in voor de voorzitter van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel. De arbeidsrechtbank start een verzoeningsinitiatief op.

De school erkent dat haar wervingsbeleid lacunes vertoont wat de diversiteit van de geselecteerde en aangeworven kandidaten betreft. Ze stemt in met begeleiding door Unia om haar wervingsproces bij te sturen. De kandidate is tevreden dat de school dit erkent en dat ze instemt met begeleiding door Unia.

### Leerlingen die bijzondere aandacht vereisen

In afwachting van echt inclusief onderwijs hebben bepaalde leerlingen bijzondere aandacht of specifieke aanpassingen nodig. Het gaat onder andere om leerlingen met een handicap, LGBTI's, nieuwkomers en woonwageneigenaren.

Over **leerlingen met een handicap** vind je meer informatie in het volgende deel (*Handicap: steun voor leerlingen en scholen*).

**LGBTI-jongeren** worden in ons onderwijssysteem nog te vaak met stigmatisering geconfronteerd. Uit de Diversiteitsbarometer blijkt dat leerkrachten wel openstaan voor thema's zoals gender, seksuele geaardheid en genderidentiteit, maar dat ze zich onvoldoende gewapend voelen om deze thema's in de klas aan te kaarten.

**Unia pleit ervoor om LGBTI-jongeren op een structurele manier te benaderen.** Er zijn al heel wat initiatieven genomen (zo bestaat er bijvoorbeeld behoorlijk wat

pedagogisch materiaal), maar vaak schieten die door hun ad-hoc-karakter hun doel voorbij. Unia vindt **dat scholen ook een veilige omgeving** moeten creëren waarin leerkrachten en ouders van LGBTI-leerlingen zich gesteund voelen.

Een andere doelgroep die een specifieke opvangaanpak vereist, zijn de **nieuwkomers**. Zij komen van overal ter wereld en hebben soms heel uiteenlopende, traumatiserende gebeurtenissen meegemaakt. In de Vlaamse Gemeenschap steunt Unia het voorstel opgenomen in het OKANS-rapport.<sup>50</sup> De onderzoekers stellen een opvangtraject voor dat start bij de instroom in het gewoon onderwijs en dat gedurende de hele verdere schoolloopbaan doorloopt. Dit in plaats van het aanvullend (lager onderwijs) of apart (secundair onderwijs) opleidingsprogramma gedurende één jaar. In de Franse Gemeenschap is de opvang van nieuwkomers geregeld door een decreet uit 2012 over de inrichting van het *stelsel voor het onthaal en de scholarisatie van nieuwkomers* (SOSN of DASPA in het Frans). Unia sluit zich aan bij actoren uit het praktijkveld die oproepen om het systeem vijf jaar na de invoering ervan te evalueren.

### Woonwageneigenaren: eerst betere woonomstandigheden

Er zijn nauwelijks gegevens beschikbaar over de onderwijsdeelname van **kinderen van woonwageneigenaren**<sup>51</sup>. Daarom heeft Unia zelf een enquête gehouden<sup>52</sup> bij vertegenwoordigers uit de drie gewesten. Die enquête bracht heel wat lacunes aan het licht.

Roms vormen de kwetsbaarste groep en vinden maar moeilijk aansluiting bij het gewoon onderwijs. Hun kinderen gaan pas op latere leeftijd voor het eerst naar school

50 *De cartografie en analyse van het onthaalonderwijs voor minderjarige anderstalige nieuwkomers (OKANS)*, Van Avermaet Piet (Universiteit Gent), 2016, kan je raadplegen op <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek>.

51 Woonwageneigenaren hebben gemeen dat ze in een woonwagen wonen en dat ze hiermee bepaalde periodes van het jaar rondtrekken. Het gaat om een administratieve categorie waaronder in België voornamelijk de Voyageurs, Manoesjen en Roms vallen. In tegenstelling tot Manoesjen en Roms hebben Voyageurs geen migratieachtergrond. Om economische redenen hebben ze zich een nomadische levensstijl aangemeten en oefenen ze een ambulante beroep uit. Manoesjen hebben Indische roots en verblijven sinds de 15<sup>e</sup> eeuw in ons land. Roms zijn ook uit India afkomstig, maar zijn pas in de 19<sup>e</sup> eeuw naar ons land gemigreerd. Deze onderverdeling in subgroepen is in werkelijkheid echter artificieel. Er zijn immers heel wat 'gemengde' huwelijken en er is geen echte eensgezindheid over de benamingen. Let wel: Roms mag je niet verwarren met Roma als culturele en taalkundige minderheid (Roma is de grootste minderheid in Europa - er zijn tussen tien en twaalf miljoen Roma in de EU). Ondanks hun gemeenschappelijke Indische roots zijn Roms grotendeels sedentair. De meesten kwamen na de val van de Berlijnse muur uit Centraal- en Oost-Europa naar België.

52 De bevraging *De onderwijsdeelname van kinderen van woonwageneigenaren in België* kan je raadplegen op de website van Unia [www.unia.be](http://www.unia.be), in de rubriek Aanbevelingen.

49 Zie ook het artikel *Geen sollicitatiegesprek door buitenlands klinkende naam* op <https://www.unia.be/nl/artikels/geen-sollicitatiegesprek-door-buitenlands-klinkende-naam>.

en stappen vaak ook vroegtijdig uit het onderwijssysteem. De taalbarrière en de culturele aspecten (verwachtingen van de school, het gevoel dat ze geen deel uitmaken van de samenleving) spelen hierbij een rol. Ook discriminatie en negatieve beeldvorming hebben een grote impact. De oververtegenwoordiging van Roms in het gespecialiseerd onderwijs blijft dan ook een erg groot probleem en stelt het oriënteringsproces eens te meer in vraag.

Voyageurs vinden gemakkelijker de weg naar het onderwijssysteem. Hun kinderen gaan al op jonge leeftijd naar school en blijven ook langer naar school gaan. De problemen waarmee ze op school worden geconfronteerd, hebben vaak een sociaaleconomische reden. Hoewel ook stigmatisering en beeldvorming een rol spelen. De scholingsgraad van Manoesjen en Voyageurs is tot slot nagenoeg vergelijkbaar.

Of kinderen van woonwagengebieden naar school gaan, hangt in grote mate af van hun woonomstandigheden. Hoe slechter de omstandigheden, des te lager de scholingsgraad. **Een voldoende groot aanbod legale (gemeentelijke en private) residentiële en doortrekkersterreinen is een absolute voorwaarde om iets te veranderen aan hun huidige kwetsbare positie in het onderwijs.**

Unia pleit voor inclusief onderwijs dat rekening houdt met de culturele eigenheid van woonwagengebieden, met de diversiteit binnen deze groep en met hun vaak slechte, uiteenlopende woonomstandigheden. Unia raadt daarnaast een duurzame en structurele aanpak aan die niet afhankelijk is van middelen toegekend aan ad-hoc-projecten of van persoonlijke inzet.

## 3.2 | Handicap: steun voor leerlingen en scholen

*In vergelijking met het Europese gemiddelde blijft het aantal leerlingen dat in België in het buitengewoon onderwijs belandt, zeer hoog. In de Vlaamse Gemeenschap<sup>53</sup> gaat 77% van jongeren en volwassenen die als leerling met een handicap zijn ingeschreven, naar school in het lager of secundair buitengewoon onderwijs. In de Franse Gemeenschap<sup>54</sup> is dat 93%. Dit druist in tegen het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap ('VN-verdrag') en in het bijzonder tegen artikel 24, dat de verdragsluitende landen verplicht om erop toe te zien dat "personen met een handicap toegang hebben tot inclusief, hoogwaardig en gratis basisonderwijs en tot voortgezet onderwijs en wel op basis van gelijkheid met anderen in de gemeenschap waarin zij leven."*

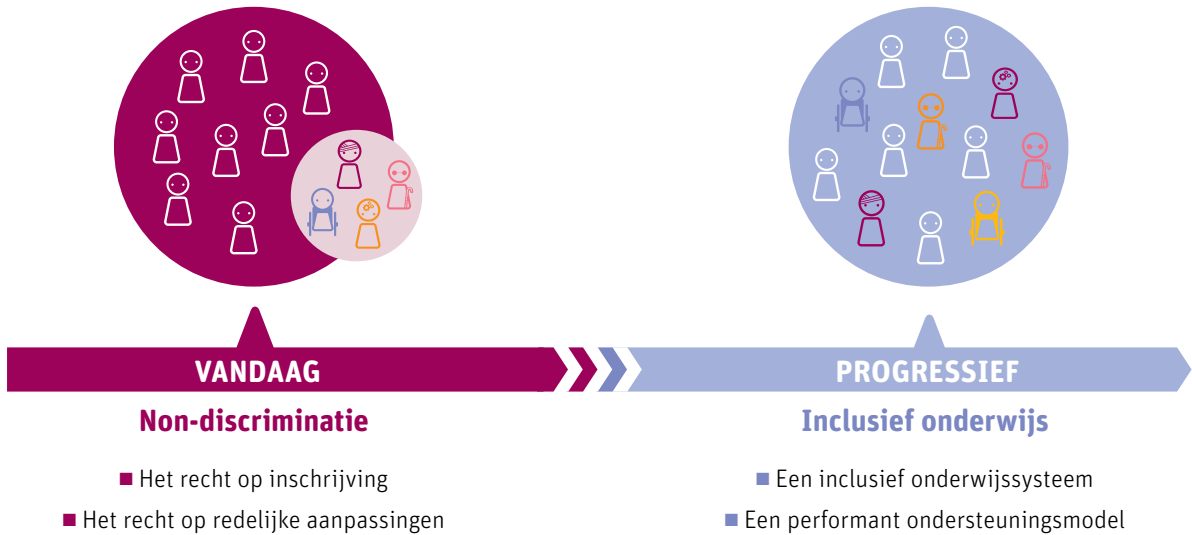
**Het concept van inclusief onderwijs is vandaag nog onvoldoende ingeburgerd. Het gaat er niet om kinderen met een handicap in het gewoon onderwijs te integreren, maar om het hele onderwijssysteem opnieuw uit te denken en te reorganiseren zodat het aan iedereen is aangepast. Dit proces zal geleidelijk verlopen, maar is een absolute must. De General Comment nr. 4 van het VN-comité voorziet in deze overgang<sup>55</sup> en vraagt om een onmiddellijke invoering van het non-discriminatiebeginsel en om een geleidelijke evolutie naar een inclusief onderwijssysteem.**

53 Bron: *Vlaams onderwijs in cijfers 2016-2017* en *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2016-2017* (<https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties>): 13.752 leerlingen met een handicap gingen naar het gewoon onderwijs, tegenover 46.742 leerlingen die in het buitengewoon onderwijs waren ingeschreven.

54 Bron: *Indicateurs de l'enseignement 2016* van de Franse Gemeenschap ([www.enseignement.be](http://www.enseignement.be)): 2.574 leerlingen gingen naar het gewoon onderwijs op een totaal van 36.609 leerlingen met een handicap. In 2017 gingen 3.685 leerlingen met een handicap naar het gewoon onderwijs.

55 Inclusief onderwijs moet geleidelijk worden ingevoerd (art. 4, § 2 VN-verdrag). Het VN-comité zegt hierover het volgende in zijn General Comment nr. 4 over het recht op inclusief onderwijs (november 2016, § 40): "Geleidelijke invoering houdt in dat de verdragsluitende landen de duidelijke en blijvende plicht hebben om zo snel en effectief mogelijk te ijveren voor de volledige omzetting van artikel 24" en dat "dit niet compatibel is met het in stand houden van twee aparte onderwijssystemen (gewoon en buitengewoon onderwijs)."

## Van een non-discriminatie logica naar een inclusie logica



Hoewel de segregatiegraad nog onrustwekkend hoog is, stellen we vast dat de situatie in de beide gemeenschappen evolueert (de situatie in de Duitstalige Gemeenschap is anders). Deze evolutie is zowel merkbaar op kwantitatief niveau (het aantal leerlingen met een handicap dat naar school gaat in het gewoon onderwijs neemt duidelijk toe) als op niveau van de wetgeving (nieuw decreet over de begeleiding van deze leerlingen in de Franse Gemeenschap en invoering van het M-decreet in de Vlaamse Gemeenschap). Er zijn wel grote verschillen tussen de beide gemeenschappen.

In de Franse Gemeenschap is het 'Pact voor excellentieonderwijs' bedoeld om de integratie van leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs te bevorderen door pools op te richten die toelaten om middelen te delen. Die pools moeten bij de start van het schooljaar 2019-2020 operationeel zijn. Het Pact wil ook het inclusief karakter van het onderwijs bevorderen. De getroffen maatregelen kaderen echter in een duaal onderwijssysteem en niet in een inclusief systeem. Een plan voor inclusief onderwijs is nog niet aan de orde. Gespecialiseerd buitengewoon onderwijs wordt er als de beste oplossing aanzien om aan de behoeften van deze kinderen tegemoet te komen.

Wat redelijke aanpassingen betreft, is in 2017 het decreet van de Franse Gemeenschap van 30 juni 2016 betreffende het inclusief onderwijs voor sociale promotie in werking getreden. Op 7 december 2017 keurde het parlement van de Franse Gemeenschap het decreet goed betreffende het opnemen, het begeleiden en het behouden in het gewoon

basis- en secundair onderwijs van leerlingen met specifieke behoeften. Deze teksten leggen het kader vast voor de invoering van redelijke aanpassingen zoals vastgelegd in het antidiscriminatie-decreet van 2008. Ze zijn een aanvulling op het decreet van 30 januari 2014 betreffende het inclusief hoger onderwijs, waardoor in 2017 een groter aantal leerlingen aanspraak op redelijke aanpassingen kon maken.

In de Vlaamse Gemeenschap was de ratificering van het VN-Verdrag door België aanleiding voor de overheid om in maart 2014 het M-decreet goed te keuren. Dat decreet legt voor leerlingen met een handicap het recht vast om onder bepaalde voorwaarden in het gewoon onderwijs in te schrijven en bevestigt hun recht op redelijke aanpassingen.

Bij de start van het schooljaar 2017-2018 treedt een nieuw 'ondersteuningsmodel' in werking om leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs te begeleiden. Dit model wil de steunmaatregelen voor scholen die leerlingen met een handicap opvangen, afstemmen op de behoeften van deze leerlingen en op de noden van deze scholen. De aanpak is flexibeler en beter afgestemd op de verschillende individuele situaties waarmee scholen te maken krijgen. De budgetten voor redelijke aanpassingen die vroeger te zeer werden versnipperd, werden ook gebundeld en opgetrokken.

De Duitstalige Gemeenschap, die al in 2009 de overgang naar inclusief onderwijs heeft ingezet, onderscheidt zich met meer dan 50% van de leerlingen met een handicap die in het gewoon onderwijs les volgen.

*Unia is over het algemeen tevreden over de initiatieven die de drie Gemeenschappen hebben genomen.<sup>56</sup> Ondanks de geboekte vooruitgang bevestigen deze initiatieven echter het behoud van het duale systeem van het buitengewoon onderwijs naast het gewoon onderwijs. Die keuze druist in tegen het VN-verdrag en de belofte van België om het verdrag na te leven.*

## Redelijke aanpassingen: van theorie naar praktijk

De discussies over inclusief onderwijs en redelijke aanpassingen verlopen zowel in de Vlaamse als Franse Gemeenschap gespannen en geven blijk van een gebrek aan informatie.

**Unia maakt zich zorgen over een toenemende tendens tot het verspreiden van verkeerde informatie over het VN-verdrag en over het doodzwijgen van de mogelijkheden en de meerwaarde die inclusief onderwijs biedt.** De uitdaging is dus dubbel. Unia moet duidelijk maken dat inclusief onderwijs - dat België beloofd heeft om in te voeren - kansen biedt, ook al blijven er nog heel wat vragen. Daarnaast is er nood aan verduidelijking van het begrip 'redelijke aanpassing', zonder al te complex te worden.

Unia herinnert eraan dat dit recht zowel in het VN-verdrag als in de Belgische antidiscriminatiewetgeving is vastgelegd. Het protocol van 19 juli 2007 betreffende het begrip redelijke aanpassingen in België<sup>57</sup> maakt duidelijk wat er precies onder 'redelijk' wordt verstaan.

De praktijk en de vele vragen die ons worden gesteld, maken duidelijk dat scholen en begeleidingsinstanties (PMS-centra in de Franse Gemeenschap en CLB's in de Vlaamse Gemeenschap) onvoldoende vertrouwd zijn met dit concept. Het doorvoeren van redelijke aanpassingen als tussenstap naar echt inclusief onderwijs, leidt tot bezorgdheid en roept tal van vragen op. Die gaan meestal over hoe je concreet moet nagaan of een aanpassing redelijk is, over wat precies van scholen wordt verwacht en over de draagwijdte van het concept maatschappelijke visie op handicap. Die vragen wijzen op het spanningsveld tussen het recht (onmiddellijk) en de omzetting ervan in

de praktijk (de scholen zijn niet klaar). Deze vaststellingen waren voor Unia de aanleiding om het concept redelijke aanpassingen beter toe te lichten.



### Welke aanpassingen zijn 'redelijk'? De criteria van het protocol van 19 juli 2007

Een redelijke aanpassing kan materieel of organisatorisch zijn. Ze kan ook te maken hebben met de leerinhoud of de leermethodes. De Unia-brochure *Met een handicap naar de school van je keuze: redelijke aanpassingen in het onderwijs*<sup>58</sup> geeft een aantal voorbeelden van aanpassingen die scholen kunnen overwegen.

Het protocol van 19 juli 2007 over het begrip redelijke aanpassingen in België somt een reeks indicatoren op die toelaten om na te gaan of een beoogde maatregel als redelijk kan worden beschouwd. Deze lijst met indicatoren is echter niet beperkend. Ze laat bovendien toe om te oordelen over het redelijke karakter in het licht van de complexe, individuele context van de persoon die de aanpassing heeft aangevraagd, en van de persoon die de aanpassing moet doorvoeren. Bij deze analyse moet ook rekening worden gehouden met eventuele beschikbare steunmaatregelen. Een dure aanpassing kan bijvoorbeeld als redelijk worden beschouwd als er subsidies beschikbaar zijn.

De beoordeling over het redelijke karakter van een aanpassing moet dus globaal gebeuren. Een duidelijk positief aspect kan immers een tegenwicht vormen voor verschillende licht negatieve aspecten, zoals uit het onderstaande schema blijkt.

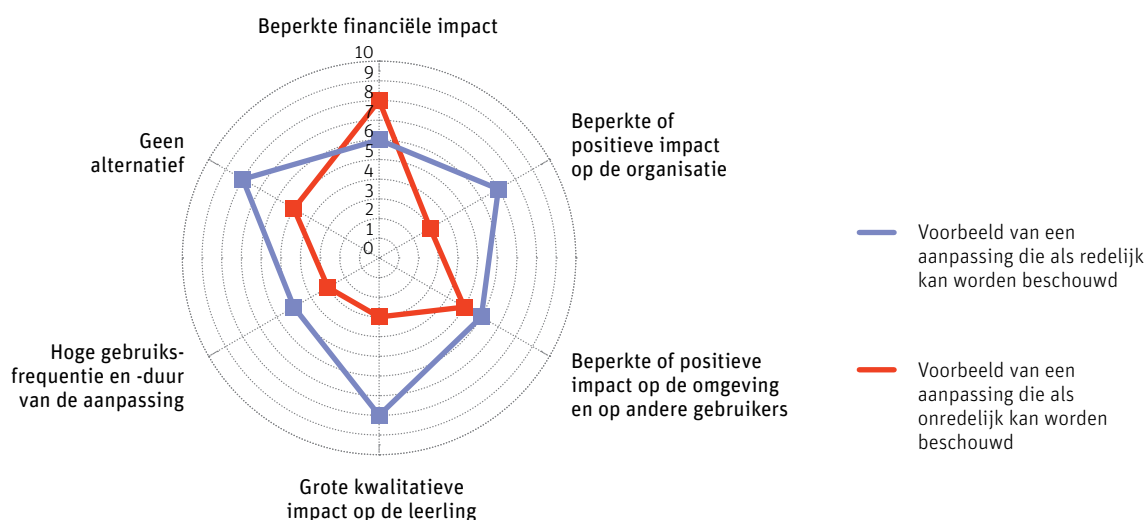
56 Een volledig overzicht van de adviezen van Unia over de initiatieven van de Gemeenschappen vind je in het jaarverslag 2016 en in de rubriek Adviezen en aanbevelingen op onze website [www.unia.be](http://www.unia.be).

57 [Het protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen met een handicap](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Wetgeving.

58 De brochure [Met een handicap naar de school van je keuze: redelijke aanpassingen in het onderwijs](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties. Er is ook een easy to read-versie en een versie in Vlaamse gebarentaal.



## Redelijk karakter van aanpassingen



## Franse Gemeenschap: een kaderdecreet over redelijke aanpassingen

Franse Gemeenschap: decreet betreffende het opnemen, het begeleiden en het behouden van leerlingen met specifieke behoeften in het gewoon basis- en secundair onderwijs<sup>59</sup>

Op 7 december 2017 keurde het parlement van de Franse Gemeenschap unaniem een voorstel van decreet goed. Dat decreet legt het kader vast voor de invoering van redelijke aanpassingen voor leerlingen met een handicap in het kleuter-, lager en secundair onderwijs, zoals vastgelegd in het antidiscriminatie-decreet uit 2008. Dit nieuwe decreet is een aanvulling op het decreet over het inclusief hoger onderwijs (BS 09/04/2014) en over het inclusief onderwijs voor sociale promotie (BS 26/10/2016).

**De belangrijkste verdienste van dit decreet is dat het de voorwaarden vastlegt voor overleg over en invoering van redelijke aanpassingen** voor leerlingen met een handicap. Het voert eveneens een bemiddelings- en beroepsprocedure in voor een ad-hoc-commissie waarin Unia "facultatief en met raadgevende stem" zetelt. Unia verheugt zich ook over de organisatie van specifieke vergaderingen in scholen over specifieke behoeften.

Unia ziet echter belangrijke struikelblokken (zie het advies<sup>60</sup> van Unia) in de te beperkte interpretatie van het recht op redelijke aanpassingen in de wetteksten en de rechtspraak. De tekst koppelt namelijk aan het recht om van redelijke aanpassingen te genieten, de voorwaarde vast dat de toestand van de leerling "er niet toe verplicht de leerling op te nemen in het gespecialiseerd onderwijs volgens de bepalingen van 3 maart 2004 tot organisatie van het gespecialiseerd onderwijs."

Volgens de antidiscriminatiewetgeving en het VN-verdrag komt het weigeren van redelijke aanpassingen neer op discriminatie. De aanpassing is met andere woorden een recht en geen 'optie' zodra ze redelijk is. Dit recht moet voor alle leerlingen met een handicap toegankelijk zijn in de zin van het VN-verdrag en de internationale rechtspraak. Volgens Unia is deze bijkomende voorwaarde in het decreet dan ook niet in overeenstemming met het recht. Ze eeft bovendien het pad voor willekeurige beoordelingen.

Het nieuwe decreet dat bij de start van het nieuwe schooljaar 2018-2019 van kracht wordt, sluit de deuren van het gewoon onderwijs voor leerlingen die pedagogische aanpassingen nodig hebben "die de leerdoelstellingen wijzigen bepaald door de netoverschrijdende competentiereferentiesystemen" (art. 4, § 4). Die bepaling druist in tegen een inclusief onderwijssysteem dat "flexibele

<sup>59</sup> Het decreet kan je raadplegen op [http://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/44807\\_000.pdf](http://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/44807_000.pdf).

<sup>60</sup> De Franstalige adviezen van Unia van 6 juni 2016 en 18 augustus 2017 kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Wetgeving en aanbevelingen.

studieprogramma's en onderwijs- en leermethodes moet mogelijk maken die *aangepast zijn aan de verschillende niveaus, behoeften en pedagogische stijlen*" en *"soepele en veelzijdige evaluatievormen"* (General Comment nr. 4 (2016) over het recht op inclusief onderwijs<sup>61</sup>, § 12c en 26).

### Meer aandacht voor leerlingen met een verstandelijke beperking in het gewoon onderwijs in de Franse Gemeenschap

In januari 2017 hebben Inclusion Europe en de Internationale Federatie voor de Mensenrechten (FIDH) bij het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR) een collectieve klacht ingediend (nr. 141/2017<sup>62</sup>). Dit omdat **maatregelen uitbleven om de inclusie van leerlingen met een verstandelijke beperking in het gewoon onderwijs in de Franse Gemeenschap te bevorderen.**

De klacht gaat over de problemen om een gewone school te vinden die bereid is om deze leerlingen op te vangen. Hoewel een school wettelijk gezien een inschrijving niet kan weigeren, schrijven ouders in de praktijk hun kind haast nooit in een school in die het welbevinden en de daadwerkelijke inclusie niet kan garanderen. Tegelijk wordt ook aangeklaagd dat een kind zijn of haar recht op gratis gespecialiseerde zorg (logopedie, kinesitherapie enz.) verliest - en in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest ook de gratis toegang tot schoolvervoer - zodra dat kind het buitengewoon onderwijssysteem verlaat om naar het gewoon onderwijs te gaan.

Op 15 november 2017 heeft Unia als *amicus curiae*<sup>63</sup> haar bevindingen overgemaakt aan het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR). Unia heeft het Comité een met cijfers onderbouwd overzicht van de situatie van leerlingen met een handicap bezorgd, samen met een analyse op basis van het VN-verdrag van de bestaande en geplande maatregelen in het Pact voor excellentieonderwijs die tot een betere integratie en inclusie van deze leerlingen moeten leiden. Unia stelt vast dat het ontbreekt aan maatregelen om jongeren met een verstandelijke beperking in het gewoon onderwijs te integreren. Er zijn ook geen maatregelen om geleidelijk tot echt inclusief onderwijs

te komen. De Franse Gemeenschap pleit in het belang van het kind voor het behoud van een duaal onderwijssysteem.

In 2015 had Unia het ECRS al een *amicus curiae* bezorgd in het kader van de collectieve klacht over het recht op inclusief onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap, die het Mental Disability Advocacy Center (MDAC) tegen de Belgische staat indiende.<sup>64</sup> Op 16 oktober 2017 heeft het Europees Comité voor de Sociale Rechten unaniem besloten dat er in feite sprake was van een schending van artikel 15§1 van het Europees Sociaal Handvest betreffende de rechten van personen met een handicap op onafhankelijkheid, sociale integratie en participatie aan het gemeenschapsleven.



### Enquête over de dagelijkse realiteit van dove leerlingen in de Franse Gemeenschap

Unia werkt momenteel samen met de Algemeen Afgevaardigde voor de rechten van het kind en de dienst Gelijke Kansen van de Franse Gemeenschap rond dove leerlingen in het leerplichtonderwijs in de Franse Gemeenschap. Deze samenwerking is in eerste instantie bedoeld om een beter beeld te krijgen van de dagelijkse realiteit en om vervolgens aanbevelingen aan de overheden te bezorgen.

Betrokken personen en actoren uit het praktijkveld (dove en horende leerlingen, leerkrachten, directies, begeleidingsdiensten, PMS-centra, ouders enz.) kregen een vragenlijst, waarna individuele gesprekken werden georganiseerd. Eind juni 2017 werd de fase afgerond waarin informatie werd verzameld. Na analyse van deze vragenlijst volgen in 2018 aanbevelingen.

61 Deze General Comment kan je raadplegen op [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/4&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/4&Lang=en).

62 Meer informatie kan je vinden op de website van het comité (klacht en rapporten van België): <https://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/collective-complaints-procedure>.

63 De Latijnse term *amicus curiae* betekent letterlijk 'vriend van het hof'. De term verwijst naar de procedure waarbij een organisatie die geen banden heeft met de partijen in een rechtszaak, de rechtbank (of een internationale instantie) informatie of een toelichting bezorgt die kan helpen om een uitspraak te doen. De rechtbank (of de internationale instantie) beslist zelf of ze al dan niet met deze informatie rekening houdt.

64 De collectieve klacht van MDAC tegen België bij het ECSR: opmerkingen van het Centrum kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

## PMS-centra als belangrijke partners

Unia en de Algemeen Afgevaardigde voor de rechten van het kind van de Franse Gemeenschap hebben via de Hoge Raad voor de PMS-centra (CPMS) een voorstel geformuleerd voor een samenwerkingsproject. Dat project moet meer inzicht verschaffen in de praktijken, noden en problemen waarmee de PMS-centra worden geconfronteerd bij het opvangen van leerlingen met een handicap in het onderwijs.

Zowel Unia als de Algemeen Afgevaardigde krijgen regelmatig vragen van ouders en PMS-centra over redelijke aanpassingen en het wettelijke kader. Die vragen zijn toegenomen na de herdruk in augustus 2016 van onze brochure over redelijke aanpassingen in het onderwijs.<sup>65</sup> In de Franse Gemeenschap zijn ook samenwerkingsverbanden tot stand gekomen tussen een aantal PMS-centra en plaatselijke Unia-kantoren.

Het samenwerkingsproject is bedoeld om het concept redelijke aanpassing beter bekend te maken en om meer inzicht te krijgen in wat de invoering ervan belemmert. Op basis van praktijkuitwisselingen willen we achterhalen hoe groot de kloof is tussen het wettelijk kader en de omstandigheden waarin PMS-centra en scholen moeten werken.

Een eerste uitwisselingsmoment vond plaats in oktober 2017 met afgevaardigden van alle tien zonale raden van de PMS-centra om het project van Unia en de Algemeen Afgevaardigde voor de rechten van het kind voor te stellen. Dat leidde tot het vastleggen van een reeks bijeenkomsten die sinds februari 2018 bij de zonale raden plaatsvinden.

### Hoger onderwijs: deelname van Unia aan de werkgroepen van de Commissie voor inclusief hoger onderwijs (CESI) over de evaluatie van het decreet en de toegankelijkheid van scholen

In 2017 nam Unia actief deel aan de CESI-werkgroep om verbeteringsvoorstellen te formuleren voor het decreet van 30 januari 2014 betreffende het inclusief hoger onderwijs. De aanpassingsvoorstellen worden in 2018 aan het kabinet van de minister van Hoger Onderwijs overgemaakt.

Unia was ook betrokken bij het schrijven van een gids voor instellingen voor hoger onderwijs om hen te helpen bij het beter toegankelijk maken van hun voorzieningen en hun organisatie. Dit project wordt in de loop van 2018 afgerond.

Voor het academiejaar 2016-2017 werden 1862 aanvragen voor redelijke aanpassingen aangegeven. Dat is 42% meer dan in 2015-2016 en 105% meer dan in 2014-2015. Aan 92% van deze aanvragen werd een gunstig gevolg gegeven en ondertekenden de partijen een individueel begeleidingsplan. Er werd tweemaal een intern beroep ingesteld, maar niet voor de CHESI (Kamer van het inclusief hoger onderwijs van de academische pool Brussel) of de CESI (Commissie voor inclusief hoger onderwijs). 56% van de aanvragen houdt verband met leerstoornissen, daarna komen een invaliderende ziekte (21%) en een motorische beperking (9%). Tien instellingen voor hoger onderwijs zeggen dat ze geen enkele aanvraag voor redelijke aanpassingen hebben ontvangen.



### Een andere kijk op wetenschappelijk onderzoek

"Mensen die die beslissing hebben genomen, hebben een fout idee van observatie, interpretatie en analyse. Ze weigeren koudweg om hun comfortzone te verlaten. Scheikunde is een denksport, geen behendigheidsstest of een test van het gezichtsvermogen." Dit was het duidelijke antwoord van een universiteitsprof. Unia vroeg zijn advies als deskundige in het kader van een dossier over discriminatie in het hoger onderwijs.

De blinde student Hugo nam met Unia contact op omdat een school hem had afgeraden om een opleiding dieetleer te volgen omdat die gepaard ging met lessen in een laboratorium. Unia nam met verschillende universiteiten en hogescholen contact om een beeld te vormen van concrete problemen en mogelijke oplossingen. Het bovenstaande citaat is van een Amerikaanse emeritus hoogleraar die zelf blind is en al 33 jaar scheikunde doceert. Aan zijn afdeling volgen regelmatig blinde studenten les. Enkele afgestudeerden werken nu voor NASA.

<sup>65</sup> De brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

### Onderwijs voor sociale promotie: Het decreet van 29 juni 2016 van de Franse Gemeenschap betreffende inclusief onderwijs voor sociale promotie trad op 1 januari 2017 in werking

In dit decreet is voor iedere student met een handicap het recht vastgelegd om via een referentiepersoon redelijke aanpassingen aan te vragen bij de Studieraad. Er is ook een beroepsmogelijkheid voor de Commission de l'Enseignement de promotion sociale inclusif (Onderwijscommissie voor inclusieve sociale promotie) die in 2018 met haar werkzaamheden van start gaat. Unia zetelt in deze commissie.

### Vlaamse Gemeenschap: van het M-decreet naar het nieuwe ondersteuningsmodel

Unia volgt de omzetting van het M-decreet in de Vlaamse Gemeenschap van bij de start. In juni 2016 publiceerden we een eerste tussentijds rapport over inclusief onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap. Unia formuleerde in het rapport zestien aanbevelingen om de wetgeving in overeenstemming te brengen met het VN-verdrag, om een correcte toepassing van de wetgeving te garanderen en om geleidelijk naar een inclusief onderwijssysteem toe te werken.

In 2017 heeft Unia drie interessante ontwikkelingen in verband met deze aanbevelingen vastgesteld. Ze hebben te maken met de naleving van het recht op redelijke aanpassingen, met de lancering van een nieuw ondersteuningsmodel en met het overleg over een strategie voor inclusief onderwijs.

### Instrumenten om het recht op redelijke aanpassingen meteen te concretiseren

Deze eerste ontwikkeling, begeleid door Unia, wordt rechtstreeks door de onderwijsactoren gedragen. Ze beantwoordt aan de behoefte van de sector om het recht op redelijke aanpassingen meer concreet te kunnen benaderen. Zo wordt de link gelegd tussen de onmiddellijke verplichting om het recht op redelijke aanpassingen in acht te nemen en de manier waarop dit in de praktijk moet gebeuren.

In 2017 zat Unia drie keer samen met vijf groepen die waren samengesteld uit pedagogisch begeleiders, CLB-ondersteuners, ouders, deskundigen inclusie en medewerkers van onze lokale contactpunten. Samen bekeken we de gevallen van leerlingen die van het CLB een rapport kregen om naar het buitengewoon onderwijs te gaan. We gingen specifiek na wat de betrokken scholen van het



### Wegwijzer redelijke aanpassingen

- Deel je kijk op de situatie - geef 'zuurstof' aan het overleg.
- Maak de onderwijsdoelen voor de leerling duidelijk.
- Wat is er nodig om de leerling te laten participeren?
- Gebruik het zorgcontinuüm om de uitvoering van deze maatregelen voor te bereiden.
- Neem als school verantwoordelijkheid op voor de basis- en verhoogde zorg.
- Denk aan ondersteuning.
- Gebruik alle indicatoren.
- Betrek ouders en eventueel inclusiedeskundigen (creatief en innovatief denken).
- Organiseer een aangepaste leeromgeving op langere termijn.
- Benut redelijke aanpassingen als een stap naar een inclusieve leeromgeving.
- Belang van het kind? Volg de richtlijnen van het Kinderrechtenverdrag.

algemeen onderwijs precies ervan weerhield om redelijke aanpassingen door te voeren.

Die bijeenkomsten waarop concrete situaties werden besproken, bevestigden **het belang om eerst de behoeften van het kind grondig te analyseren**. Die analyse moet geval per geval (ieder kind heeft immers specifieke behoeften) door alle betrokken partijen gebeuren (de visies en de ervaringen van alle betrokken actoren, waaronder de ouders, moeten gehoord worden en er moet rekening mee worden gehouden). Onmiddellijk overleg met alle betrokken actoren is een van de sleutels voor het succes van een aanpassing.

De conclusies van deze uiterst constructieve uitwisselingen werden besproken op een studiedag in december 2017. Op basis hiervan verfijnt Unia in de loop van 2018 haar methodologie om de interpretatie van het redelijke karakter van een aanpassing transparanter te maken.

#### Het nieuw ondersteuningsmodel: meer informatie

Begin 2017 stelde Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits haar nota voor over de invoering van een nieuw 'ondersteuningsmodel' met betrekking tot de uitvoering van het M-decreet. Die nota voorziet in een budgettair kader en licht de principes toe van een nieuw ondersteuningsmodel dat scholen uit het gewoon onderwijs de mogelijkheid moet bieden om beter in te spelen op de behoeften van hun leerlingen met een handicap en van de leerkrachten die hen begeleiden. De nota komt deels tegemoet aan de aanbeveling van Unia om een structureel en duurzaam ondersteuningsmodel uit te werken.

Unia kent de moeizame onderhandelingen die aan de opstart van het ondersteuningsmodel zijn voorafgegaan. We beseffen dat de startcondities niet ideaal zijn en dat een en ander de tijd moet krijgen om in de plooi te vallen. Onze voornaamste bezorgdheid betreft 'mechanismen' die niet in overeenstemming zijn met het M-decreet en met het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

In de behandelde dossiers rond de start van het schooljaar 2017-2018 stellen we vast dat de medische benadering van de handicap de beslissingen over de toegekende steun blijft beïnvloeden. Daarnaast merken we ook dat redelijke aanpassingen worden geweigerd en in sommige gevallen zelfs worden onderworpen aan de voorwaarde om steun van het betrokken net te krijgen. De CLB's worden niet altijd geraadpleegd en betrokken en de scholen nemen nog te vaak een passieve houding aan ten opzichte van de vragen die ze krijgen. We stellen tot slot vast dat de aanspreekpunten voor ouders bij de start van dit schooljaar

niet bekend en niet actief zijn. Ouders weten doorgaans niet dat ze er een beroep op kunnen doen.

Unia blijft de problemen volgen die bij de invoering van dit ondersteuningsmodel werden vastgesteld. Positief is dat de Vlaamse overheid de omzetting van dit model zelf monitort.

#### Een strategie voor een inclusief onderwijsstelsel

In het eerste tussentijds rapport<sup>66</sup> van Unia over inclusief onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap hameren we niet alleen op de noodzaak om voldoende middelen ter beschikking te stellen, maar ook om een visie en een strategie uit te werken om te komen tot een inclusief onderwijsstelsel in Vlaanderen. We stellen hierbij onze expertise ter beschikking van de betrokken actoren en praten regelmatig met de overheid.

Er moet meer rechtszekerheid komen voor leerlingen met een handicap en hun ouders. Hiervoor moeten alle betrokken actoren en de ouders beter worden geïnformeerd.

Personen met een handicap en hun vertegenwoordigers moeten ook meer worden betrokken bij beslissingen over de invoering van het M-decreet en bij het overleg over een inclusief onderwijsstelsel.

### 3.3 | Hogescholen en transculturele vaardigheden

Bij Unia buigen we ons al meerdere jaren over de sector van de gezondheidszorg en de personenzorg, waarover we vaak vragen ontvangen van de zorgontvangers en hun naasten of van de zorgverleners. De toegediende zorgen behoren tot de intieme privésfeer. Dat zorgt ervoor dat het omgaan met diversiteit en rekening houden met specifieke vragen die verband houden met de afkomst, godsdienst, leeftijd of seksuele geaardheid van de patiënten of het verzorgend personeel in deze sector een specifieke dimensie krijgt.

Het ontwikkelen van de transculturele vaardigheden van het verzorgend personeel en het bijbrengen van deze vaardigheden aan bachelorstudenten Verpleegkunde is een absolute must om met patiënten te kunnen omgaan. Deze vaardigheden moeten het verzorgend personeel in

66 De aanbevelingen van Unia over inclusief onderwijs kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

staat stellen om hun professionele band bij te sturen en om hun beroep uit te oefenen op een manier waarbij ze zo goed mogelijk rekening houden met de diversiteit van patiënten en hun familieleden. Het gaat immers om meer dan alleen maar ethische kwesties en om principes en waarden zoals respect en tolerantie. Het is de bedoeling om het verzorgend personeel beter te wapenen om op vragen van patiënten te kunnen inspelen.

Unia stelt voor om **in de bacheloropleiding Verpleegkunde** de kwestie van transculturele vaardigheden in de basiscurriculum van de studenten op te nemen. We formuleerden in april 2016 een aanbeveling<sup>67</sup> in die zin. De omzetting van de twee Europese richtlijnen (2005/36/EG en 2013/55/EU) over de hervorming van de opleidingen Verpleegkunde is immers de ideale gelegenheid om die overwegingen in de hervorming mee op te nemen.

Bij Unia hebben we daarop de hogescholen Verpleegkunde geraadpleegd om na te gaan hoe ze transculturele vaardigheden nu en in de toekomst aanpakken. Dit overleg gebeurde in samenwerking met ARES en VLHORA. Negentien hogescholen Verpleegkunde werkten hieraan mee. Op 22 november 2017 organiseerde Unia een seminarie met afgevaardigden van deze hogescholen en van de overheden om de resultaten bekend te maken.



Seminarie over hogescholen en transculturele vaardigheden (22 november 2017)

Uit het overleg blijkt dat **de meeste hogescholen transculturele vaardigheden specifiek in hun curriculum willen opnemen**. En dit in de vorm van een aantal uren theorie en praktijk, zodat studenten zich deze vaardigheden eigen kunnen maken. Bij gebrek aan **middelen en omkadering** om aan de vereisten van de Europese richtlijnen tegemoet te komen, moeten de hogescholen hiertoe zelf het initiatief nemen en deze uren zelf financieren. Hierdoor verschilt de praktische uitwerking vrij sterk. Sommige scholen behandelen het onderwerp in bestaande lessen (menswetenschappen, klinisch oordeel, deontologie enz.). Anderen richten specifieke activiteiten in (stages, interculturele dagen, bewustmakingsactiviteiten enz.). De nadruk ligt zowel op praktische cases als op actieve observatie tijdens externe stages. Sommige scholen hebben ook systemen opgezet (werkgroepen, evaluatietools enz.) om deze aanpak te bestendigen. Deze op zich lovenswaardige initiatieven geven soms de indruk van improvisatie, wat kan leiden tot weerstand en terughoudendheid bij lesgevers en directies.

Om tot echte specifieke modules over transculturele vaardigheden te komen, ontbreekt het momenteel aan een gezamenlijke dynamische aanpak, gedragen door overleg en besluitvorming van alle betrokken actoren (overheidsdiensten bevoegd voor gezondheidszorg, onderwijs en gelijke kansen, opleidingsaanbieders, verpleegkundige organisaties, hogescholen enz.).

Het seminarie bracht meer dan 80 deelnemers samen voor twee rondetafelgesprekken. Het eerste ging over een referentiekader voor de taken van een verpleegkundige en de praktische omzetting ervan in opleidingsmodules voor hogescholen. Het tweede schetste een stand van zaken over de hervorming waartoe Europa het initiatief heeft genomen en over de ervaren problemen in verband met transculturele vaardigheden. Het eindrapport<sup>68</sup> met de conclusies van deze uitwisselingen werd in februari 2018 gepubliceerd.

67 De aanbeveling implementatie van transculturele vaardigheden in de initiële opleiding van professionals in de gezondheidszorg kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

68 Het rapport over de implementatie van transculturele vaardigheden in de opleiding verpleegkunde (2018) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

## 4. Hate speech en haatmisdrijven: steeds meer aandacht

De antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving beschermen individuen tegen discriminatie omwille van een persoonlijk kenmerk (beschermde criterium). De wetgeving laat ook toe om op te treden tegen racistische, islamofobe, homofobe en antisemitische uitlatingen die aanzetten tot haat, geweld of discriminatie (hate speech) en tegen haatmisdrijven. We spreken van een haatmisdrijf als bij een strafbaar feit een van de drijfveren haat, misprijzen of vijandigheid voor het slachtoffer is op grond van herkomst, geloof, seksuele geaardheid, handicap of een ander bij wet beschermd criterium. Die 'verwerpelijke drijfveer' is een verzwarende omstandigheid, die tot een zwaardere straf kan leiden.

Waar discriminatie bewust of onbewust kan zijn, is er bij haatmisdrijven en hate speech altijd sprake van een haatdragende drijfveer. Ze worden er zelfs door gekenmerkt. Haatmisdrijven en hate speech zijn zowel tegen individuen gericht, als tegen een hele gemeenschap of een groep. Daarom zijn ze gevaarlijk en moeten ze streng worden veroordeeld.

**Unia heeft in de strijd tegen hate speech de voorbije jaren specifiek op twee aspecten ingezet.** We proberen in eerste instantie het **individu te versterken** in het analyseren van hate speech en het gepast reageren erop. Daarom werkt Unia mee met netwerken die inzetten op preventie, bewustmaking en 'counter-speech'. Daarnaast **werken we intensiever samen met de belangrijkste operatoren van sociale netwerken.**

Via de behandeling van individuele dossiers kan Unia de personen achter de hate speech rechtstreeks bewustmaken en tussenpersonen verantwoordelijkheidsbesef bijbrengen. We hebben ook de mogelijkheid om een rechtszaak aan te spannen, vooral wanneer de feiten zich meermaals voordoen of wanneer ze uitgaan van een persoon met politiek of moreel gezag.

**Voor haatmisdrijven focust Unia op de versterking van het opsporings- en vervolgingsbeleid, in samenwerking met politie en justitie.** Ook de gemeenschappelijke omzendbrief nr. COL13/2013 van de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en het College van procureurs-generaal werd hieraan besteed. De omzendbrief roept elke politiezone op om een referentieteam te vormen, en elk parket en arbeidsauditoraat om een referentiemagistraat aan te duiden. Ze bevat ook

richtlijnen om haatmisdrijven te registeren om zo een betere opvolging mogelijk te maken.

In dit hoofdstuk komen we ook terug op radicalisme, dat zowel onder hate speech als haatmisdrijven valt.

### 4.1 | Hate speech: Unia versterkt samenwerking met Europese Commissie

Het internet staat bol van de hate speech. Daarom bundelen een aantal organisaties - waaronder Unia - op initiatief van de Europese Commissie de krachten. Samen zetten we Facebook, Twitter, YouTube en Microsoft aan om hate speech sneller te bestrijden. Unia nam in 2016 en 2017 bovendien deel aan drie monitoringsoefeningen van de Europese Commissie. We gingen na in welke mate de *Gedragscode om illegale haatuitingen op het internet te bestrijden*<sup>69</sup> wordt toegepast, die de Europese Commissie met deze operatoren heeft opgesteld. Unia bezorgde de Europese Commissie rapporten over hate speech die verwijderd werd, en binnen welke termijn dit gebeurde.

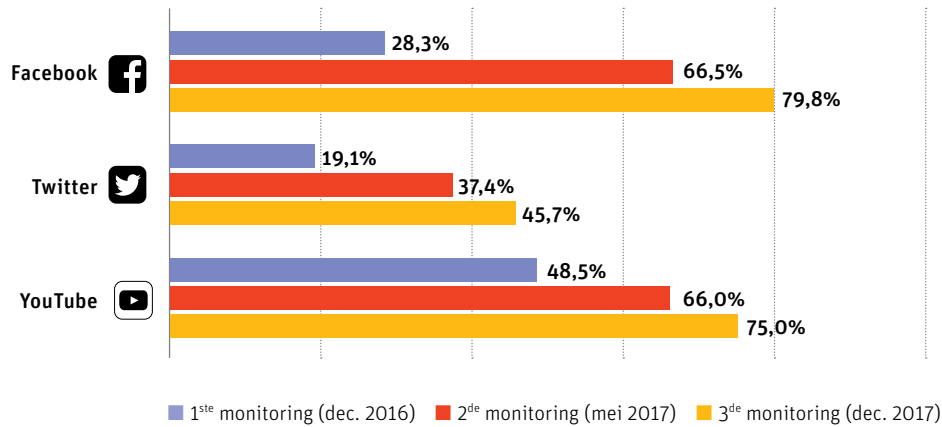
Het laatste rapport<sup>70</sup> van de Europese Commissie geeft aan dat er vooruitgang is geboekt, hoewel er grote verschillen tussen landen en media blijven. Socialemediabedrijven verwijderden gemiddeld 70% van de illegale hate speech die de deelnemende ngo's en overheidsinstanties van 27 EU-lidstaten (met uitzondering van Luxemburg) aan hen meldden. Na de eerste oefening in 2016 bedroeg dat percentage 28% en na de tweede oefening in mei 2017 59%. De doelstelling om ontvangen meldingen nog de dag zelf te onderzoeken, werd in gemiddeld 81,7% van de gevallen gehaald. Facebook haalde een betere score (89,3%) dan YouTube (62,7%).

Transparantie en feedback blijven een werkpunt, ook al zijn er verschillen tussen de verschillende operatoren. Zo bedraagt de responsgraad van Facebook 94,8%, die van Twitter 70,4% en die van YouTube amper 20,8%. De responsgraad van Twitter (95,1%) en YouTube (31,6%) is wel duidelijk hoger wanneer het om meldingen van 'betrouwbare flaggers' zoals Unia gaat en niet van individuele gebruikers.

69 Europese Commissie en IT-bedrijven komen met gedragscode voor illegale haatuitingen op het internet (31 mei 2016) kan je raadplegen op [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-16-1937\\_nl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1937_nl.htm).

70 Bestrijding van illegale haatuitingen online - Commissie boekt verdere vooruitgang met samenwerkingsinitiatief, nog meer platforms sluiten zich aan (19 januari 2018) kan je raadplegen op [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-261\\_nl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-261_nl.htm).

### Verwijdering van haatdragende commentaren door socialemediabedrijven



Deze gedragscode en de regelmatige controles op de toepassing ervan, wijzen erop dat de meeste operatoren echt bereid zijn om het probleem van hate speech aan te pakken. De code bepaalt dat ze niet alleen hun eigen regels mogen hanteren om na te gaan of een boodschap de grenzen van de vrije meningsuiting te buiten gaat, maar dat ze ook de Belgische wetten en Europese richtlijnen moeten volgen.

Interessant in dit verband is de mededeling van 28 september 2017 van de Europese Commissie aan het Europees Parlement en de Raad: *De bestrijding van illegale online-inhoud: naar een grotere verantwoordelijkheid voor onlineplatforms*.<sup>71</sup> Die bevat een reeks richtsnoeren en beginselen voor onlineplatforms om in samenwerking met nationale autoriteiten en andere belanghebbenden de strijd tegen illegale online-inhoud op te voeren. In de mededeling staan bepalingen over:

- het opsporen en melden van illegale inhoud;
- het verwijderen van illegale inhoud;
- het transparant zijn over het inhoudsbeleid en de meldings- en actieprocedures van onlineplatforms;
- het nemen van maatregelen tegen recidivisten en het voorkomen dat illegale inhoud opnieuw opduikt.

71 *Communication on Tackling Illegal Content Online - Towards an enhanced responsibility of online platforms* (september 2017) kan je raadplegen op <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/communication-tackling-illegal-content-online-towards-enhanced-responsibility-online-platforms>.

De mededeling gaat ook in op **de rol van betrouwbare ‘flaggers’<sup>72</sup> zoals Unia**. Ze pleit voor een nauwe samenwerking tussen de onlineplatforms en deze flaggers zodat dezelfde hoge kwaliteitsnormen worden gehanteerd. De Commissie wil ook voor de hele Europese Unie afspraken vastleggen over de criteria waaraan deze betrouwbare flaggers moeten voldoen.



#### Hoe omgaan met hate speech op sociale media?

Bij Unia herwerkten we in 2017 het deel over het bestrijden van hate speech op het internet op onze website: <https://www.unia.be/nl/actiedomeinen/internet>.

We maken duidelijk waar de grenzen van vrije meningsuiting liggen en geven verschillende manieren om te reageren op uitlatingen of beelden die aanzetten tot haat, discriminatie en geweld. We vermelden ook duidelijk dat de websitebeheerders verantwoordelijk zijn voor zowel posts als commentaren op hun website. Tot slot besteden we ook aandacht aan Belgische en Europese campagnes en initiatieven om hate speech te bestrijden.

72 Organisaties die gespecialiseerd zijn in strafbare inhoud en die een samenwerkingsakkoord hebben met het onlinenetwerk in kwestie.



Een daarvan is de campagne No Hate, die de Raad van Europa in 2013 lanceerde en waaraan Unia meewerkte. Die campagne werd door de drie gemeenschappen van België uitgerold en kreeg in 2017 een vervolg met verschillende bewustmakingsacties. Je vindt hierover informatie op de websites [www.nonalahaine.be](http://www.nonalahaine.be) en [www.nohate.be](http://www.nohate.be). Deze campagne eindigt in 2018.

Het International Network Against Cyber Hate (INACH) heeft samen met onder andere Unia het volgende project opgezet: 'Research Report Remove: Countering Cyber Hate Phenomena'. Dit project, dat twee jaar lang ondersteund werd door de Europese Commissie (2016-2017), wil meer inzicht verwerven in de haatmechanismen op internet. Het project leverde rapporten op over het fenomeen cyberhate in de verschillende deelnemende landen, en leidde ook tot de ontwikkeling van instrumenten om hate speech op het internet te melden. Zo staat er op de website van INACH een meldingsformulier. INACH bezorgt die meldingen aan de lidstaten van het netwerk voor verdere behandeling. De databank waarin de meldingen worden geregistreerd, zal op termijn toelaten om na te gaan hoe het fenomeen evolueert.

Unia is ook actief lid van het Better Belgium Internet Consortium (B-BICO). Het Consortium wil expertise bundelen over onlineveiligheid, over onderwijs en over een veiliger internet voor kinderen.

## Hate speech: vrijspraak en veroordeling

Online hate speech wordt de afgelopen jaren steeds vaker aan de kaak gesteld. Maar het blijft zeldzaam en moeilijk om een veroordeling te bekomen. Daarvoor bestaan uiteenlopende redenen, maar een ervan is van juridische aard. Sinds 1999 kunnen correctionele rechtbanken iemand vervolgen voor opiniedelicten ingegeven door racisme of xenofobie. Dit kan echter niet voor misdrijven ingegeven door andere verwerpelijke drijfveren zoals homofobie of islamofobie. Artikel 150 van de Grondwet zegt dat een assisenjury moet worden ingesteld om deze opiniedelicten (inclusief hate speech op het internet) te veroordelen. Daarom gebeurt dit in de praktijk nauwelijks.

**Unia pleit<sup>73</sup> voor een parlementair debat om artikel 150 van de Grondwet aan te passen** en om een oplossing te vinden zodat alle haatmisdrijven op grond van welk criterium ook, daadwerkelijk kunnen worden vervolgd.

## Politieagent vrijgesproken

Het hof van beroep van Gent sprak op 10 januari 2017 een politie-inspecteur vrij die een racistische commentaar op zijn Facebookpagina had gepost. Het arrest<sup>74</sup> zegt wel dat er sprake is van ongepast gedrag. Zo vindt het hof dat "het gedrag van de betrokken politie-inspecteur hoe dan ook van zodanige aard is dat het de geloofwaardigheid van het politieel optreden in de strijd tegen racisme kan aantasten. En dat terwijl de bescherming van de burgers tegen racisme precies één van hun kerntaken is."

Unia had zich in deze zaak burgerlijke partij gesteld. We vonden dat de uitspraken van de inspecteur moesten worden veroordeeld. De politie heeft immers een voorbeeldfunctie in de strijd tegen racisme. Unia verheugt zich over het initiatief van het Gentse politiekorps, dat naar aanleiding van deze feiten een gedragscode invoerde. Het legde daarin de grenzen voor onlineverklaringen van agenten vast.

## Veroordeling van de beheerder van de Facebookpagina van de Vlaamse Verdedigings Liga

Op 4 juli 2017 veroordeelde de rechtbank van Antwerpen de beheerder van de Facebookpagina van de Vlaamse Verdedigings Liga tot een gevangenisstraf van tien maanden met uitstel voor het aanzetten tot rassenhaat. Unia ontving sinds 2013 niet minder dan 85 meldingen over deze pagina en de beheerder voor het aanzetten tot rassenhaat tegen vooral personen met een Arabisch-islamitische achtergrond. Heel wat burgers protesteerden tegen het misbruik van nieuwsitems door deze groep, enkel en alleen met de bedoeling om racistische uitlatingen te verspreiden.

Unia vindt deze beslissing van de Antwerpse correctionele rechtbank dan ook uitermate belangrijk<sup>75</sup> omdat hate

73 Aanbeveling 24 van het [evaluatieverslag van de antiracisme- en antidiscriminatie wetten van Unia](#) (februari 2017): "Dat artikel 150 van de Grondwet (persmisdrijven) wordt herzien zodat enerzijds racistische en xenofobe en anderzijds haatboodschappen tegenover andere groepen procedureel op een gelijke manier worden behandeld." Je kunt het verslag raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

74 [Het arrest van het hof van beroep te Gent van 10 januari 2017](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Rechtspraak.

75 [Het vonnis van 30 juni 2017 van de correctionele rechtbank van Antwerpen](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Rechtspraak.

speech op het internet zelden of nooit wordt veroordeeld. Het kordate optreden van het Antwerpse parket in dit dossier verdient dan ook alle lof. Deze veroordeling is een ernstige waarschuwing voor iedereen die herhaaldelijk hate speech op het internet verspreidt.

### Klacht tegen het boek *De grote zonden*

In december 2017 diende Unia klacht in bij het parket van Antwerpen tegen de verspreiding van het boek *De grote zonden*. Dat boek bevat teksten die duidelijk aanzetten tot discriminatie, haat en/of geweld tegen homo's ("Homoseksualiteit is erger dan overspel. De profeet heeft gezegd: Dood homoseksuelen." "Abbas heeft gezegd: hij moet van het hoogste gebouw in de stad worden gegooid ..."). Verschillende islamitische boekhandels in Antwerpen verkopen het boek en hebben het in hun etalage staan. Unia ontving hierover zeven individuele meldingen. Ook de media berichtten erover.

Unia diende eerder al klacht in voor andere boeken met gelijkaardige boodschappen. Aan die klachten werd geen gevolg gegeven. Het gaat immers over een niet-racistisch persmisdrijf waarover een assisenjury moet oordelen. Alleen racistische persmisdrijven komen voor een correctionele rechtbank (zie hiervoor).

Unia vindt dat hiertegen toch moet worden opgetreden. Het verspreiden van bovenvermelde boeken draagt onmiskenbaar bij tot een klimaat van onverdraagzaamheid. Het ontgaat ook Unia niet dat er een tendens is tot radicalisering en extremisme, onder meer bij sommige moslimjongeren, en tot polemiek en polarisering tussen bevolkingsgroepen. Uit de meldingen die Unia ontvangt, blijkt dat heel wat holebi's zich al een hele tijd ernstig zorgen maken over de publiekelijke verspreiding van homofobe hate speech en de oproepen tot het vermoorden van homo's. Daarnaast heeft Unia ook weet van holebi's die de lokale overheden persoonlijk hebben aangesproken met de vraag om de invoering van administratiefrechtelijke maatregelen te overwegen.

Unia meent dat de verspreiding van deze boeken voldoet aan de voorwaarden van het aanzettingsmisdrijf (uit artikel 22 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie).

## 4.2 | Haatmisdrijven: voortzetting van de COL13/2013-opleidingen

In 2017 heeft Unia de opleidingen voortgezet voor referentiemagistraten en -ambtenaren in de gerechtelijke arrondissementen Brussel, Namen en Luxemburg. Die opleidingen stellen hen in staat om gevallen van discriminatie grondig te onderzoeken, om bij het opstellen van pv's rekening te houden met specifieke elementen van de antidiscriminatiewetgeving en om na te denken over de rol van de referentieambtenaar bij de politie. In arrondissementen waar eerder al een basisopleiding werd gegeven, hebben we follow-upopleidingen van een halve dag georganiseerd om de samenwerking te verstevigen tussen de partijen die bij de strijd tegen discriminatie zijn betrokken. Dit gebeurde in de gerechtelijke arrondissementen Luik en Eupen en in Limburg (samen met de plaatselijke regenbooghuizen). Er is ook een evaluatie en een follow-up gepland.

### Vermeldenswaardige goede praktijken

Unia benadrukt dat er heel wat voorbeelden zijn van goede toepassingen van de omzendbrief COL13/2013. Enkele politiezones zijn gestart met interne opleidingen:

- Onder andere de referentieambtenaar van de zone Weser-Göhl nam hiertoe het initiatief.
- De politiezone Brussel-Noord organiseerde in het kader van de Veertiendaagse van de gelijke kansen en de diversiteit een opleiding over de antidiscriminatiewetgeving.
- De politiezone Sint-Truiden-Gingelom-Nieuwerkerken werkte interne richtlijnen uit.
- De politiezone Namen verplicht alle kaderleden om de opleiding 'Holocaust, politie en mensenrechten' in de Dossinkazerne te volgen.
- De politiezone Antwerpen werkte nieuwe richtlijnen uit voor het verhoor van slachtoffers van haatmisdrijven.
- De politiezone Mechelen-Willebroek bezorgt Unia elke maand een overzicht van geregistreerde klachten (met vermelding van het notitienummer) om dossiers beter te kunnen volgen en slachtoffers beter te kunnen ondersteunen.
- ...

Ook bij de magistratuur zien we enkele interessante initiatieven. Zo nodigde het parket van Luxemburg alle referentieambtenaren van de politie van het gerechtelijk arrondissement uit voor een opleiding. Het gerechtelijk arrondissement Limburg heeft dan weer een richtlijn dis-

criminatie-racisme-haatmisdrijven aan alle korpschefs bezorgd. De richtlijn dateert van november 2017 en bevat uitleg over de wetgeving, een lijst met referentiepersonen en een overzicht van goede praktijkvoorbeelden.

Op de Algemene Vergadering van referentiemagistraten van 6 juni 2017 werd de omzendbrief geëvalueerd. Unia bereidde deze Algemene Vergadering mee voor. We gaven een analyse van de enquête die we eerder bij de referentiemagistraten van de verschillen parketten hadden gehouden.

### Resterende werkpunten

Ondanks deze lovenswaardige initiatieven ziet Unia nog enkele werkpunten. Zo staat er in de omzendbrief dat de politie slachtoffers systematisch moet laten weten dat Unia er is en dat ze daar voor juridische ondersteuning terecht kunnen. Nu gebeurt dat nog niet altijd.

De omzendbrief verplicht parketten ook om Unia systematisch de rechtsdag door te geven die voor antidiscriminatiezaken is vastgelegd, alsook de uitspraken. Niet alle parketten doen dit. Daarnaast zijn er nog steeds technische registratieproblemen met de databank: de gebruikte codes in de politiedatabank stemmen niet allemaal overeen met de wetgeving.

### Aantal geseponeerde klachten moet drastisch omlaag

Uit statistieken blijkt dat in de periode 2013-2016 3.578 zaken wegens discriminatie, racisme en xenofobie bij de correctionele parketten werden ingeleid. 2.638 van deze zaken - met andere woorden driekwart - werden zonder gevolg geklasseerd. Dit is niet ongewoon, maar 842 van deze dossiers werden geklasseerd om 'opportuïteitsredenen' zoals 'beperkte maatschappelijke weerslag', 'toevallige omstandigheden' of 'geweld in de privésfeer'.

De omzendbrief stelt nochtans duidelijk dat het parket klasseren zonder gevolg om opportuïteitsredenen zoveel mogelijk moet vermijden en dat het minstens naar de geldende norm moet verwijzen. Het seponeren van deze dossiers leidt tot een gevoel van straffeloosheid en verhoogt het ontevredenheidsgevoel bij slachtoffers. Unia juicht daarom de beslissing toe die het College van procureurs-generaal op 19 oktober 2017 nam. Het College vraagt parketten om zaken niet langer om opportuïteitsredenen te seponeren zonder op zijn minst aan de wet te herinneren.

### Opleiding voor magistraten over hate speech

Unia werkte op 23 november 2017 mee aan een opleiding voor magistraten in het kader van omzendbrief COL13/2013. Samen met de coördinerende magistraat COL13/20123 en de DJSOC.I2-eenheid van de federale politie die cyberhate bestrijdt, bereidde Unia een cyberhatecase voor en begeleidde ze de oplossing daarvan tijdens de casebespreking. Magistraten konden zo hun praktijk toetsen aan de hand van een klacht over Facebookpagina's en Facebookgroepen die tot haat aanzetten.

Unia gaf ook uitleg over de monitoringoefeningen van de Europese Commissie over de gedragscode om illegale haatuitingen op het internet te bestrijden. Een vertegenwoordigster van de Europese Commissie en een jurist van Google kwamen hun kijk op de zaak toelichten.

## 4.3 | Radicalisme en de anti-discriminatie wetgeving

Er was ook in 2017 nog heel wat te doen rond radicalisme. In het rapport *Maatregelen en klimaat - Gevolgen na de aanslagen*<sup>76</sup>, dat Unia in maart 2017 publiceerde (en dat in detail in ons jaarverslag van 2016 werd besproken), analyseren we de dossiers die we bij Unia hebben ontvangen en behandeld. Het gaat hier om zichtbare symptomen van het huidige maatschappelijke klimaat. We kaarten in het rapport situaties aan die rechtstreeks verband houden met de genomen maatregelen om terrorisme en radicalisme te bestrijden of die een gevolg zijn van de sfeer die heerst na de aanslagen en die leiden tot discriminatie, beledigingen en veralgemeningen.

Unia opende 4 dossiers in 2015, 9 dossiers in 2016 en **19 dossiers in 2017 over vermoedelijke daden van discriminatie op de arbeidsmarkt die rechtstreeks aan de aanslagen van 22 maart 2016 zijn gelinkt**. Het gaat om meldingen over beledigingen op de werkvloer ('vuile terrorist'), **pesterijen** en in mindere mate om **ontslagen** of om de weigering om personen in dienst te nemen uit vrees voor moslims en aanslagen of omdat men vermoedt dat deze personen banden hebben met radicale milieus. Unia opende ook **11 dossiers over het intrekken of weigeren van veiligheidsmachtigingen** voor functies op gevoelige plaatsen (luchthaven, kerncentrale, leger enz.).

<sup>76</sup> Het rapport *Maatregelen en klimaat - Gevolgen na de aanslagen* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

Bepaalde verenigingen die grondig werden gecontroleerd, hadden ook klachten over de buitensporige toepassing van het BELFI-project om radicalisering en terrorisme te voorkomen. Dat project wil fraude met uitkeringen door Belgen die naar Syrië vertrokken zijn opsporen, en ook vennootschappen en vzw's onderzoeken die mogelijk betrokken zijn bij deze vertrekken.



### Afsluiten van bankrekening zonder reden

Mourad is een ondernemer. Hij wil een commercieel project opstarten dat gericht is op Saudi-Arabië. Hij neemt met verschillende banken contact op, maar geen enkele bank wil met hem in zee gaan. Ook van de bank waar hij al jaren klant is, krijgt hij een antwoord dat hij helemaal niet had verwacht. De bank weigert niet alleen om hem een bankgarantie te geven, maar besluit om zijn account af te sluiten.

Hoewel de bank geen verdere uitleg geeft, lijkt het hier te gaan om een erg strikte toepassing van de wet om het witwassen van geld en het financieren van terrorisme te bestrijden. We hebben dit fenomeen al in ons vorige jaarverslag aangekaart. Rekeningen van personen of verenigingen die nauwe banden met de moslimgemeenschap hebben, worden zo zonder uitleg afgesloten. Unia registreert deze feiten vooral om het fenomeen te kunnen monitoren. Omdat het gaat om vertrouwelijke informatie, is het niet eenvoudig om deze dossiers te behandelen.

Het rapport *Maatregelen en klimaat - Gevolgen na de aanslagen* van Unia kwam ter sprake tijdens de hearing van onze codirecteur Patrick Charlier in het kader van de parlementaire onderzoekscommissie over de aanslagen van 22 maart.

Unia wees tijdens de parlementaire debatten ook op **de mogelijkheid om gebruik te maken van de antidiscriminatiewetgeving om tegen haatpredikers op te treden**. Deze wetgeving die aanzetten tot haat bestraft, is een van de middelen om deze hate speech te voorkomen of te bestrijden. Er wordt echter nog te weinig gebruik van gemaakt.

Unia kreeg al verschillende vragen over uitspraken van haatpredikers. Begin 2000 werden de personen achter de website van het Centre Islamique Belge Assabyle vervolgd en veroordeeld voor het aanzetten tot haat. Fouad Belkacem, de voormalige woordvoerder van Sharia4Belgium, werd in mei 2012 om dezelfde reden een eerste keer veroordeeld. Anjem Choudary<sup>77</sup>, een van de meest invloedrijke haatpredikers in het Verenigd Koninkrijk, werd tijdens hetzelfde proces eveneens veroordeeld. Hij heeft zijn straf echter nooit uitgezeten, ook al vroeg de rechter om zijn onmiddellijke aanhouding.

Voor Unia zich burgerlijke partij stelde in het proces van Fouad Belkacem, hadden we sinds 2010 op basis van de antidiscriminatiewetgeving al meerdere klachten tegen hem ingediend. Er volgden nog meer veroordelingen.<sup>78</sup> Op 20 juli 2017 verwierp het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) het beroep tegen zijn veroordeling voor een video die hij op YouTube had gepost. In die video riep hij onder meer op om niet-moslims te "domineren" en om hen "een lesje te leren en hen te bestrijden".<sup>79</sup>

Unia stelde zich ook burgerlijke partij in de rechtszaak tegen Hicham Chaib over de rellen in Borgerhout in 2012, naar aanleiding van de vertoning van de Amerikaanse film *Innocence of Muslims*. Op april 2013 werd Chaib veroordeeld nadat hij zich in Syrië bij IS had aangesloten. Deze voormalige rechterhand van Fouad Belkacem eiste later in een IS-video de aanslagen van 22 maart in Brussel op.

Unia opende verder nog een dossier over Jean-Louis Denis en diende klacht tegen deze haatprediker in. In januari 2016 werd hij veroordeeld. De aanklacht over aanzetten tot haat, geweld of discriminatie werd echter niet in aanmerking genomen.

77 Lees ook *Anjem Choudary's links to Belgium extremist group* (16 augustus 2016) op <http://www.bbc.com/news/uk-37099622>.

78 Zie ook het artikel *Fouad Belkacem veroordeeld tot 18 maanden cel wegens aanzetten tot haat, geweld en discriminatie* op <https://www.unia.be/nl/artikels/fouad-belkacem-veroordeeld-tot-18-maanden-cel-wegens-aanzetten-tot-haat-geweld-en-discriminatie>.

79 Het arrest van 20 juli 2017 van het EHRM kan je raadplegen op: <https://hudoc.echr.coe.int>.

**UNIA**

Unia vindt dat parketten, politie en het gerecht meer gebruik moeten maken van de antidiscriminatiewetgeving om tegen deze vorm van hate speech op te treden, de daders te bestraffen en hun activiteiten te stoppen. Deze wetgeving is een extra instrument om haatpredikers het zwijgen op te leggen.

# Hoofdstuk 2

Onze dagelijkse werking:  
**individuele** meldingen en  
**structurele** oplossingen



# 1. Meldingen en dossiers

Een van de opdrachten van Unia is het behandelen van **'individuele meldingen'**. Elke persoon kan een melding bij ons doen, of het nu gaat om een informatievraag, een vraag tot tussenkomst of een ander verzoek. De melding moet wel betrekking hebben op de antiracisme-, antidiscriminatie- of negationismewetgeving, of op het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

Zijn we bevoegd om een melding te behandelen en gaat het om meer dan een eenvoudige informatievraag? Dan openen we een **dossier**. Unia is bevoegd voor het behandelen van discriminatiedossiers rond specifieke criteria in de antidiscriminatiewetgeving<sup>80</sup>, inclusief belaging en de weigering tot redelijke aanpassingen. We kunnen ook optreden bij hate speech en haatmisdrijven.

We behandelen dossiers onafhankelijk en vertrouwelijk. We zetten nooit verdere stappen zonder het uitdrukkelijke akkoord van de melder.

Afhankelijk van de vraag kan Unia:

- algemene informatie bezorgen over de wetgeving of over onderwerpen die over onze bevoegdheden gaan;
- persoonlijk advies en raad geven over de beschreven situatie.

Wanneer de aanwezige elementen erop wijzen dat het om discriminatie gaat, kan Unia ook:

- de melder begeleiden in een verzoenings- en onderhandelingsprocedure;
- een waarschuwing en een herinnering aan de wet sturen aan de tegenpartij;
- zich richten tot de betrokken hiërarchische of disciplinaire autoriteiten;
- advies geven over de mogelijke juridische procedures (zonder zelf partij te zijn bij de zaak);
- een eenvoudige klacht indienen;

- gerechtelijke stappen ondernemen (burgerlijk of strafrechtelijk), aan de zijde en met toestemming van de melder.

Unia kan de melder doorverwijzen naar een gespecialiseerde sociale of juridische dienst of naar een gespecialiseerde organisatie.



## Blind? Geen afspraken

Een erkend relatiebureau weigert Adrian in te schrijven en zelfs zijn kandidatuur in overweging te nemen. De reden? Hij is blind. Volgens het bureau zouden te veel vrouwen een tweede afspraak met hem weigeren, omwille van de impact die zijn handicap op het dagelijkse leven heeft. Unia kwam tussen. Na onze bemiddeling veranderde het bureau haar standpunt.

Tot slot kan Unia binnen haar mandaat aanbevelingen doen aan overheden of partners die daar om vragen of op eigen initiatief (zie ook deel 2.4. van dit rapport).

Bij de behandeling van individuele dossiers zoeken we zowel een individuele oplossing voor een discriminerende situatie, als structurele antwoorden zoals het aanpassen van bepaalde regels en procedures. Zo willen we vermijden dat de discriminatie zich herhaalt. Daarom geeft Unia voorrang aan **buitengerechtelijke oplossingen**.

Dankzij onze lokale verankering sluiten we beter aan bij de realiteit. We werken samen met lokale partners en zijn zo beter in staat de melder kwaliteitsvol te begeleiden. En dankzij deze netwerken hebben we een beter zicht op wat speelt in de regio en kunnen we gericht inspelen op problemen.

Gemiddeld nemen we in slechts 1% van de dossiers juridische stappen. Het gaat om dossiers waarin de feiten uitzonderlijk zwaar zijn (vooral gevallen van geweld) of dossiers waarin dialoog onmogelijk blijkt. Uitzonderlijk stapt Unia ook naar de rechtbank om de wetgeving te verduidelijken of rechtspraak te induceren (*strategic litigation*).

80 Er zijn 19 beschermde 'criteria' volgens de antidiscriminatiewetgeving (federale wetten, decreten en ordonnances). Dat wil zeggen dat discriminatie op grond van deze criteria verboden en strafbaar is. Unia is competent voor 17 van deze criteria: de 5 zogenaamde 'raciale' criteria (zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst (Joodse oorsprong) en nationale of etnische afstamming), handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen (of financiële middelen), burgerlijke staat, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, geboorte en sociale afkomst. Het 18<sup>e</sup> criterium is geslacht, wat valt onder de bevoegdheid van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het 19<sup>e</sup> criterium is taal. Voor deze specifieke bevoegdheid werd nog geen overheidsinstelling aangeduid.

Over de dossiers die Unia in 2017 opende vind je meer informatie in ons *Cijfersverslag 2017*<sup>81</sup>.

Op bepaalde individuele dossiers gaan we in dit jaarverslag in kaderstukjes dieper in. Het gaat om echt gebeurde feiten. Om de privacy van melder en tegenpartij te beschermen, gebruikten we fictieve namen.

### Meer dan 2.000 individuele dossiers

In 2017 registreerde Unia 6.602 individuele meldingen (17,5% meer dan in 2016). Dit leidde tot het openen van 2.017 dossiers, **een stijging van 5,8%**. Bijna 6 op de 10 meldingen werden gedaan door mannen. 57% werd gedaan door Nederlandstalige melders en 40% door Fransstalige melders.

Het aantal gesloten dossiers in 2017 steeg tot 1.530. In 44% van de gevallen besloot Unia dat het vermoeden van discriminatie bevestigd werd. Daarentegen oordeelden we in 19% van de gevallen dat we niet konden spreken over discriminatie in wettelijke zin, bijvoorbeeld omdat het verschil in behandeling gerechtvaardigd was.

In die dossiers waarin de discriminatie bevestigd werd, formuleerde Unia in 30% van de gevallen een individueel advies. In 28% van de gevallen werd een buitengerechtelijke oplossing bereikt (verzoening, onderhandeling, ...). 7% van de dossiers kende een gerechtelijke afloop (Unia al dan niet partij bij de zaak). Tot slot gaf in 13% van de gevallen de melder geen gevolg aan onze eerste contacten.

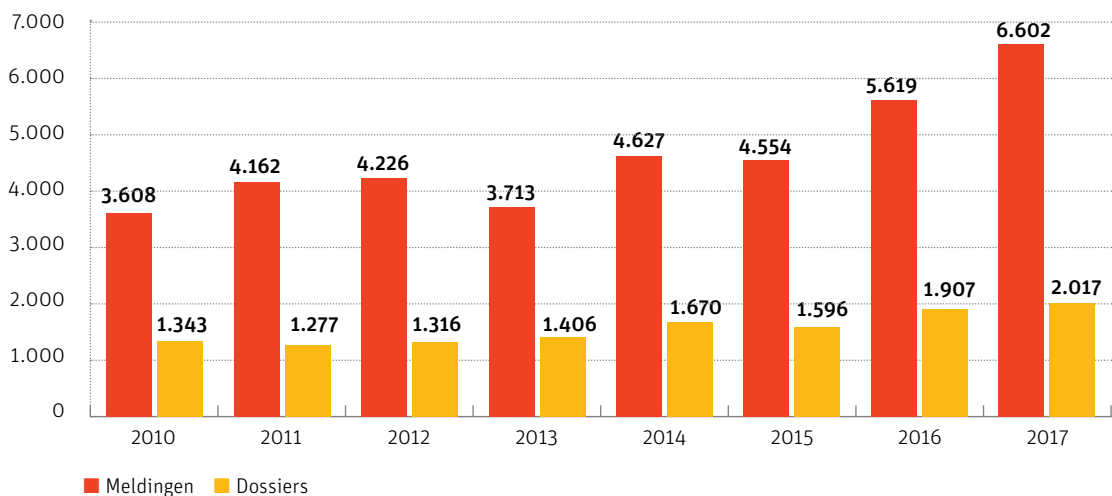
De gemiddelde behandeltijd van individuele dossiers bedroeg 2 tot 3 maanden. 3 op 4 dossiers die geopend werden in 2017, werden binnen het jaar afgesloten.



#### Belangrijke methodologische opmerking

Omdat eenzelfde dossier of melding verschillende discriminatiecriteria kan raken, ligt de waarde van n in sommige tabellen of grafieken hoger dan het effectieve aantal dossiers of meldingen.

Evolutie van meldingen en dossiers sinds 2010

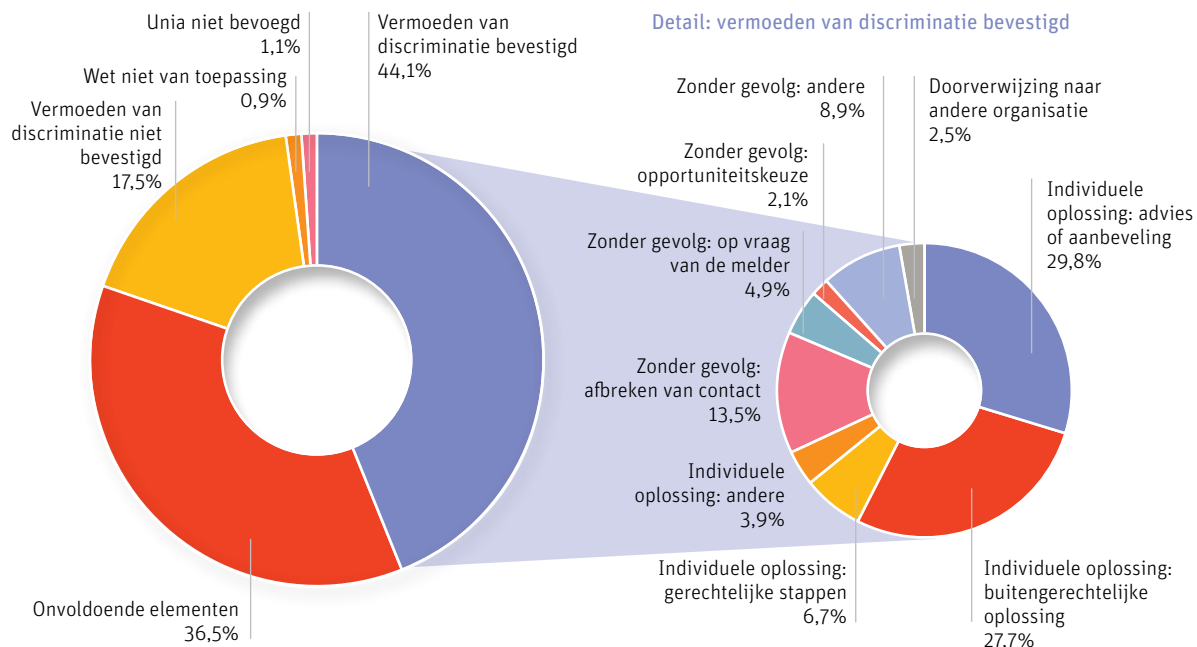


81 De cijfersverslagen kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Statistieken.



## Afgesloten dossiers in 2017

Aantal dossiers: 1.530



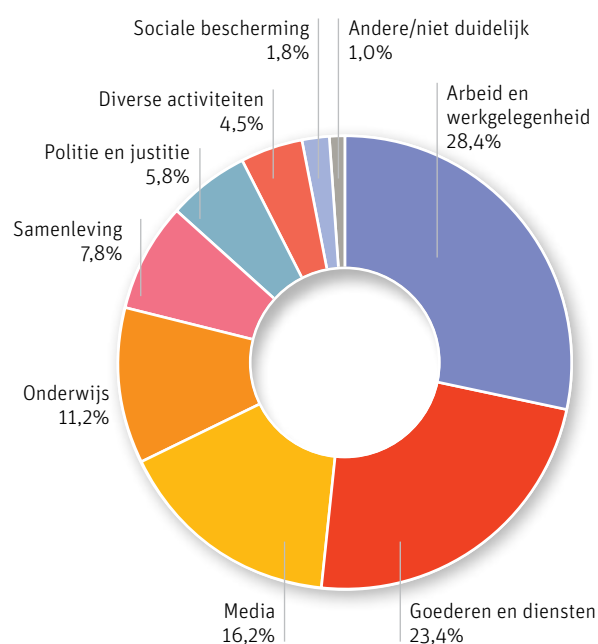
## Discriminatie op de werkvloer stijgt, net als conflicten in de publieke ruimte en met de politie

Er zijn opnieuw fors meer dossiers geopend over werk (+ 13,5%) en politie en justitie (+ 28,6%, vooral over conflicten met de politie). Die stijging is nog opvallender op lange termijn (periode 2012-2017: + 71,3% voor werk, + 112,7% voor politie en justitie, terwijl het totale aantal dossiers in die periode met 53,3% toeneemt).

Opvallend in 2017 is ook het grotere aantal dossiers over de samenleving<sup>82</sup> (+ 11,3%, vooral over burenruzies en conflicten in de publieke ruimte).

## Dossiers 2017: verdeling per domein

Aantal dossiers: 2.017



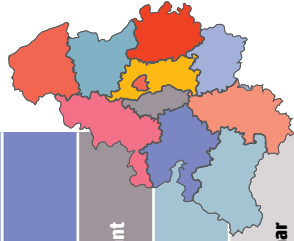
<sup>82</sup> Het domein 'samenleving' omvat feiten die zich afspelen in de publieke ruimte en in de buurt. Het gaat voornamelijk om dossiers rond belaging, hate speech en haatmisdrijven.

## Plaats van de feiten

De plaats van de feiten is de plaats waar de discriminatie of het haatmisdrijf zich werkelijk heeft voorgedaan. Dit mag dus niet verward worden met de plaats waar de melding

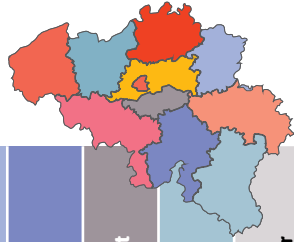
gedaan werd of waar de melder woont. De dossiers die gelinkt zijn aan hate speech op het internet, werden niet opgenomen in de tabellen hieronder.

Plaats van de feiten (exclusief media/internet) per discriminatiecriterium



	TOTAAL	%	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Antwerpen	Oost-Vlaanderen	Vlaams-Brabant	West-Vlaanderen	Luik	Henegouwen	Limburg	Namen	Waals-Brabant	Luxemburg	Niet lokalisierbar
<b>TOTAAL</b>	<b>1.628</b>		<b>339</b>	<b>217</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>125</b>	<b>100</b>	<b>96</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>20</b>	<b>208</b>
<b>%</b>			<b>21%</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>13%</b>
Werk	559	34%	167	55	55	39	44	26	42	18	21	19	6	67
Goederen en diensten	460	28%	68	61	56	48	35	29	20	26	19	10	6	82
Onderwijs	218	13%	45	29	12	22	18	5	16	14	7	23	2	25
Samenleving	152	9%	14	30	17	25	13	12	7	8	12	5	1	8
Politie en justitie	107	7%	21	19	14	16	2	11	6		4	5	2	7
Diverse activiteiten	88	5%	14	18	4	5	11	13	1	3	3	2	2	12
Sociale zekerheid	37	2%	8	5	1	3	2	3	4	1	2	1		7
Andere/niet duidelijk	7	0%	2		2	1		1					1	

Plaats van de feiten (exclusief media/internet) per actiedomein



















	TOTAAL	%	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Antwerpen	Oost-Vlaanderen	Vlaams-Brabant	West-Vlaanderen	Luik	Henegouwen	Limburg	Namen	Waals-Brabant	Luxemburg	Niet lokalisierbar
<b>TOTAAL</b>	<b>1.855</b>		<b>405</b>	<b>243</b>	<b>181</b>	<b>175</b>	<b>151</b>	<b>109</b>	<b>106</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>238</b>
<b>%</b>			<b>22%</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>13%</b>
Raciale criteria	587	32%	131	93	73	74	37	21	39	9	21	33	5	51
Handicap	507	27%	78	56	42	51	52	33	39	24	27	13	8	84
Geloof of levensbeschouwing	193	10%	76	19	17	7	16	11	5	7	6	5	2	22
Leeftijd	147	8%	32	21	14	9	10	12	6	5	6	7	2	23
Gezondheidstoestand	131	7%	32	16	7	14	9	9	7	5	8	5	1	18
Vermogen	126	7%	22	16	17	8	8	11	3	17	3	2	3	16
Seksuele geaardheid	98	5%	24	11	6	5	11	7	3	6	3	3		19
Andere criteria	66	4%	10	11	5	7	8	5	4	4	2	4	1	5

## 13 gerechtelijke procedures

In 2017 nam Unia in 13 dossiers gerechtelijke stappen (10 burgerlijk, 3 strafrechtelijk). De belangrijkste domeinen waarin dat gebeurde zijn werk (4 dossiers) en goederen en diensten (2 dossiers), waarvan 4 dossiers over de weigering van redelijke aanpassingen gaan. Daarna komen de dossiers rond hate speech (3 dossiers), huisvesting (2 dossiers) en onderwijs (2 dossiers).

De criteria waarrond het vaakst gerechtelijke stappen werden genomen zijn de 'raciale' criteria (5 dossiers) en handicap (ook 5 dossiers). De andere dossiers gaan over geloof of levensbeschouwing (2 dossiers), leeftijd (1 dossier) en vermogen (1 dossier).

	Burgerlijke rechtsvordering	Domein	Type dossier	
 'RACIALE' CRITERIA	Burgerlijk	Weigering om te verhuren aan kandidaat-huurlers van Afrikaanse afkomst	 Huisvesting	Discriminatie
	Strafrechtelijk	Discriminatie van slager die voor afloop uitzendcontract wordt ontslagen omwille van zijn huidskleur	 Werk	Discriminatie
	Strafrechtelijk	Herhaalde oproepen tot haat en geweld tegen moslims en personen van Maghrebijnse origine (Facebook)	 Media	Hate speech
	Strafrechtelijk	Verbaal en fysiek geweld van een horeca-uitbater tegen personen van buitenlandse herkomst	 Goederen en diensten > vrije tijd	Haatmisdrijf
	Strafrechtelijk	Verbaal en fysiek geweld tegen een asielzoeker	 Samenleving	Haatmisdrijf
 HANDICAP	Burgerlijk	Gemeentebestuur weigert redelijke aanpassing voor werknemer met een handicap	 Werk	Weigeren van redelijke aanpassing
	Burgerlijk	Gewestelijk agentschap weigert redelijke aanpassing voor werknemer met een handicap	 Werk	Weigeren van redelijke aanpassing
	Burgerlijk	Bankkantoor weigert redelijke aanpassingen voor rolstoelgebruiker	 Goederen en diensten > banksector	Weigeren van redelijke aanpassing
	Burgerlijk	Personen met een handicap met een assistentiehond krijgen geen toegang tot een dierenpark	 Goederen en diensten > vrije tijd	Weigeren van redelijke aanpassing
 GELOOF	Burgerlijk	Studenten aan een hogeschool in de Franse Gemeenschap mogen geen hoofddoek dragen.	 Onderwijs	Discriminatie
	Burgerlijk	Idem	 Onderwijs	Discriminatie
 LEEF-TIJD	Burgerlijk	Kandidaten ouder dan vijftientig mogen niet deelnemen aan een toelatingsproef voor een beroepsopleiding	 Werk	Discriminatie
 VER-MOGEN	Burgerlijk	Weigeren om te verhuren aan een koppel dat over beperkte, maar voldoende inkomsten beschikt om de gevraagde huur te betalen	 Huisvesting	Discriminatie

## 2. Evoluties op basis van de beschermde criteria

In 2017 zien we een forse toename van het aantal dossiers op grond van de volgende criteria: de **zogenaamde 'raciale' criteria** (+ 12%), **vermogen** (+ 34,4%) en **gezondheidstoestand** (+ 52,9%).

Ook de categorie 'andere criteria' neemt in 2017 met 48,3% toe. Die toename, die in 2016 werd ingezet, lijkt erop te wijzen dat de bevoegdheden van Unia en de antidiscriminatiewetgeving beter bekend raken. Onder deze categorie vallen de criteria politieke overtuiging (33 dossiers in 2017), syndicale overtuiging (22 dossiers), sociale afkomst (25 dossiers), fysiek kenmerk (20 dossiers) of genetische eigenschap (3 dossiers), burgerlijke staat (17 dossiers) en geboorte of verwantschap met (een van beide) ouders (12 dossiers). Unia ontvangt ook geregeld meldingen over vermoedelijke discriminatie op grond van taal, maar is voor dat criterium niet bevoegd.

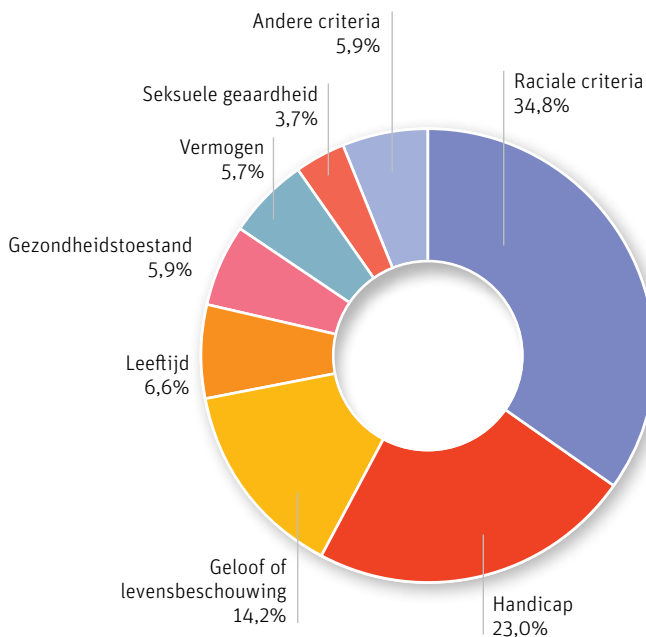
### 2.1 | Raciale criteria

Hoewel Unia in 2017 in het totaal 5,8% meer dossiers opende, nam het aantal geopende dossiers rond racisme en raciale discriminatie met maar liefst 12% toe. Die cijfers schetsen geen volledig beeld van de echte omvang en inhoud van het fenomeen, maar ze geven wel aan wat er in de samenleving leeft en welke spanningen er zijn. De toename is fors en geeft aan dat deze **toename van racisme vandaag een dominant en zorgwekkend probleem** is.

Ongeveer 7 op 10 dossiers gaan over de domeinen media (vooral hate speech op het internet en de sociale media), werk en goederen en diensten (vooral huisvesting)

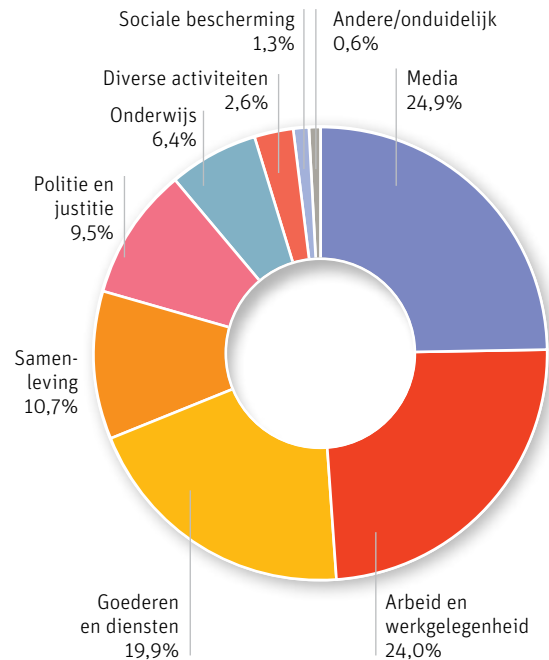
#### Dossiers 2017: verdeling per beschermd criterium - Aantal

Aantal dossiers: 2.244



#### Dossiers 2017: zogenaamde 'raciale' criteria - verdeling per domein

Aantal dossiers: 782



## Racisme: polemiek na polemiek zorgt voor chaotisch debat

In 2017 was er heel wat te doen over de verspreiding van racistische afbeeldingen. Zo zorgt in januari een emoticon van een 'lachende drol' en de reacties daarop op de Instagramaccount van Miss België voor heel wat beroering. Later op het jaar wordt Unia aangesproken over een karikatuur van een zwarte persoon in het kindermagazine *Astrapi*. En ook een gelijkaardige afbeelding in een album van Suske en Wiske leidt tot verontwaardiging. Aan het einde van de zomer zorgt een lied van de supporters van Manchester United over de vermeende grootte van de penis van Romelu Lukaku voor heibel. Ook grote multinationals als Dove, H&M, Kellogg's, ... komen onder vuur te liggen voor racistische advertenties of illustraties. Dat is ook het geval voor een hoogleraar die in de les grapjes maakt die bol staan van stereotype connotaties. En dan is er nog de terugkerende polemiek over Zwarte Piet die kan gezien worden als een 'blackface'-praktijk. Ook publieke figuren gaan regelmatig 'uit de bocht'. Via de sociale media wordt dit steeds vaker opgepikt, gevolgd door de klassieke media.

Los van de desinformatie en het misbruik dat met deze polemieken gepaard gaat, is het is duidelijk dat er nog altijd sprake is van vaak latent en soms openlijk racisme in onze samenleving.



Unia krijgt regelmatig vragen over dergelijke 'symbolische' dossiers. Meestal gaat het om karikaturen in de vorm van tekeningen of taal, vaak van personen van Afrikaanse of Joodse herkomst. Unia geeft altijd hetzelfde antwoord op deze vragen. 'Is dit racistisch?' Zonder twijfel. 'Gaan we vervolgen?' Neen, tenzij het echt om een flagrante uitzondering gaat.<sup>83</sup> Het gaat immers niet om een vervolgbaar misdrijf waarbij tot haat wordt aangezet. Bovendien is de juridische weg in dit geval niet de juiste. Die reactie leidt meestal tot nieuwe polemiek. Als Unia feiten aanklaagt, krijgen we het verwijt of we geen betere dingen te doen hebben. Als Unia niet reageert (of toch niet in de media), wordt ons stilzwijgen gehekeld.

Het is niet eenvoudig om dergelijke dossiers aan te pakken. Op het eerste gezicht gaat het immers om anekdotische feiten, in vergelijking met de andere uitdagingen in de strijd tegen racisme. Ze lijken de racismekwestie te reduceren tot het emotionele en het symbolische. Terwijl we ons laten opjagen, verdwijnt structurele discriminatie op basis van herkomst, huidskleur of overtuiging van de radar. Iedereen is gerustgesteld wanneer politici dergelijke uitlatingen of illustraties (haast) unisono veroordelen en verliest uit het oog dat diezelfde politici veel minder doortastend tegen structurele discriminatie optreden. Gaat het bij de ongelijkheid en discriminatie in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en op de huisvestingsmarkt niet a priori om een veel ernstigere vorm van discriminatie dan bij deze karikaturen waarop uitgebreid wordt gefocust?

Toch mogen we deze karikaturen niet zomaar laten passeren. Zeker wanneer het gaat om afbeeldingen of uitspraken die eerder 'ongelukkig' dan echt bewust worden gebruikt. Ze tonen namelijk aan dat stereotypen en vooroordelen nog stevig in onze samenleving ingebakken zitten en die samenleving beïnvloeden en omgekeerd. Daarom mogen ze ons niet onberoerd laten.

### Gedaan met wegkijken

Het polemische debat van 2017 moet iedereen ertoe aanzetten om uit de ontkenningfase te komen, zowel op individueel als op collectief vlak. Op individueel vlak kan bijvoorbeeld niemand ontkennen dat onze raciale beeldvorming al vorm krijgt in onze kindertijd: via boeken, films, grapjes, woorden, beelden, ... En door wat niet gezegd wordt: bijvoorbeeld het stilzwijgen rond ons koloniale verleden.

Maatschappelijke patronen moeten we ook samen doorbreken. Ook op collectief niveau is het belangrijk dat de

83 Tot die uitzonderingen behoren onder andere verkiezingsdrukwerk met karikaturen die duidelijk aanzetten tot haat, discriminatie en geweld.

samenleving uit de ontkenningfase komt. Onze hedendaagse samenleving blijft namelijk kampen met structureel, niet-ideologisch racisme. Dat racisme is de optelsom van individuele conditioneringen, en staat omgekeerd ook aan de basis ervan.

Onze samenleving blijft kampen met structurele ongelijkheid, in het bijzonder ongelijkheid op grond van origine. Dat blijkt uit onze *Diversiteitsbarometer Onderwijs* (zie deel 3.1. van dit jaarverslag) en uit de recentste editie van de *Socio-economische Monitoring* (zie deel 1.2. van dit jaarverslag). **Erkennen dat onze samenleving nog steeds bepaald wordt door ongelijkheid en discriminatie moet het uitgangspunt zijn voor een anti-racismebeleid.** Dit moet gepaard gaan met leren over onze geschiedenis; werken aan beeldvorming in de media, boeken, reclame; inzetten op inclusief onderwijs; waarden van verschillen; aanmoedigen van ontmoetingen, enz. Enkel een 'structurele visie' op racisme, die aansluit bij wat mensen ervaren en voelen, kan een ommekeer teweegbrengen.

### Van ontkenning tot misdrijf

De wet kan niemand vervolgen voor racistische gedachten, maar wel voor racistische daden (of het aanzetten daartoe). Ze behoedt individuen en de samenleving tegen gevaarlijk gedrag. Unia kan op basis van de Antiracisme-, Antidiscriminatie- en Negationismewet rechtszaken aanspannen, maar doet dit niet vaak. We geven de voorkeur aan dialoog en bemiddeling om zo een duurzame gedragsverandering te bewerkstelligen.

Hoewel de Antiracismewet duidelijk aangeeft dat racisme in onze samenleving ontoelaatbaar is, is ze geen antidotum tegen racisme en zelfs niet het uitgangspunt voor een structureel beleid tegen racisme. De wet is een instrument om de *gevolgen* van racisme in te teperken. Ze pakt echter niet de oorzaken van dat racisme aan. Daarom dringt Unia al langer aan op het belang van een nationaal plan tegen racisme, waarbij alle actoren van de samenleving worden betrokken en dat door alle regeringen wordt gedragen. Zo'n plan mag zich echter niet beperken tot een opsomming van eenmalige initiatieven. Want hoewel die lovenswaardig en zinvol zijn, bieden ze geen antwoord op de dringende nood aan een duurzame en overlegde aanpak.



### Van incident naar denkoefening

In mei 2017 geeft een gastprofessor les over volksmuziek aan een Brusselse hogeschool. In die les heeft hij het onder andere over de seksualiteit van de vrouwen uit de streek van de Grote Meren en bootst hij een Afrikaanse accent na. Wanneer enkele maanden later de opnames van deze les voor de studenten online worden geplaatst, ontstaat er op de sociale media al snel een 'bad buzz'. Sommige studenten zijn verontwaardigd over de seksistische en racistische uitlatingen, anderen nemen het op voor de professor. Verenigingen betogen voor de school en zelfs de Franse pers pikt het verhaal op. In de school maken studenten kwetsende opmerkingen over studenten van Afrikaanse origine.

Nadat we een melding krijgen van een studente en van een vereniging die strijdt tegen afrofobie, heeft Unia een ontmoeting met de directie van de hogeschool. We vinden niet dat hier sprake is van aanzetten tot haat in de juridische zin van het woord, maar wel dat opnieuw stigmatiserende stereotypen worden opgerakeld die naar ons koloniaal verleden verwijzen.

Andere organisaties grijpen het incident aan om een aantal initiatieven te nemen: het organiseren van een conferentie over afrofeminisme in het IHECS<sup>84</sup> met de steun van de directie, het publiceren van artikels<sup>85</sup>, enz.

Het incident en de vele reacties tonen aan hoe gevoelig het Belgisch koloniaal verleden ligt door de onduidelijke houding, het wederzijdse onbegrip, de terechte hang naar erkenning enz. Dit biedt de gelegenheid om deze problematiek te bespreken. (Zie ook hierna, hoofdstuk 'Arofobie: betoog tegen racisme')

84 Zie [www.cbai.be](http://www.cbai.be).

85 Zie MICmag van oktober 2017: [https://www.micmag.be/wpfd\\_file/14-micmag14](https://www.micmag.be/wpfd_file/14-micmag14).

## Schuchtere poging om de draad van een plan tegen racisme opnieuw op te pakken

Op de Wereldconferentie tegen racisme in 2001 in Durban beloofde België om een nationaal actieplan tegen racisme uit te werken. De Belgische overheden zijn die belofte nog altijd niet nagekomen en werden hiervoor door internationale en nationale instanties al meerdere keren op de vingers getikt.

Vijftien jaar na de Durbanverklaring ondernam Elke Sleurs, de voormalige staatssecretaris voor Gelijke Kansen, een schuchtere poging om dit proces opnieuw op te starten. Ze financierde in 2016 een studie van de UGent *Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring: Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme*<sup>86</sup>. Deze studie werd gepubliceerd in 2016 en is grotendeels op cijfers van Unia gebaseerd.

Zuhair Demir, de huidige staatssecretaris van Gelijke Kansen, gaf in april 2017 in haar beleidsverklaring aan dat ze "een beperkt aantal concrete beleidsmaatregelen van de deelstaten en de federale overheid ter bevordering van diversiteit in een prioriteitenplan zou bundelen." Er was dus eigenlijk geen sprake meer van het nationaal actieplan tegen racisme.

In haar algemene beleidsnota<sup>87</sup> van 20 oktober 2017 gaf Demir echter aan zich te willen "engageren om nog deze regeerperiode hier een aanzet tot te geven." Ze deelde in dit verband ook mee "een inventaris van bestaande beleidsinitiatieven en acties van het middenveld te willen maken zodat ook hier een accuraat overzicht van bestaat." Ze bevestigde die intentie in december 2017 tijdens het parlementaire debat over de begroting 2018 en zei dat ze alle vormen van racisme in kaart wilde brengen die het samenleven in ons land bemoeilijken.

Unia weet echter niet of er al overleg met de deelstaten is geweest. Gelet op de verdeling van de bevoegdheden tussen de federale overheid en de deelstaten pleit Unia voor een interfederaal plan tegen racisme. Een **interministeriële conferentie zou een en ander opnieuw in beweging** kunnen zetten.

De goedkeuring van een dergelijk actieplan is een van de oudste aanbevelingen van Unia die we bij elke verkiezing en bij elke regeringsvorming opnieuw op tafel leggen. Andere landen zoals Frankrijk, Duitsland, Neder-

land en Zweden hebben na Durban (2001) intussen zo'n plan uitgewerkt. Zoals we hierboven aanhaalden, halen racistische incidenten en uitspraken in België telkens het nieuws, waarop iedereen verontwaardigd reageert en zegt dat dit probleem dringend moet worden aangepakt. Er volgen ook telkens een aantal losse initiatieven. Dit volstaat niet. Unia wil dat alle overheden van dit land hun internationale engagementen nakomen en een coherent actieplan tegen racisme uitwerken, goedkeuren en ook uitvoeren.

## #GeefMe1Minuut

Unia organiseert naar aanleiding van de internationale dag tegen racisme en discriminatie op 21 maart jaarlijks lokale activiteiten. In 2017 kozen we ervoor **om hokjes denken tegen te gaan en mensen zelf de kans te geven om hun idee, boodschap of wens over de strijd tegen racisme vorm te geven**. De meerjarencampagne #GeefMe1Minuut leidde zo tot de meest diverse initiatieven van jeugdbewegingen, scholen, gemeenten of onze teams. Het ging om lokale projecten waarbij bij voorkeur met middenveldorganisaties werd gewerkt.



Visual van de campagne #GeefMe1Minuut van Unia, maart 2017

86 Het rapport *Racisme in België na de Durbanverklaring: tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme* (2016) kan je raadplegen op <https://biblio.ugent.be/publication/8069432>.

87 De algemene beleidsnota van 20 oktober 2017 kan je raadplegen op [www.dekamer.be](http://www.dekamer.be).

In Wallonië waren er onder andere workshops over stads-kunst en tentoonstellingen (Luik); ontmoetingen, activiteiten en debatten in het kader van festivals (*Namur sans murs*, *Interculturalité* in Verviers, stadskunstenfestival in Bergen); een expressiemuur, een workshop slam en live painting (Charleroi); een workshop videoclips maken (Doornik, Waterloo) en andere artistieke projecten. In Vlaanderen waren er rond GeefMe1Minuut vrije podiums voor straatkunst en muziek in Gent, Sint-Niklaas, Leuven, Genk en Brussel; een workshop stop-motion in Aalst; de babbelbox in Ninove; videoworkshops in Mechelen; activiteiten en wedstrijden met scholen uit Antwerpen, Oostende en Kortrijk; workshops streetdance, pop art, rap en streetfood in Hasselt en sportactiviteiten zoals boksen tegen racisme in Leuven.

Via de hashtag #GeefMe1Minuut focuste de campagne ook op de sociale media. #GeefMe1Minuut om ... me voor te stellen, om te zeggen wie ik ben, om naar je te luisteren enz. #GeefMe1Minuut ... al zingend, dansend, slammend, filmend en spelend. Het woord was aan de deelnemers. Op de evenementen werden ook kaarten met halve gezichten verspreid om selfies mee te maken en kleurrijke badges.

#GeefMe1Minuut krijgt in 2018 een vervolg. Leerlingen uit de hoogste graad van het secundair onderwijs krijgen informatie over de verkiezingen. Via een wedstrijd krijgen de klassen vervolgens de kans om onder het motto 'Als ik burgemeester was' video's van één minuut over racisme te maken.

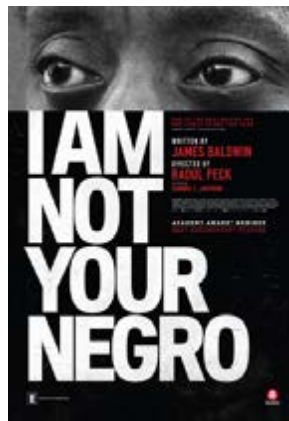


### Luik: opleiding krijgt vervolg

In 2016 en 2017 ging Unia een partnerschap aan met de vzw Solidarité Liège. Unia bood een opleiding aan om jongeren in een inschakelingstraject bewust te maken van stereotypen en discriminatie. Jongeren kregen de kans om een eigen bewustmakingsinstrument te ontwikkelen. In 2016 maakte de groep een fototentoonstelling die bezoekers op een speelse manier op eigen vooroordelen en stereotypen wees. De foto's werden in maart tentoongesteld in Luik (DonneMoi-1Minute/GeefMe1Minuut) en vervolgens getoond in Verviers tijdens een bewustmakingsactie voor schoolgaande jongeren over stereotypen en vooroordelen.

## Afrofobie: betoog tegen racisme

De gebeurtenissen in het Amerikaanse Charlottesville op 11 en 12 augustus brachten in 2017 afrofobie weer helemaal onder de aandacht. Ook in België gaan stemmen op om verwijzingen naar het koloniaal verleden uit het straatbeeld te bannen. Dit alles kadert in een ruimer denkproces over het Belgisch koloniaal verleden en hoe dat verleden ook vandaag nog onze kijk op personen uit Sub-Sahara-Afrika beïnvloedt.<sup>88</sup>



Enkele weken voor de tragische gebeurtenissen in Charlottesville was bij ons in de bioscoop een beklijvende film te zien (*I am not your negro*) over de moorden op Martin Luther King, Medgar Evers en Malcolm X, die een hele generatie diep hebben getekend. Regisseur Raoul Peck baseerde zich op teksten van de zwarte Amerikaanse schrijver James Baldwin.

*Avant-première van de film 'I am not your negro' van Raoul Peck: een samenwerking tussen Unia en de Coopération Education Culture (9 mei 2017)*

Unia werd gevraagd om aan de avant-première van deze krachtige en noodzakelijke film mee te werken. We grepen deze gelegenheid aan om ons dossier over discriminatie van personen uit Sub-Sahara-Afrika te updaten.<sup>89</sup> Hierin worden de specifieke vooroordelen en de gevallen van discriminatie toegelicht waarmee zij worden geconfronteerd. **Gemiddeld 1 op 6 dossiers over rassendiscriminatie die Unia opent, gaat over hen. Ze krijgen vooral op de arbeidsmarkt en in het onderwijs met discriminatie te maken.** Uit de *Socio-economische Monitoring*, die Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg onlangs publiceerden, blijkt dat de tewerkstellingsgraad van personen met een hoog opleidingsniveau uit Sub-Sahara-Afrika 40% lager ligt dan bij Belgen met eenzelfde opleidingsniveau (zie ook deel 1.2. van dit jaarverslag).

Els Keytsman, codirectrice van Unia, nam op 5 oktober 2017 deel aan een debat aan de Universiteit Antwerpen

<sup>88</sup> Lees ook het onderzoek dat op vraag van de Koning Boudewijnstichting werd verricht: [Burgers met Afrikaanse roots: een portret van Congolese, Rwandese en Burundese Belgen](#) (november 2017). Je kan dit onderzoek raadplegen op [https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2017/20171121\\_CF](https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2017/20171121_CF)

<sup>89</sup> De publicatie *Discriminatie van personen van Sub-Saharaanse afkomst* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.



over het Belgisch koloniaal verleden. Het debat werd georganiseerd door Mahara, een islamitisch geïnspireerde studenten- en alumnivereniging. Aan de hand van cijfermateriaal toonde Keytsman aan hoe actueel discriminatie op grond van de huidskleur nog is. Ze ging ook in op de specifieke stereotypen waarmee deze mensen te maken krijgen en op het verband tussen geschiedenis en racisme.



### Zaakvoerder van slagerij en supermarkt veroordeeld voor racisme

De correctionele rechtbank van Waals-Brabant veroordeelde op 3 oktober 2017<sup>90</sup> de man die in 2015 zaakvoerder was van de slagerijafdeling van een supermarkt. Dit omdat hij een slager met interimcontract discrimineerde omwille van zijn huidskleur. De zaakvoerder ontsloeg de uitzendkracht voortijdig in februari 2015 en rechtvaardigde zijn beslissing omdat een aantal klanten hadden opgemerkt dat ze "niet door een zwarte wilden worden bediend".

De rechtbank erkende dat er sprake was van discriminerend gedrag door de toenmalige zaakvoerder. Hij werd veroordeeld tot twee maanden gevangenisstraf met uitstel en een boete van 1.200 euro (voor de helft met uitstel). De supermarkt werd ook veroordeeld tot een boete van 3.000 euro (voor de helft met uitstel).

De rechtbank sloot zich aan bij de redenering van Unia dat de huidskleur de aanleiding was om de samenwerking stop te zetten. Een duidelijk signaal voor iedere werkgever en leidinggevende die zich zo opstelt zonder zichzelf - zoals in dit geval - hierbij vragen te stellen.

Unia onderstreept de goede samenwerking met het arbeidsauditoraat dat de zaak grondig onderzocht en een degelijk dossier samenstelde.



### Gepest omwille van haar huidskleur

Een mama van een zwart kindje dat schoolloopt in een kleine gemeente, doet melding bij het lokaal contactpunt: het meisje zou gepest worden omwille van haar huidskleur. Unia neemt daarop contact op met de school. De school heeft inderdaad niet veel leerlingen met een zwarte huidskleur en is zoekende op gebied van diversiteitsbeleid. Het personeel meent accuraat te reageren op pesterijen. Tijdens het gesprek wordt afgesproken dat de school de volgende drie zaken opneemt:

- pestbeleid communiceren naar de ouders;
- bewustmakingsactiviteiten voor de leerlingen organiseren;
- opleidings- en infosessies voor pedagogisch personeel organiseren, met de hulp van plaatselijke verenigingen.

Unia ondersteunt de school bij het uitwerken van de laatste twee punten. Verder organiseert Unia ook een verzoeningsgesprek tussen de mama van de leerlinge en de school (zorg, klasleerkracht en directie). Na dit gesprek kunnen de mama en de school opnieuw goed met elkaar communiceren.

### Antisemitisme: openbare uitspraken bestraft

Na een meldingspiek in 2016 heeft Unia in 2017 56 vermoedelijke feiten van antisemitisme en negationisme geregistreerd. Omdat de daling één enkel domein betreft - namelijk het internet - moet die voorzichtig worden geïnterpreteerd. Unia stelt immers voor alle criteria een daling in dit domein vast. Een gedeeltelijke verklaring is dat internetgebruikers andere meldingskanalen gebruiken die de grote sociale netwerken zelf hebben opgezet om tegen cyberhaat te reageren.

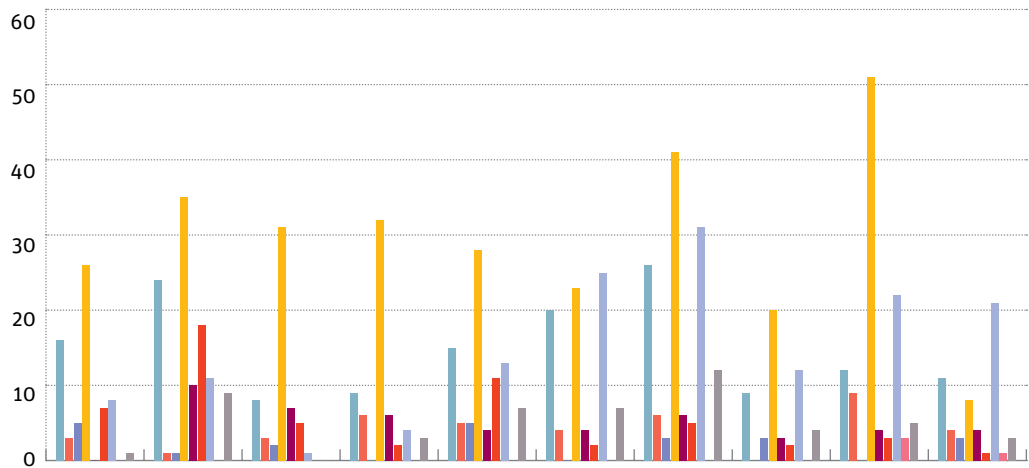
Unia kreeg ook heel wat meldingen over uitlatingen van Abou Jahjah (in totaal 17, die in de onderstaande tabel in één dossier zijn gebundeld), onder andere toen hij tijdens een debat zei dat "het niet haalbaar was om alle Joden in zee te werpen".

In 2017 werden 2 publieke figuren veroordeeld tot een gevangenisstraf voor antisemitische en negationistische

90 Het vonnis van 3 oktober 2017 kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Rechtspraak.

uitspraken. Unia wijst erop dat toegang tot de media niet betekent dat men alle rechten heeft en dat vrije meningsuiting niet absoluut is.

### Antisemitisme en negationisme: evolutie van gemelde incidenten 2008-2017



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verbale agressie, bedreigingen	16	24	8	9	15	20	26	9	12	11
Brieven, artikels	3	1	3	6	5	4	6	0	9	4
Audiovisuele media	5	1	2	0	5	0	3	3	0	3
Internet	26	35	31	32	28	23	41	20	51	8
Gewelddaden	0	10	7	6	4	4	6	3	4	4
Schade, vandalisme	7	18	5	2	11	2	5	2	3	1
Negationisme	8	11	1	4	13	25	31	12	22	21
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Andere	1	9	0	3	7	7	12	4	5	3
<b>Totaal</b>	<b>66</b>	<b>109</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>88</b>	<b>85</b>	<b>130</b>	<b>53</b>	<b>109</b>	<b>56</b>

## Arresten Dieudonné en Laurent Louis

In 2017 waren er twee arresten in verband met antisemitische en negationistische uitspraken van publieke figuren. Die zijn belangrijk omdat ze ontoelaatbare uitspraken bestraffen van personen die een breed publiek bereiken.

Op 7 juni 2017 verwierp het Hof van Cassatie grotendeels het beroep van de Franse komiek Dieudonné Mbala Mbala (kortweg Dieudonné) tegen een arrest van het hof van beroep van Luik dat hem tot twee jaar onvoorwaardelijk veroordeelde. De controversiële komiek werd na een klacht van Unia, de Foyer culturel juif de Liège en het CCOJB veroordeeld voor discriminerende, antisemitische, negationistische en revisionistische uitlatingen tijdens een van zijn optredens in maart 2012 in Herstal. Volgens het hof van beroep zette hij met zijn uitspraken aan tot haat, geweld en discriminatie. Dieudonné misbruikte een zogezegd humoristisch optreden om een antisemitisch betoeg te houden.

Op 20 september 2017 bevestigde het hof van beroep van Brussel het voorlopig arrest tegen oud-kamerlid Laurent Louis wegens zijn negationistische uitlatingen en uitspraken uit 2014 die tot antisemitische haat aanzetten. Het hof schortte de straf wel onder voorwaarden op. Zo moet Laurent Louis de komende vijf jaar vijf concentratiekampen bezoeken en hierover op zijn blog verslag uitbrengen. Het CCOJB (Coördinatiecomité van Joodse Organisaties in België) had hem op basis van eerdere klachten waarvoor hij was vervolgd, rechtstreeks gedagvaard. Unia sloot zich hierbij aan. Hoofdbedoeling was om duidelijk en ontegensprekelijk te laten erkennen dat de uitlatingen op zijn publieke website, waarin hij het bestaan van de gaskamers ontkende, negationistisch en antisemitisch waren.



### Antisemitisme: een nieuwe gezamenlijke denkoefening

In februari 2017 werd een persoon veroordeeld tot een boete van 600 euro en een voorwaardelijke straf van zes maanden voor antisemitische uitspraken tijdens een pro-Palestijnse betoging die in 2014 in Antwerpen plaatsvond. In 2018 wordt over het beroep uitspraak gedaan. Unia legde in dit dossier oorspronkelijk een verklaring van benadeelde persoon af. Uiteindelijk vonden we dat er onvoldoende elementen voor een burgerlijke partijstelling waren.

Een interne e-mail met strikt juridische kritiek op deze veroordeling, die per ongeluk naar Joods Actueel werd gestuurd, leverde Unia scherpe kritiek op over onze aanpak van antisemitisme. Unia en vertegenwoordigers van de Joodse gemeenschap grepen dit aan om het incident grondig uit te praten, elkaars standpunten en aanpak beter te begrijpen en daaruit te leren. In maart 2017 werd een ontmoeting georganiseerd met de leiding van de Centraal Israëlitische Consistorie van België, het CCOJB (Coördinatiecomité van Joodse Organisaties in België) en het FJO (Forum der Joodse Organisaties). Het waren open en intensieve gesprekken en Unia kon haar aanpak van antisemitisme in België toelichten. Ook de afwijkende opvattingen over antizionisme en antisemitisme kwamen aan bod en het feit dat er soms bewust een amalgaam van deze beide termen wordt gemaakt.

De regering plant tijdens deze legislatuur geen vervolg op de waakzaamheidscel antisemitisme, een regelmatige vergadering met Binnenlandse Zaken, Justitie, Unia en Joodse organisaties. Daarom kwamen we overeen om geregeld ontmoetingen met Joodse verenigingen te organiseren. In 2017 vonden nog twee andere ontmoetingen plaats. Er werd overlopen welke dossiers Unia behandelde en er werden ook enkele structurele bezorgdheden aangekaart.

## Roma: onverschilligheid troef

In vergelijking met andere gemeenschappen, besteden media en politici beduidend minder aandacht aan racisme en discriminatie gericht tegen Roma en woonwagenbewoners. Misschien omdat velen hen als 'onintegreerbaar' beschouwen? Ze leven vaak in de marge en hebben dan minder voeling met de normen en individuele rechten die onze samenleving kenmerken. De beperkte politieke interesse en de gebrekkige kennis over deze bevolkingsgroepen houden deze onverschilligheid en een wederzijds wantrouwen in stand.

Unia ontvangt ook weinig meldingen over discriminatie van Roma en woonwagenbewoners (minder dan 10 in 2017). Middenveldorganisaties zijn vaak de enige en bevoorrechte link met deze groepen. Unia wil de banden met deze verenigingen aanhalen om onderzoek naar hun leefwereld te verrichten (zie deel A.3. Onderwijs in dit verslag).

## Opendagen van het Nationaal Roma Platform

Unia zit in de stuurgroep van het Nationaal Roma Platform. In 2017 organiseerde het platform vier thematische vergaderingen rond de pijlers van integratie van Roma: gezondheidszorg, tewerkstelling, onderwijs en huisvesting. Tijdens deze vergaderingen verzamelden we feedback en aanbevelingen van Roma, professionals en verenigingen die met Roma werken, beleidsmakers en academici. Het resultaat werd op 19 april 2017 voorgesteld op de Open Roma platform dag<sup>91</sup> en dient als input voor de evaluatie van de Belgische Nationale Roma Strategie zoals het regeerakkoord voorziet.

Unia pleit voor een evaluatie en herziening van de Belgische Nationale Roma Strategie. Want deze nationale strategie werd sinds 2012 niet geüpdatet. De nationale overheid en de regio's moeten meer hun verantwoordelijkheid nemen. Lokale besturen staan er immers vaak alleen voor.



### Roma: veel racisme, weinig meldingen

Een derde van de Belgen is gekampt tegen de immigratie van Roma. Dit blijkt uit cijfers van de European Social Survey.<sup>92</sup> Roma is zo de bevolkingsgroep die op het meeste weerstand stuit. Toch wordt hier nauwelijks aandacht aan besteed. De anti-Roma-betoging op 26 november 2017 in Gent, waarover Unia vier individuele meldingen ontving, toont aan dat we bijzonder waakzaam voor deze vorm van racisme moeten blijven.

Op 3 november valt in Gent een groep mensen binnen in een pand dat door Roma is gekraakt. Slechts één persoon wordt aangehouden. Het gaat om de voorzitter van een Gentse voetbalsupportersclub. Via Facebook wordt opgeroepen om te betogen tegen dit 'onrecht'. Extreemrechtse websites nemen die oproep over.

Op 26 november 2017 betogen ongeveer 250 in het zwart geklede personen in Gent. Een aantal van hen zijn lid van extreemrechtse en neonazistische groeperingen. De betoging ontardt al snel in het aanzetten tot haat tegen Roma met gezangen zoals "We hate you Roma, we do". Daarnaast zijn er ook vijandige slogans aan het adres van burgemeester Daniel Termont te horen. De betogers gaan naar een opvangcentrum voor daklozen waar ze bijzonder intimiderende slogans scanderen en de Hitlergroet brengen.

Burgemeester Termont dient een klacht in voor inbreuken tegen de Antiracismewet. In totaal worden negen pv's opgemaakt. Ook Unia dient klacht in bij het parket van Gent. Op 10 december 2017 wordt een tegenbetoging georganiseerd waaraan 300 personen en vertegenwoordigers van maatschappelijke verenigingen deelnemen.

91 Meer informatie op: <https://www.mi-is.be/nl/themas/armoede/integratie-roma/belgisch-nationaal-roma-platform/werkingsjaar-1-2016-2017/open-roma>.

92 Cijfers van de recentste European Social Survey (ESS-data: <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>), hier overgenomen uit *21 questions que se posent les Belges sur les migrations internationales au XXIe siècle*, Jean-Michel Lafleur (Centre d'Etudes de l'Ethnicité et des Migrations) en Abdeslam Marfouk (2017). Volgens deze survey is slechts 4% van de Belgen tegen de komst van nieuwe migranten gekampt. Er zijn wel grote verschillen naargelang de herkomst van de migranten: 18% van de Belgen zien liever geen migranten uit arme, niet-Europese landen; 19% is gekant tegen de komst van moslims en 31% tegen die van zogenaamde 'zigeuners'.



### "Opgelet voor zigeuners": sanctie voor de RTBF

Op 4 mei 2017 legt het College voor vergunning en controle van de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector van de Franse Gemeenschap van België een sanctie op aan de RTBF voor het aanzetten tot discriminatie op etnische gronden, meer bepaald tegen Roma en woonwagenbewoners. Alain Simons, presentator op Vivacité Charleroi, riep op 22 november 2016 tijdens de uitzending 'Charleroi Matin' zijn luisteraars op om hun "voorzorgen te nemen" omdat er in Gerpinnes, Nalinnes, Loverval, Somzée en omstreken "zigeuners" waren gesignaleerd. Hierop opende Unia zelf een dossier.

Het College oordeelt na het lezen van het rapport van het Onderzoekssecretariaat van de Hoge raad en na het horen van de RTBF, dat deze uitspraken aanzetten tot discriminatie. Deze beslissing is uitzonderlijk voor het Belgische medialandschap. Er zijn wel geregeld klachten over hate speech en discriminerende uittalingen, maar slechts zelden is er sprake van aanzetten tot discriminatie. Tegen de beslissing van de Hoge raad is bij de Raad van State beroep aangetekend.

## 2.2 | Geloof en levensbeschouwing: nauwelijks sereen debat mogelijk

Ook in 2017 was er opnieuw heel wat te doen rond religieuze - vooral islamitische - symbolen. Op 14 maart erkende het Hof van Justitie van de Europese Unie dat een onderneming onder strikte voorwaarden het dragen van een religieus symbool mocht verbieden om haar politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit ten opzichte van haar klanten te garanderen. Hierover vind je meer informatie in het deel 'Werk' in dit jaarverslag.

Unia werkte op vraag van enkele gemeenten aan een juridische analyse van hun zwembadreglementen die de zogenaamde 'boerkini' verbieden. Unia kreeg hierover ook een aantal individuele meldingen binnen. Dit advies zorgde voor verhitte reacties. Unia formuleerde in 2017 ook een juridisch advies op de vraag van een aantal vereni-

gingen of het verbod op onverdoofd slachten van dieren met de antidiscriminatiewetgeving strookte.

Omdat onze bevoegdheid beperkt is (Unia is bv. niet bevoegd voor gender) en de context gespannen, is het niet eenvoudig om op deze punten vooruitgang te boeken. Unia besliste om opnieuw een interne werkgroep Geloof en Levensbeschouwing op te richten. Die moet nieuwe manieren vinden om het debat te depolariseren en zorgen voor informatie, begeleiding en aanbevelingen.

### Discriminatie van moslims: alle knipperlichten op rood, aantal dossiers daalt

Alle knipperlichten op rood als het om de discriminatie van moslims in Europa gaat. Dat blijkt eens te meer uit het rapport dat het Europees Bureau voor de Grondrechten (FRA) in september 2017 publiceerde.<sup>93</sup> 17% van de ondervraagde moslims geeft aan de voorbije vijf jaar het slachtoffer te zijn geweest van discriminatie op het vlak van werk, huisvesting of onderwijs op grond van hun geloof. In de editie 2008 bedroeg dat percentage nog 10%.

Unia opende in 2016 - wellicht als gevolg van de aanslagen - 18% meer individuele dossiers over geloof. In 2017 daalde dat aantal opnieuw naar het peil van de vijf jaren daarvoor (319 dossiers). De domeinen waarover Unia meldingen ontvangt, blijven dezelfde: net als de jaren daarvoor gaan vier van de tien dossiers over hate speech op het internet en een kwart van de dossiers over werk.

Het FRA-rapport merkt op dat de meldingsgraad van discriminerende feiten door moslims in België tot de laagste in Europa behoort (9% tegenover een Europees gemiddelde van 12%). Paradoxaal genoeg staat België nochtans op plaats vier van landen waar moslims met een Noord-Afrikaanse achtergrond weten bij welke organisatie ze als slachtoffer van discriminatie terecht kunnen.

Er zijn verschillende verklaringen voor die lage meldingsgraad: een gebrek aan vertrouwen in overheidsinstellingen (wat door verschillende Belgische en Europese studies wordt bevestigd) of de indruk dat melden weinig of niets uithaalt of dat de feiten als onbeduidend en 'alledaags' worden afgedaan, zoals blijkt uit het FRA-rapport. Onderwijs verschilt van de andere sectoren: ouders halen als belangrijkste reden voor het niet-melden van deze feiten aan dat ze vrezen voor represailles tegen hun kinderen.

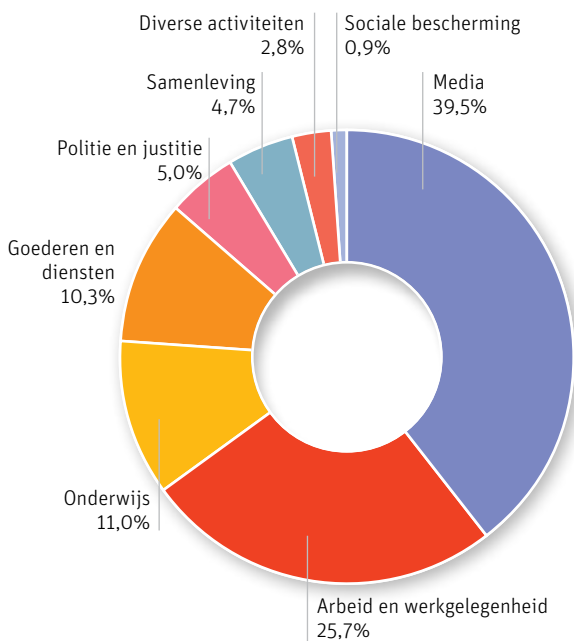
93 De Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Muslims kan je raadplegen op <http://fra.europa.eu>.

## Juridische analyse van het verbod op lichaamsbedekkende zwemkleding

Mag een openbaar zwembad het dragen van lichaamsbedekkende zwemkleding verbieden? Dat is de vraag die Unia kreeg van enkele Vlaamse steden en gemeenten (onder andere van Leuven en Gent) en van verschillende zwemsters. Om op argumenten in verband met hygiëne en gelijkheid van vrouwen en mannen te kunnen antwoorden, ging Unia te rade bij het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid en bij de Vlaamse Genderkamer. Op basis van hun argumenten ziet Unia geen enkele geldige reden om de vrijheid in te perken om voor lichaamsbedekkende zwemkleding (of een boerkini) te kiezen.<sup>94</sup> Bij gebrek aan rechtsgrond besluit Unia dat dit verbod tegen het Vlaamse antidiscriminatie-decreet indruist.

### Dossiers 2017: criterium 'geloof of levensbeschouwing' - verdeling per domein

Aantal dossiers: 319



94 Het advies van Unia over [het verbod op lichaamsbedekkende zwemkleding in zwembaden in Vlaanderen](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen. In dit advies gebruiken we de term 'lichaamsbedekkende zwemkleding' in plaats van 'boerkini'. Hoewel de debatten vandaag vooral over het religieuze aspect van dit type zwemkleding gaan, kan lichaamsbedekkende zwemkleding ook voor niet-religieuze redenen gedragen worden, bijvoorbeeld voor gezondheidsredenen (een criterium waarvoor Unia eveneens bevoegd is).

Godsdienstvrijheid in België geldt niet alleen voor individuele overtuigingen, maar ook voor de uiting ervan door een religieus symbool of kledingstuk te dragen. Die vrijheid is niet absoluut, maar er moet een legitieme doelstelling zijn om ze te beperken en de ingezette middelen moet noodzakelijk en passend zijn. Een overheid die vrijheid om uit te komen voor geloofsovertuiging aan banden wil leggen, moet ijzersterke argumenten hebben: zoals de vrijwaring van het algemeen belang, de vrijwaring van rechten van anderen, veiligheid enz.

Wanneer de zwemkleding enkel wordt gebruikt om te zwemmen, is er volgens het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid geen enkele reden om dit omwille van de hygiëne te verbieden. Ook het gelijkheidsargument gaat volgens de Genderkamer niet op om zich tegen dit soort kleding te verzetten. Als dit kledingstuk vrijwillig wordt gedragen, doet dit geen afbreuk aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Omdat Unia hierover enkel uit Vlaanderen vragen kreeg, namen we enkel met Vlaamse overheidsdiensten contact op. We blijven intern reflecteren over dit onderwerp. Over de kwestie van gendergelijkheid vroegen we een advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

## Advies onverdoofd slachten

Ook de discussie over onverdoofd ritueel slachten duikt geregeld opnieuw op. Zowel in Vlaanderen als Wallonië werd een decreet goedgekeurd dat onverdoofd slachten verbiedt. Deze decreten gaan wat het ritueel slachten betreft, vanaf 2019 in. Ook Brussel plant een gelijkaardig initiatief. Unia werd gevraagd of deze beslissingen stroken met de gewestelijke antidiscriminatie-decreten en met de non-discriminatiebeginselen.

In haar voorafgaande adviezen over de voorstellen tot decreet gaf de Raad van State aan dat een algemeen verbod niet strookte met de principes van vrijheid van geloof en overtuiging. Het advies van Unia<sup>95</sup> sloot zich bij die redenering aan en riep tegelijk op tot dialoog.

Los van dit legalistische standpunt, pleit Unia ervoor dat de betrokken partijen met elkaar in gesprek blijven gaan. Er moet een evenwicht gevonden worden tussen het belang van dierenrechten en dierenwelzijn en het belang van godsdienstvrijheid. We zagen in dit dossier al bereidwilligheid om met een open vizier rond de tafel te zitten.

95 Het advies van Unia over [het algemeen verbod op onverdoofd slachten](#) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

Het Grondwettelijk Hof behandelt momenteel een beroep tot vernietiging van het Waalse en Vlaamse decreet.

## Conflicten over de inplanting van moskeeën

Op basis van een actieonderzoek over de vestiging van een moskee in Fléron publiceerde Unia een onderzoeksrapport.<sup>96</sup> Daarin werd nagegaan waarom de vestiging van nieuwe gebedsplaatsen aanleiding geeft tot polarisering en haat. Unia formuleert in dit rapport een aantal aanbevelingen voor gemeentebesturen en betrokken projectontwikkelaars. We pleiten vooral voor communicatie en wijzen op de noodzaak om in een vroeg stadium alle betrokkenen te consulteren en met hen te overleggen. We zien de lokale besturen niet zozeer als betrokken partij, maar vinden dat ze actief moeten bemiddelen.

Ook andere gemeenten die met gelijkaardige problemen kampen, krijgen deze aanbevelingen. Ze worden ook opgenomen in de 'website voor gemeenten' ([www.kiesgelijkekansen.be](http://www.kiesgelijkekansen.be)), die Unia in het licht van de gemeenteraadsverkiezingen in 2018 ontwikkelt (zie deel 'Lokale uitdagingen' van dit jaarverslag).



## Samenleven: gedeelde normen opnieuw definiëren?

Een inleiding op de Grondwet, een burgercontract, een burgerovereenkomst, een burgerschapsverklaring, een nieuwkomersverklaring, een oproep voor een striktere scheiding tussen godsdienst en staat en tot een verbod op alle religieuze symbolen in de openbare ruimte, enz. De voorbije twee jaar werden we overstelpt met voorstellen om de fundamentele normen en waarden waarop we onze samenleving willen structuur geven, (opnieuw) vast te leggen. Het is zeker geen nieuwe idee, maar de kwestie is dringender geworden. Dit dringende karakter kan op twee manieren worden geïnterpreteerd. Eerst en vooral is er nood aan duidelijke principes om onze veranderende samenleving - waarvan de grenzen steeds vager lijken te worden - structuur te geven. Het is een poging om nieuwe bakens uit te zetten die het samenleven vlotter moeten laten verlopen. In ons strategisch driejarenplan 2016-2018 wezen we bij Unia al op deze evolutie. We vinden dat we bij het herdenken van deze structuur van een inclusief model moeten uitgaan.

Maar dit hele denkproces gebeurt in een bijzondere context. Het gevaar bestaat dat het proces net aanleiding is voor een diepere kloof, en niet voor een verbinding. Hoewel elk voorstel andere accenten legt, doen een aantal ervan zich voor als hoeders van 'onze' waarden die we tegen de waarden van 'andere' culturen - en dan vooral tegen de 'dreiging van de islam' - moeten beschermen.

Het blijkt niet zo eenvoudig te zijn om het eens worden over welke waarden en normen nu precies fundamenteel zijn voor onze samenleving. Iedereen wil zich in deze discussie laten gelden, maar een precieze omschrijving blijkt een stuk moeilijker te zijn.

Unia heeft geen officieel standpunt over deze initiatieven genomen omdat die buiten onze bevoegdheidsdomeinen vallen. We blijven wel aandachtig volgen wat de impact ervan op de samenleving kan zijn. We pleiten voor een sereen en open debat.

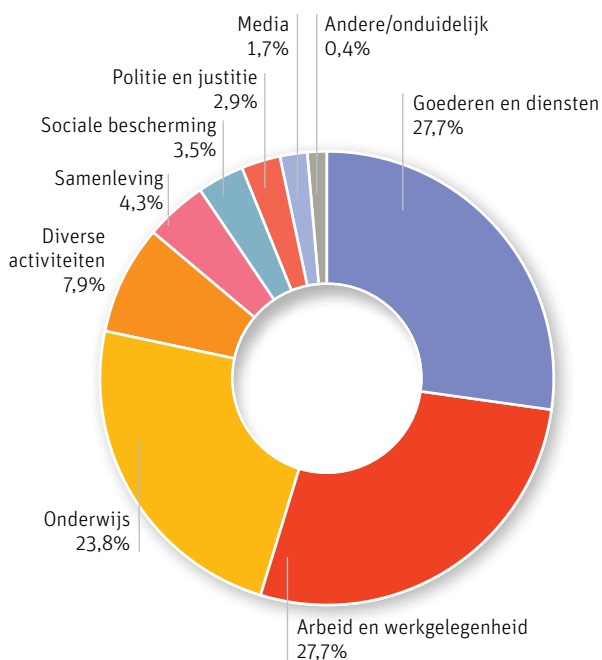
96 Het *Onderzoeksrapport over de inplanting van de moskee in Fléron*. Retinne kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

## 2.3 | Handicap

Unia opende in 2017 516 individuele dossiers op grond van handicap. Dit is 6% meer dan het jaar ervoor, in lijn met de algemeen vastgestelde stijging van het aantal dossiers. De belangrijkste domeinen waarbinnen deze vorm van discriminatie voorkomt, zijn net als vorig jaar goederen en diensten (27,7%), werk (27,7%) en onderwijs (23,8%).

### Dossiers 2017: criterium 'handicap' - verdeling per domein

Aantal dossiers: 516



### Duurdere parking voor personen met een handicap

Lena heeft een sociale woning. Ze heeft ook een parkeerkaart waarmee ze op plaatsen voor personen met een handicap mag parkeren. Maar ze betaalt hiervoor tien euro meer dan voor een 'gewone' bewonerskaart.

Unia neemt contact op met de huisvestingsmaatschappij die bevestigt dat de parkeerplaats ruimer en dus duurder is. Unia wijst erop dat hier sprake is van discriminatie: Lena kiest niet voor een grotere parkeerplaats; de grotere afmetingen zijn gewoon noodzakelijk. De huisvestingsmaatschappij paste intussen haar reglement aan en schafte de extra kost van tien euro af.

### Toegankelijkheid: stilstand in plaats van vooruitgang

De toegankelijkheid van het openbaar vervoer en de voertuigen gaat erop achteruit. Een echte paradigmashift, gebaseerd op *universal design*<sup>97</sup>, is nog niet voor meteen. Bij de organisatie van het openbaar vervoer en besluitvorming over toekomstige investeringen wordt amper rekening gehouden met de noden van gebruikers met beperkte mobiliteit, zoals personen met een handicap. Brussel nam in 2017 wel het initiatief voor een participatief proces om het MIVB-netwerk binnen tien jaar volledig toegankelijk te maken.

### MIVB: een participatief actieplan

In 2014 formuleerde Unia samen met CAWaB een aanbeveling over de toegankelijkheid van het netwerk voor personen met een handicap. Sindsdien neemt Unia geregeld deel aan overlegvergaderingen en aan een werkgroep over de verschillende aspecten van een toegankelijkheidsbeleid.

Brussel Mobiliteit heeft vier adviesbureaus gevraagd om een studie te maken voor de "uitwerking van een toegankelijkheidsstrategie voor het openbaar vervoersnetwerk van de MIVB". Unia staat achter dit initiatief. De aanpak is participatief met overleg tussen de MIVB en verenigingen. Er werden ook twee themacolloquia georganiseerd. Eerst werd een stand van zaken geschetst en vervolgens werd een concreet en realistisch actieplan uitgewerkt. Dat actieplan zal vertaald worden in de twee volgende beheersovereenkomsten met de MIVB (2018-2022 en 2023-2027).

<sup>97</sup> De opvatting dat goederen en diensten toegankelijk moeten zijn voor iedereen, onafhankelijk de handicap, leeftijd, enz. Deze visie op toegankelijkheid wordt vermeld in het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.



### TEC: scootmobielen van PMB's mogen niet mee

De vzw CAWaB ondertekende in oktober 2013 een samenwerkingsovereenkomst met TEC om de TEC-lijnen geleidelijk toegankelijk te maken voor personen met beperkte mobiliteit (PBM). TEC boekte sindsdien heel wat vooruitgang: bussen en haltes werden aangepast, het personeel werd opgeleid en personen met beperkte mobiliteit kregen informatie. In 2017 besliste TEC echter om scootmobielen voor deze groep niet langer toe te laten, omdat die konden omvallen. Unia betreurt dat deze beslissing zonder overleg werd genomen en vraagt TEC om die te herzien.

### De Lijn: graag soepelere regels

In 2017 bracht Unia twee geüpdatete adviezen uit: een algemeen advies<sup>98</sup> over het verbeteren van de toegankelijkheid van de Lijn, en een specifiek advies over het vervoer van scootmobielen<sup>99</sup>. In deze adviezen komen onze aanbevelingen voor het verbeteren van de toegankelijkheid van rollend materieel en de halte-infrastructuur, onze houding tegenover de reservatieplicht op bus en tram en het verbod op het vervoer van scooters op bus en tram aan bod. Bij Unia blijven we pleiten voor een afschaffing van de reservatieplicht en roepen we op om - na overleg met de betrokkenen - het scooterverbod te versoepelen.

### NMBS: gesloten loketten

De NMBS kondigde in juni 2017 aan dat ze vanaf september het aantal stations zal uitbreiden waar personen met beperkte mobiliteit tot drie uur op voorhand persoonlijke assistentie kunnen aanvragen. Vanaf september zal de NMBS deze dienstverlening niet langer in achttien, maar in totaal in veertig grote stations aanbieden. Dit is een stap in de goede richting, die echter andere minpunten verhuult. De sluiting van loketten is een van die minpunten. Want daardoor vermindert de dienstverlening aan personen met beperkte mobiliteit (er is geen assistentie meer mogelijk, de automaten voor vervoersbewijzen zijn niet toegankelijk en een kaartje in de trein kopen kost zeven euro meer).

Hoewel we bij Unia in 2017 hebben gemerkt dat de NMBS beter rekening houdt met de noden van gebruikers met een handicap, betreuren we dat de spoorwegmaatschappij niet meer doet om haar netwerk toegankelijker te maken.

Dit zou een basisvereiste moeten zijn bij elke beslissing over het beheer van het netwerk.

In juli 2017 heeft de rechtbank van eerste aanleg van Brussel een uitspraak gedaan<sup>100</sup> in een dossier waarbij een rolstoelgebruiker in het station van Tienen geen assistentie kreeg. Dat station werd enkele jaren geleden gerenoveerd en is zogezegd toegankelijk voor personen met beperkte mobiliteit. Unia stelde zich burgerlijke partij.

De rechter volgde het standpunt van Unia echter niet. Hij vond dat de redelijke aanpassingen te veel inspanningen van de NMBS vergden en dat ze niet in verhouding stonden tot de voordelen voor de rolstoelgebruiker. Hij kon zich ook vinden in het voorstel van de NMBS om de trein te nemen in Herentals (13 km van de woning van de rolstoelgebruiker) om naar Turnhout te sporen (minder dan 11 km van zijn woning).

Daarop beslisten we bij Unia om in beroep te gaan, omdat we vinden dat de NMBS de kosten had overschat en de voordelen had onderschat. We vinden dat het vonnis niet in overeenstemming is met het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en dat de gevraagde aanpassingen redelijk waren omdat er geen geloofwaardig alternatief is.

98 Het advies over het verbeteren van de toegankelijkheid van het vervoersaanbod van De Lijn kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

99 Het advies over de studieopdracht en beleidsaanbeveling rond scootmobielen kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

100 De uitspraak van de rechtbank van eerste aanleg Brussel, 18 juli 2017 kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Rechtspraak.



### NMBS: Schumanstation volledig toegankelijk?

Na werken die verschillende jaren duurden, was het Schumanstation in 2016 volledig toegankelijk. Tot voor kort bood de NMBS er echter geen assistentie voor personen met een handicap aan.

Na meerdere oproepen van Unia en van de vzw Passe le Message à ton Voisin, voegde de NMBS begin 2018 het station Brussel-Schuman uiteindelijk toe aan de lijst van stations waar ze assistentie aanbiedt. Er is nu een lift in het station aanwezig zodat personen met een handicap in en uit de trein kunnen, als ze dit 24 uur op voorhand aanvragen.

Bij lagevloertreinen (Desiro of M6) is deze lift niet nodig. Die zijn met een oprijplaat uitgerust. De treinbegeleider kan die snel plaatsen als de perrons de juiste hoogte hebben. De NMBS laat echter niet toe dat treinbegeleiders dit in stations doen. Personen met een handicap zijn daarom aangewezen op de assistentiedienst, die ze op voorhand moeten boeken.

### Toegankelijkheid van gemeenten

Na de aanzet in 2015 met de Brusselse gemeenten nam Unia in 2017 de toegankelijkheid van de administraties van gemeenten in Vlaanderen en Wallonië onder de loep. 90 Waalse en 80 Vlaamse gemeenten vulden online een vragenlijst in over hun aanpak van toegankelijkheid en hoe ze hun burgers hierover informeren.

Het project moet Unia helpen bij het formuleren van preciezere aanbevelingen om lokale besturen ertoe aan te zetten om hun diensten - en vooral hun elektronische diensten - beter toegankelijk te maken. Daarnaast wil Unia gewestelijke overheden aansporen om een globaal actieplan over toegankelijkheid goed te keuren om de acties van de lokale besturen te steunen.

In 2018 organiseert Unia in Vlaanderen en Wallonië een overlegmoment waarop gewestelijke en lokale actoren en actoren uit het verenigingsleven elkaar kunnen ontmoeten om goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen en om toegankelijkheidsprojecten op te zetten.



### Unia pleit voor een Waals toegankelijkheidsplan

In 2017 werkte Wallonië een toegankelijkheidsplan uit voor personen met een handicap en personen met beperkte mobiliteit. In dat plan zijn 28 maatregelen vastgelegd die alle ministers van de Waalse regering in acht moeten nemen. Unia kan Wallonië alleen maar aansporen om dit plan om te zetten en zo een eerste stap te zetten naar de verwezenlijking van de rechten vastgelegd in het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

Vooraf de maatregel om te gaan voor aanpasbare of aangepaste sociale woningen (op basis van quota en een kadaster van de bestaande toestand) stemt Unia blij. Die is immers cruciaal om personen met een handicap een zelfstandig leven te laten leiden.

Unia vraagt Wallonië en de andere gewesten echter om nog ambitieuzer te zijn en hun toegankelijkheidswetgeving grondig te herzien. Momenteel gelden de voorschriften enkel voor de nieuwbouw en renovatie van gebouwen en openbare ruimten die voor het publiek toegankelijk zijn. Unia wil dat de overheden nieuwe, ambitieuzere regels goedkeuren om de bestaande voorzieningen - gebouwen, wegen en openbaar vervoer - binnen een redelijke termijn toegankelijk te maken.

### Assistentiehonden: deelname aan een actie in de Senaat

Op 26 september 2017 kwamen de leden van de Belgian Assistance Dog Federation (BADF)<sup>101</sup> naar de Senaat om de parlementsleden, de privésector en de aanwezige pers bewust te maken van de assistentiehondenproblematiek. Unia wees erop dat de toegang ontzeggen aan een persoon met een handicap omdat die een assistentiehond heeft, als discriminatie kan worden beschouwd. Bovendien is dit ook in strijd met het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. We formuleerden hierover eerder al verschillende aanbevelingen.

<sup>101</sup> Belgische Assistentiehonden Federatie.

Unia ontvangt regelmatig meldingen van personen met een assistentiehond (blindengeleidehonden, hulphonden en interventiehonden) aan wie de toegang geweigerd werd tot publieke ruimten zoals horecazaken, winkels of het openbaar vervoer. In 2016 ging het om 40 meldingen. Unia opende op basis daarvan 23 individuele dossiers over mogelijke discriminatie. De zes afgelopen jaren (2011-2017) ontving Unia in het totaal 292 meldingen hierover en openden we 113 dossiers. De meldingen komen uit de drie gewesten.

Unia is verheugd dat actoren zoals Comeos (Belgische Federatie van de Handel en Diensten) en het FAVV (Federaal Agentschap voor de voedselveiligheid) zo snel mogelijk een oplossing voor deze problematiek willen. Er is in de horecasector wel duidelijk nood aan meer informatie over de geldende regels. Al deze actoren (BADF, Comeos, FAVV en Unia) spraken intussen af om een bewustmakingsactie uit te werken rond het toelaten van assistentiehonden zonder te discrimineren.



### Hotel in Spanje weigert assistentiehond

Een slechtziende dame verneemt via haar reisbureau dat het geboekte hotel geen assistentiehonden toelaat. Nochtans is ook in de Spaanse wetgeving opgenomen dat assistentiehonden toegang moeten krijgen tot alle openbare ruimten die voor het publiek toegankelijk zijn, tot het openbaar vervoer en tot woningen. Unia bezorgt de juridische dienst van het reisbureau informatie over de Spaanse wetgeving om het hotel in gebreke te stellen. Uiteindelijk gaat het hotel hiermee akkoord en kan de dame samen met haar gezin en haar hond zonder extra kost haar vakantie in het hotel van haar voorkeur doorbrengen.

## Toegankelijke IT: nog te veel onbenut potentieel

In 2017 opende Unia zeven individuele dossiers over telefoon- en telecombedrijven. Meestal gaat het om meldingen van doven, slechthorenden, blinden en slechtzienden. Hoewel deze bedrijven inspanningen leveren om hoogwaardige communicatieoplossingen aan te bieden, investeren ze nog te weinig in toegankelijke diensten voor personen met een handicap.

De meeste meldingen gaan over problemen met ondertiteling op tv (te snel, onvolledig of onbestaand), het ontbreken van audiodescriptie of problemen met de klantendienst. De elektronische follow-up van vragen - waarmee deze bedrijven voor een stuk inspelen op de noden van doven - werkt slecht of te traag. Sommige personen worden ook telefonisch naar de klantendienst doorverwezen omdat het personeel niet op de hoogte is van de specifieke voorzieningen voor klanten met een handicap.

## Ziekenhuizen en doven

Unia ontvangt al jaren meldingen van dove mensen over problemen met de toegankelijkheid van ziekenhuizen. Die gaan onder andere over het ontbreken van gebarentolken of over problemen met de terugbetaling van hun prestaties. In 2017 en 2018 heeft Unia in Nederlandstalige, Franstalige en Duitstalige ziekenhuizen een enquête afgenomen over het onthaal van dove mensen en over hun kennis van het concept van redelijke aanpassingen. Op basis van de resultaten van deze enquête heeft Unia in het voorjaar van 2018 twee workshops georganiseerd om over aanbevelingen te overleggen. Dat gebeurde met vertegenwoordigers van doven en slechthorenden en van de overheid, met medewerkers van ziekenhuizen en met gebarentolken.

Die aanbevelingen voor (regionale en federale) overheden en voor Belgische ziekenhuizen komen er in het najaar van 2018. Samen met de Fédération Francophone des Sourds de Belgique (FFSB), Doof Vlaanderen en Ahosa vzw komt er voor medewerkers van ziekenhuizen ook een folder met tips over het onthaal van en de omgang met dove mensen. Ook patiënten krijgen informatie over hun rechten.



### Salon de la Surdit  en Werelddovendag

Unia was aanwezig op het Salon de la Surdit , dat op 23 september 2017 in Brussel plaatsvond. Deze beurs wordt georganiseerd door de F d ration Francophone des Sourds de Belgique (FFSB) en geeft bezoekers informatie over technologische, sociale en culturele aspecten van doofheid. Bezoekers konden hun ervaringen als ouders, oud-leerlingen, onderwijzend personeel, begeleiders of tolken over de situatie van dove leerlingen in het leerplichtonderwijs met Unia delen. Op basis hiervan formuleerde Unia met de Algemeen afgevaardigde voor de rechten van het kind aanbevelingen voor de overheden.

Unia was ook aanwezig op de Werelddovendag die op 30 september 2017 in Leuven plaatsvond. Op die dag zet de Dovengemeenschap haar deuren open voor iedereen en organiseert ze een infobeurs met externen, lezingen en workshops. Unia informeerde er dove personen over onze opdrachten en luisterde naar de bezorgdheden van de bezoekers. We stelden het nieuwe onderdeel 'gebarentaal' op de website van Unia voor en de module 'redelijke aanpassingen' van de online opleiding eDiv, die ook volledig toegankelijk is voor dove personen. De editie 2017 was bijzonder: Fevlado, de Federatie van Vlaamse Dovenorganisaties, vierde haar 40<sup>e</sup> verjaardag en vond het tijd voor een andere naam. De organisatie heet voortaan Doof Vlaanderen.

### Burgerschap: wij hebben rechten

**Ik heb een handicap en ik heb het recht om te stemmen, zoals iedereen**

Stemmen is een grondrecht en een cruciale pijler voor democratie en burgerschap. Artikel 29 van het VN-verdrag, dat België heeft geratificeerd, laat hierover geen twijfel bestaan: "De Staten die Partij zijn, garanderen personen met een handicap politieke rechten en de mogelijkheid deze op voet van gelijkheid met anderen uit te oefenen, [...] en de gelegenheid, voor personen met een handicap om hun stem uit te brengen en gekozen te worden."

Uit getuigenissen en meldingen naar aanleiding van verkiezingen blijkt echter dat personen met een handicap hun stemrecht in de praktijk vaak niet kunnen uitoefenen, ook al zijn ze hiertoe juridisch gezien in staat. Technische en administratieve belemmeringen en een gebrek aan informatie staan hun deelname in de weg.

Unia pleit er al jaren voor om de regels voor het organiseren van verkiezingen af te stemmen en te verduidelijken en om personen met een handicap **de mogelijkheid te bieden om zich in het stemhokje te laten begeleiden**. Voor alle verkiezingen (gemeente, gewest, provincie, federaal en Europees) gelden nu andere regels, wat tot verwarring kan leiden: stemmen met computer of met potlood, het al dan niet zichtbaar zijn van de handicap, het al dan niet erkend zijn van de handicap, enz. De geplande herziening van het Kieswetboek in 2018 moet voor meer duidelijkheid zorgen. Die herziene teksten zullen dan al op de federale en Europese verkiezingen in 2019 van toepassing zijn.

Bij Unia volgen we de ontwikkelingen aandachtig en hebben we ook beslist om in 2018 kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar het effectieve gebruik van het stemrecht te doen. Het onderzoek moet uitwijzen of en hoe personen met een handicap hun stemrecht effectief benutten en met welke obstakels hun familie en/of institutionele omgeving en zichzelf worden geconfronteerd. Unia wil ook in kaart brengen welke tools en praktijken verenigingen en overheden inzetten om personen met een handicap meer vertrouwd te maken met het politieke gebeuren en om hen aan te zetten om te stemmen. Tot slot willen we ook een methode ontwikkelen om de participatiegraad van deze doelgroep aan de gemeenteraadsverkiezingen in 2018 te achterhalen en om die oefening te herhalen bij de verkiezingen in 2019.

## Bekroonde campagne krijgt in 2017 vervolg



Op 3 december, de internationale dag voor personen met een handicap, spoorde Unia kiezers met een handicap aan om in oktober 2018 en in mei 2019 te stemmen. Deze oproep past in onze campagne 'Ik heb een handicap en ik heb rechten'.

Die campagne lanceerden we in 2016. De campagnevideo werd in november 2017 trouwens bekroond met de prijs van Canal C voor de beste communicatiefilm over handicap, tijdens *The Extraordinary Film Festival* in Namen.

Dat festival ([www.teff.be](http://www.teff.be)) wil het grote publiek, professionals en de betrokkenen zelf een positief, maar realistisch beeld geven van personen met een handicap, zonder in clichés te vervallen. Op dit tweejaarlijkse festival worden Belgische en buitenlandse films, documentaires en tekenfilms getoond.

De film 'Ik heb een handicap en ik heb rechten' is een productie van Unia en het communicatiebureau Bonjour door en voor mensen met een handicap. Ze werd gedraaid naar aanleiding van de tiende verjaardag van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Je kunt deze film bekijken op de campagnepagina op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Sensibilisatie en preventie.



Unia bekroond voor de film 'Ik heb een handicap en ik heb rechten' op het Extraordinary Film Festival van Namen (november 2017)



## Stemmen met een handicap: duidelijke richtlijnen ontbreken



"Ik voel me er beter bij als iemand die ik zelf ken en vertrouw me ondersteunt", bevestigt Joke.

De slechtziende Joke begrijpt nog steeds niet waarom ze in het stemhokje eerst geen hulp mocht krijgen van de persoon van haar keuze. Zo ontstond een discussie die minstens een kwartier duurde. "Iedereen moest wachten omdat het voor niemand in het stemlokaal duidelijk was wat de wet hierover zegt. Uiteindelijk stonden we toch met twee in het stemhokje. Zo gaat het stemmen bij mij een pak vlotter. De voorzitter van het stembureau wilde iemand aanduiden om me te helpen. Ik kende die persoon echter niet en heb daarom geweigerd. Ik voel me er beter bij als iemand die ik zelf ken en vertrouw me ondersteunt. Zo vreemd is dat toch niet? Maar niet alleen kiezers met een handicap vragen hulp, ook oudere kiezers nemen vaak iemand mee die hen kan helpen. Als je dan elke keer ruzie krijgt over wat wel of niet mag, heb je op den duur al geen zin meer om zelf te gaan stemmen."



"Op mijn school leren we over de verkiezingen en zoeken we de programma's van partijen op", legt Kathy uit.

Kathy herinnert zich nog de eerste keer dat ze mocht gaan stemmen. "Mijn mama ging met mij mee en heeft een beetje geholpen met de computer. Dat was plezant en ik was blij dat ik mijn eigen partij mocht kiezen." Mama Linda is ervan overtuigd: elke stem telt. Ook die van Kathy. "Het is niet omdat iemand een verstandelijke handicap heeft, dat die daarom geen eigen keuzes kan maken", vindt ze. "Politieke partijen moeten hun programma eenvoudiger maken en zorgen voor toegankelijke informatie", voegt Linda eraan toe. Om het allemaal goed in de vingers te krijgen, bereidt Kathy zich voor: "Op mijn school leren we over de verkiezingen. We zoeken ook samen informatie op in de *Wabliëft* en lezen aandachtig welke ideeën de politiciers hebben."

## Mensen met een handicap uit de armoede halen

In januari 2017 vroeg Unia<sup>102</sup> de staatssecretaris voor Gelijke Kansen Elke Sleurs om aandacht te hebben voor het armoederisico dat personen met een handicap lopen. 40% van de personen met een handicap is vandaag aangewezen op een uitkering. Die ligt met minder dan 1.000 euro per maand onder de Europese armoededrempel. En dan tellen we de extra kosten voor speciaal vervoer, aanpassingen van de woning en medische uitgaven nog niet mee.

Bij wijze van sociale correctie voor de taxshift werd het niet-geïndexeerde leefloon opgetrokken. Dat gebeurde echter niet met de inkomensvervangende tegemoetkoming. Die is nu lager dan het leefloon, hoewel die beide bedragen sinds 1987 aan elkaar waren gelinkt. In 2017 heeft de regering een inhaalcorrectie doorgevoerd, maar zonder terugwerkende kracht.

De commissie belast met de uitvoering en de opvolging van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap is al jaren vragende partij voor een gecoördineerd actieplan Handicap. Het thema haalde echter nog niet de agenda van een interministeriële conferentie, hoe nuttig en noodzakelijk dit ook is in onze federale staat met versnipperde bevoegdheden.

In 2017 liep er ook heel wat mis met het beheersysteem voor de uitkeringen van personen met een handicap. Daardoor nam de gemiddelde behandelingsduur fors toe. Bij de Directie-generaal Personen met een handicap zijn er al jaren problemen met termijnen en telefonische bereikbaarheid, maar 2017 spande de kroon, onder meer door de ingebruikname van een ontoereikend nieuw IT-systeem. Unia steunt dan ook de aanbevelingen van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap om de wettelijke termijnen te respecteren (advies 2017/13<sup>103</sup>) en haar advies 2017/03<sup>104</sup> waarin ze de huidige situatie aanklaagt die "ten koste gaat van de 600.000 mensen die de DG PH erkend heeft als personen met een handicap, en van hun gezin." Ondanks de maatregelen van de staatssecretaris, neemt de dossierachterstand toe.

102 De tekst is een uittreksel uit een opiniestuk dat in januari 2017 in Sampol verscheen (<http://www.sampol.be>).

103 Het advies 2017/13 *Behandelingstermijnen tegemoetkomingen PMH* kan je raadplegen op <http://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2017-13.html>.

104 Het advies 2017/03 *DH HAN - Nieuwe software* kan je raadplegen op <http://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2017-03.html>.



### Informatiebeurs REVA: een unieke plek om informatie uit te wisselen

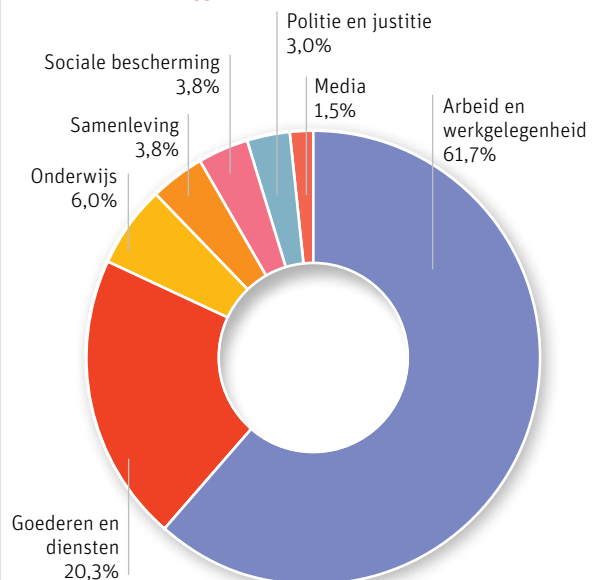
Van 20 tot 22 april nam Unia voor het eerst deel als exposant aan REVA, de tweejaarlijkse informatie- en ontmoetingsbeurs in Flanders Expo rond alles wat met het thema handicap te maken heeft. Deelname aan REVA was voor Unia een perfecte gelegenheid om onze werking rond de rechten van personen met een handicap voor te stellen, maar ook een kans voor de medewerkers om direct met mensen met een handicap en hun omgeving in dialoog te gaan. Unia verzorgde ook een lezing in het kader van REVAstudy over inclusief onderwijs en redelijke aanpassingen binnen de onderwijsomgeving.

## 2.4 | Gezondheidstoestand

In 2017 zien we een opvallende toename van het aantal dossier rond gezondheidstoestand (+ 52,9%). Van tien dossiers hebben er zes te maken met werk. Wellicht heeft deze toename deels te maken met de media-aandacht in 2016, toen een vrouw met kanker werd ontslagen. Unia slaagde erin om het ontslag voor de arbeidsrechtbank van Gent te laten erkennen als een geval van discriminatie.

### Dossiers 2017: criterium 'gezondheidstoestand' - verdeling per domein

Aantal dossiers: 133



Unia stelt vandaag vast dat werkgevers zieke werknemers steeds sneller ontslaan, in plaats van zorgvuldig te onderzoeken hoe deze mensen aan de slag kunnen blijven. Verschillende dossiers gaan over de Bradford-coëfficiënt. Die coëfficiënt bepaalt de verzuimgraad in een onderneming en wordt soms gebruikt om werknemers te sanctioneren die vaak afwezig zijn, ook al is die afwezigheid gewettigd.

In het evaluatieverslag van de antidiscriminatiewetgeving dat Unia in februari 2017 publiceerde, raden we aan om de bepalingen over dit beschermd criterium te harmoniseren. In de Antidiscriminatiewet is er sprake van 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand'. Het Samenwerkingsakkoord voor de oprichting van het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen (Unia) en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid verwijzen echter naar het beschermd criterium 'gezondheidstoestand'. En in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie is er sprake van het beschermd criterium 'ziekteverleden'.

Het gaat echter niet alleen om het woordgebruik. Volgens Unia is de verwijzing naar de huidige of toekomstige gezondheidstoestand in de Antidiscriminatiewet te beperkt en wordt er geen rekening gehouden met de eerdere gezondheidstoestand. Bij de reorganisatie van een grote onderneming werden bijvoorbeeld ontslagcriteria vastgelegd door minpunten toe te kennen voor het aantal verzuimdagen wegens ziekte. Een kankerpatiënt die in remissie is of genezen werd verklaard, moet in dat geval voor een ontslag vrezzen. Het arbeidshof oordeelde immers dat de Antidiscriminatiewet niet van toepassing was omdat de vroegere gezondheidstoestand geen wettelijk beschermd criterium is. Unia vindt dat de wet moet worden aangepast om met dergelijke situaties rekening te houden.



### Diabeet is geen synoniem voor ongeschikt

Op 16 oktober 2017 veroordeelde het arbeidshof van Antwerpen opnieuw een havenautoriteit en een arbeidsgeneesheer omdat een type 1-diabeticus een bepaalde functie niet langer mocht uitoefenen. In 2011 had het hof al een gelijkaardige uitspraak gedaan.

Unia zette naar aanleiding van de Wereld Diabetes Dag op 14 november met een persbericht de beginselen van de antidiscriminatiewetgeving over werk en gezondheidstoestand opnieuw in de verf. Vanzelfsprekend gaat veiligheid op het werk boven alles. Maar iemand automatisch uitsluiten omdat hij diabetes heeft, is discriminerend. De arbeidsgeneesheer moet iedereen apart onderzoeken en op basis van dat individueel gezondheidsonderzoek beoordelen of de kandidaat geschikt is.

### Seropositieven worden nog altijd gediscrimineerd...

Verzekeraars en werkgevers blijven seropositieven discrimineren. Dat besluit het Observatoire du sida et des sexualités (Université Saint-Louis Brussel) op basis van een enquête<sup>105</sup> die het in maart publiceerde en waaraan Unia meewerkte. De meldingen die Unia sinds 2003 ontving - het jaar waarin de eerste antidiscriminatiewet werd goedgekeurd - vormden het uitgangspunt voor dit onderzoek.

Het is het eerste grootschalige onderzoek over discriminatie van mensen met hiv in België. In totaal werden 141 meldingen onderzocht en werden 18 interviews afgenomen om meer inzicht te krijgen in gevallen van serofobie en hun gevolgen in België.

Het aantal meldingen bij Unia in verband met hiv zit sinds 2003 in stijgende lijn, met gemiddeld tien meldingen per jaar. Meer dan een derde van die meldingen gaat over het

105 Het Franstalige rapport *La sérophobie en actes*, Observatoire du sida et des sexualités, maart 2017, kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties. Er is ook een Nederlandstalige onderzoekssamenvatting van dit rapport. Die kan je raadplegen op <https://www.unia.be/nl/artikels/mensen-met-hiv-woorden-gediscrimineerd-op-het-werk-en-bij-aangaan-van-verzekering>.

aanbod van en de toegang tot goederen en diensten. In de meeste gevallen gaat het over het weigeren van een verzekering of het opleggen van een extra premie voor seropositieven.

Daarna volgt werk, goed voor een kwart van alle meldingen. Meestal gaat het over ontslagen of het niet verlengen van arbeidsovereenkomsten nadat een verplicht onderzoek (soms zonder medeweten van de werknemers) de seropositiviteit aan het licht bracht of nadat de werknemer afwezig was omdat zijn gezondheidstoestand te slecht was. De overige dossiers gaan over het weigeren van promotie of over pestgedrag.

Sommige personen beslissen zelf om hun werk op te zeggen omdat ze discriminatie of pesterijen vrezen.

Naast de directe impact van dit gedrag, zijn er ook de negatieve gevoelens waarmee personen met hiv worden opgezadeld (ze voelen zich onrechtmatig behandeld, in de steek gelaten en verraden of zijn beschaamd), wat weegt op hun gezondheidstoestand. Om discriminatie te vermijden, verzwijgen ook veel mensen dat ze seropositief zijn. Die beide elementen druisen compleet in tegen de aanbevelingen van het aidsbeleid.

Het onderzoek wijst op het belang om medische en sociale bijstand te combineren, om discriminatie te vermijden en om personen met aids zoals iedere andere persoon te behandelen.

### ...maar eerste veroordeling van een verzekeraar die weigerde om een vrouw met hiv te verzekeren

Op 22 juni 2017 beval de handelsrechtbank van Brussel de verzekeringsmaatschappij Cardif om te stoppen met een discriminerende praktijk waarbij ze weigerde om personen met hiv te verzekeren. De rechtbank legde een dwangsom van 2.500 euro per vastgestelde inbreuk op.<sup>106</sup>

De rechtbank stelde de vrouw in het gelijk aan wie een schuldsaldoverzekering voor een hypothecair krediet werd geweigerd omdat ze seropositief was. Ze stapte naar de rechtbank en Unia stelde zich burgerlijke partij.

De verzekeraar gaf als uitleg geen dekking voor te stellen, omdat ze het risico niet kon inschatten. Die weigering druist in tegen de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van

bepaalde vormen van discriminatie op grond van onder andere de gezondheidstoestand.

Unia verheugt zich over dit vonnis. Door een persoon met hiv een schuldsaldoverzekering te weigeren, wordt die persoon de toegang tot een eigen woning ontzegd en dus tot een levensproject.



### Goed praktijkvoorbeeld - Nieuwe verzekeringspolis voorgelegd aan Unia voor advies

De FOD Economie en de FSMA (Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten) vroegen het advies van Unia over een nieuwe verzekeringspolis. Die is bedoeld om vrouwen met borstkanker of kanker aan de geslachtsorganen een forfaitair bedrag toe te kennen. Tot de onderschrijvingsvoorwaarden behoren twee criteria die door de antidiscriminatiewetgeving zijn beschermd: leeftijd (je moet jonger dan 50 zijn als je deze verzekering afsluit) en gezondheidstoestand (je mag voor de ondertekening nog geen kanker hebben gehad). De statistieken en wetenschappelijke gegevens om te oordelen over de evenredigheid van de segmentatiecriteria, zijn ingewikkeld en evolueren snel. Er is afgesproken om deze gegevens periodiek te beoordelen om de onderschrijvingscriteria regelmatig aan de wetenschappelijke criteria te kunnen aanpassen. Transparantie en een open dialoog vormen de hoekstenen voor de constructieve samenwerking met deze verzekeraar.

<sup>106</sup> Het vonnis van 23 juni 2017 van de handelsrechtbank van Brussel kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Rechtspraak.





## Discriminatie bij verzekeringen: vragen en antwoorden

Elk jaar opent Unia een groot aantal dossiers rond verzekeringen. In het grootste deel van de gevallen gaat het om hospitalisatie-, schuldsaldo- of autoverzekeringen of gewaarborgd inkomen. De verzekeraar weigert om het risico te dekken, verhoogt de premie of sluit de persoon uit van een bepaalde garantie.

Het vaakst openen we dossiers omdat mensen een andere behandeling kregen omwille van hun handicap of van hun huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Maar het gebeurt ook dat we dossiers openen rond leeftijd.

Wanneer we dossiers over verzekeringen bekijken, baseert Unia zich niet alleen op de antidiscriminatie-wetgeving, maar ook op de wet voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de wet op de verzekeringen en de wet op de rechten van de patiënt.

Via een 'vraag en antwoord' verhelderden we bij Unia deze complexe wetgeving. Meer info vind je op: <https://www.unia.be/nl/artikels/discriminatie-bij-verzekeringen>.

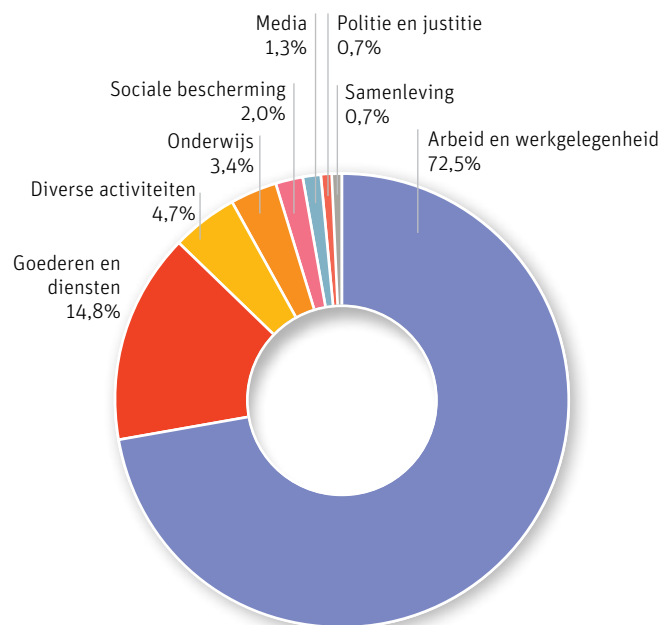
## 2.5 | Leeftijd

In 2017 opende Unia 149 individuele dossiers over vermoedelijke discriminatie op grond van leeftijd, ongeveer evenveel als in 2016. Net zoals vorig jaar gaan zeven van de tien dossiers over werk en iets meer dan een van de zeven over goederen en diensten (meestal over verzekeringen).

In 2016 was er al heel wat discussie over leeftijdsgebonden discriminatie, vooral op de arbeidsmarkt. Dit was wellicht het gevolg van twee dossiers van Unia (over Dovy Keukens en over Belgocontrol) en over onze bewustmakingscampagne<sup>107</sup> naar aanleiding van de internationale dag van de ouderen.

## Dossiers 2017: criterium 'leeftijd' - verdeling per domein

Aantal dossiers: 149



Op 13 juni 2017 bevestigde het arbeidshof van Gent<sup>108</sup> de veroordeling van keukenbouwer Dovy wegens discriminatie van een 59-jarige kandidaat-werknemer op grond van leeftijd. Die kreeg te horen dat hij het perfecte profiel had, maar te oud was voor de job.

Unia kreeg ook een dertigtal meldingen over Belgocontrol. In juli 2016 startte Belgocontrol een procedure om luchtverkeersleiders te werven. Om de verplichte opleiding te mogen volgen, moesten kandidaten tussen de 18 en 25 jaar zijn. Unia had in 2017 verschillende ontmoetingen met vertegenwoordigers van Belgocontrol om na te gaan of deze leeftijdslimiet gewettigd was. Bedoeling was om te komen tot een structurele oplossing en tot een oplossing voor de individuele eisers. Ondanks de open gesprekken erkende Belgocontrol niet dat het om discriminatie ging en was Unia niet overtuigd door de aangehaalde argumenten. Daarop besliste de raad van bestuur van Unia om naar het gerecht te stappen. Het dossier loopt. Unia betreurt dat Belgocontrol in 2017 een nieuwe oproep om kandidaten heeft gedaan met dezelfde leeftijdslimiet.

<sup>107</sup> Meer informatie over de campagne *Te jong - Te oud* vind je op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Sensibilisering.

<sup>108</sup> De uitspraak van het arbeidshof van Gent van 13 juni 2017 kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Rechtspraak.



### Te oud om een auto te huren?

Een man wil een auto huren om op vakantie te gaan. Het autoverhuurbedrijf weigert zijn aanvraag echter omdat hij ouder is dan 65. Wanneer het bedrijf hierop door Unia wordt aangesproken, haalt het als argument aan dat het eerder al negatieve ervaringen met oudere bestuurders had.

Nochtans blijkt uit cijfers van Assuralia dat bestuurders tussen 51 en 75 jaar het minste aantal ongevallen veroorzaken. De leeftijdsgrens van 65 druist dus in tegen de wetgeving omdat ze niet noodzakelijk is en niet in verhouding staat tot het beoogde doel. Het autoverhuurbedrijf stond open voor deze redenering en heeft de leeftijdsgrens uit zijn reglement geschrapt.

## 2.6 | Seksuele geaardheid

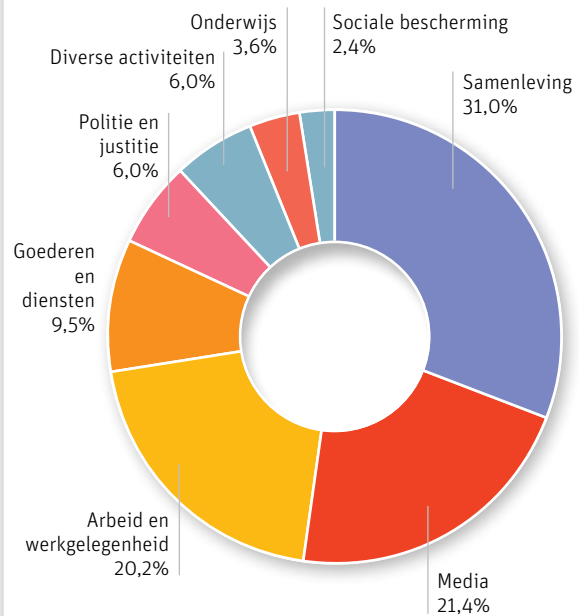
In 2017 opende Unia 84 dossiers voor vermoedelijke discriminatie van holebi's. Dat cijfer ligt lager dan in 2016 (104 dossiers), maar komt overeen met het gemiddelde aantal dossiers van de afgelopen jaren. Net als bij de andere criteria verandert er weinig aan de indeling per domein. De meeste meldingen gaan over conflicten met burens of in de openbare ruimte (verbale of fysieke agressie). In vergelijking met 2016 zijn er wel minder meldingen over de media (onder andere internet en sociale media).

Hoewel de Belgische wetgeving op het vlak van gelijke rechten in tal van opzichten als voorbeeldig mag worden beschouwd, zijn er nog verbeteringen nodig. Daarom heeft Unia in juli 2017 een aantal aanbevelingen opgenomen in onze informatiebrief<sup>109</sup> aan Vitit Muntarbhorn, onafhankelijk expert voor bescherming tegen geweld en discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit van de Hoge Commissaris voor de Mensenrechten.

Unia wil onder andere de **feitelijke straffeloosheid aanpakken van discriminerende persmisdrijven gericht tegen homoseksuele personen**. Momenteel ontsnapt iemand die aanzet tot haat, geweld of discriminatie in de geschreven pers (kranten, boeken, websites, sociale media enz.) voor niet-racistische motieven, de

### Dossiers 2017: criterium 'seksuele geaardheid' - verdeling per domein

Aantal dossiers: 84



facto aan vervolging. Anders dan bij het aanzetten tot rassenhaat, valt homofobe hate speech niet onder de bevoegdheid van de correctionele rechtbank, maar onder die van het Hof van Assisen. Dit beperkt de reikwijdte van de antidiscriminatiewetgeving uit 2007 gevoelig.

En hoewel voor een aantal misdrijven strafverzwaring kan of moet wanneer ze ingegeven zijn door haat, misprijzen of vijandigheid ten opzichte van een persoon die door een beschermd criterium wordt gekenmerkt, geldt dit niet voor andere misdrijven waar homoseksuele personen het slachtoffer van zijn en die daardoor onder de radar blijven (bedreigingen, chantage, machtsmisbruik, ontorende behandeling, diefstal met geweld of bedreiging en afpersing enz.).

Unia vraagt ook soepelere regels om een slachtoffer van discriminatie tegen wraakacties te beschermen. Dit is belangrijk voor werkende LGBTI-personeel die uitkomen voor hun geaardheid, wat een directe impact op het gedrag van collega's en leidinggevendenden kan hebben.

109 De *Informatiebrief aan Vitit Muntarbhorn* kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) in de rubriek Aanbevelingen.



## Adoptie door partners van hetzelfde geslacht

Partners van hetzelfde geslacht komen in aanmerking voor (nationale en internationale) gezamenlijke adoptie (in de praktijk gaat het echter bijna uitsluitend om nationale adoptie). Hoewel de adoptiewetgeving een federale bevoegdheid is, zijn de Gemeenschappen bevoegd voor de adoptiediensten. Er zijn echter enorme statistische verschillen tussen de Vlaamse Gemeenschap (50% adopties door partners van hetzelfde geslacht via een adoptiedienst<sup>110</sup>) en de Franse Gemeenschap (ongeveer 10%<sup>111</sup>). Unia roept de overheden op om na te gaan waarom dit verschil zo groot is en om van die gelegenheid gebruik te maken om discriminatie tegen te gaan.

## Bloeddonatie door mannen die seks hebben met andere mannen

Unia bezorgde in augustus 2017 een aanbeveling over bloeddonatie door mannen die seks hebben met andere mannen<sup>112</sup> aan federaal minister voor Sociale Zaken en Volksgezondheid, Maggie De Block.

Mannen die seks hebben met andere mannen (MSM), mogen al sinds de jaren 1980 geen bloed meer geven. Die permanente uitsluiting verdedigden de bevoegde overheden doordat er een verhoogd risico is op overdraagbare infectieziekten zoals hepatitis C/B en hiv. Naar aanleiding van een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie vroeg de minister de Hoge Gezondheidsraad om na te gaan of die uitsluiting kon worden opgeheven. In haar wetsontwerp heeft de minister de permanente uitsluiting vervangen door een wachttijd van 12 maanden waarin deze mannen geen seksuele contacten mogen hebben.

Unia vindt dat er bij de permanente uitsluiting van MSM om bloed te geven sprake is van discriminatie op grond van seksuele geaardheid. **De opheffing van de perma-**

**nente uitsluiting is dus een positieve beslissing** die door recente studies wordt gestaafd. De vervanging van de permanente uitsluiting door een tijdelijke uitsluiting van 12 maanden, **vindt Unia een eerste stap in de goede richting, maar het mag zeker niet het einddoel zijn.**

In het licht van de huidige stand van het wetenschappelijk onderzoek vindt Unia de nieuwe maatregel verdedigbaar. Het onderzoek over epidemiologische gegevens, opsporingstechnieken, de werking van predonatielijsten en andere medische evoluties toont aan dat de opheffing van de uitsluiting van MSM's in sommige landen leidde tot meer opsporingen van seropositieve donaties en van enkele zeldzame gevallen van besmetting. De Hoge Gezondheidsraad vindt de predonatie-enquête en het persoonlijke gesprek met een zorgverlener die instaat voor de veiligheid van de donaties, onvoldoende om het risico met de vereiste nauwgezetheid vast te stellen. Daarom pleit het voor een collectieve benadering per risicogroep in plaats van een aanpak gebaseerd op individueel gedrag.

Unia raadt aan om deze tijdelijke uitsluitingsmaatregel van MSM's geregeld te evalueren en om deze uitsluiting zoveel mogelijk te beperken in het licht van medische, wetenschappelijke en epidemiologische gegevens. Verder wil Unia dat er duidelijk gecommuniceerd wordt over de redenen voor deze maatregel, het liefst in samenwerking met het middenveld.

De halebivereniging Arc-en-Ciel van Luik heeft intussen een beroep tot vernietiging bij het Grondwettelijk Hof tegen de maatregel ingediend, omdat die voor hen niet ambitieus genoeg is.

## Actieplan tegen discriminatie en geweld tegen LGBTI-personen

Op het federale niveau geeft Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Zuhair Demir prioriteit aan een nieuw interfederaal actieplan tegen discriminatie en geweld tegen LGBTI-personen. Bij Unia waren we nauw betrokken bij de uitwerking van de voorgaande actieplannen uit 2013. Deze keer konden we inhoudelijke input geven voor het nieuwe plan dat in het voorjaar van 2018 verwacht wordt.

De regering van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest keurde begin december haar eigen Brussels Actieplan inzake seksuele geaardheid en genderidentiteit goed. Het Brusselse middenveld en Unia werden op voorhand geconsulteerd voor input voor het plan en zullen ook bij de uitwerking vanaf 2018 betrokken worden.

110 12 van 23 kinderen in 2016, volgens het VCA-jaarslag: <https://www.kindengezin.be/img/activiteitenverslag-2016.pdf>.

111 9 van 64 kinderen in 2014-2015, volgens het jaarslag van de Adoptiedirectie van de Franse Gemeenschap, [www.adoptions.be](http://www.adoptions.be), rubriek Jaarverslagen.

112 De **aanbeveling bloeddonatie door mannen die seks hebben met andere mannen (MSM)** kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

Unia is bij deze plannen betrokken op basis van onze bevoegdheid voor seksuele geaardheid. Wat de aspecten genderidentiteit en genderexpressie betreft, werd het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen betrokken.

Unia is verheugd dat door deze plannen een meer coherent beleid nagestreefd kan worden over de verschillende beleidsdomeinen en -niveaus heen.



### Veroordeling voor verkrachting en poging tot moord met homofobie als motief

Het hof van beroep van Luik veroordeelde op 16 februari 2017 twee Luikenaars van 38 en 27 jaar tot een gevangenisstraf van respectievelijk 11 en 7 jaar voor verkrachting en poging tot moord met homofobie als motief. Het slachtoffer was een Luikse homoseksuele man van 53 jaar. De feiten vonden plaats in 2015 in Angleur. De uitspraak in beroep is zwaarder dan het vonnis in eerste aanleg. Voor Unia is dit een teken dat de gerechtelijke autoriteiten het bijzondere karakter van dergelijke vormen van geweld erkennen. Het is immers belangrijk dat het homofobe motief van een dergelijke daad wordt aangetoond en erkend.

### Centrum voor reproductieve geneeskunde werkt laatste discriminatie lesbische koppels weg

Bij *post mortem* implantatie wordt na het overlijden van de partner een embryo geïmplantieerd dat was ingevroren. De partner moet hiervoor voor het overlijden toestemming hebben gegeven. Een centrum voor reproductieve geneeskunde gaf een restrictieve lezing van de betreffende wet - in de wet staat "zijn overlijden" (mannelijk) - en voorzag deze mogelijkheid enkel voor heterokoppels.

Na tussenkomst van Unia kunnen voortaan ook lesbische koppels in dit centrum gebruik maken van *post mortem* implantatie. Het betreffende centrum paste de contracten van zijn patiënten aan en informeerde alle medewerkers die instaan voor de counseling.



### Belgian Pride: asiel en migratie

Unia nam in 2017 ook deel aan de Belgian Pride in de straten van Brussel. Die stond dit jaar in het teken van 'asiel en migratie'. We deelden onze stand met Myria en kaartten via onze interactieve zuil en badges de thematiek bij de deelnemers aan. Jammer genoeg moet Unia vaststellen dat homofob gedrag nog niet verdwenen is. Op vijf jaar tijd is het aantal geopende dossiers voor homofobie - inclusief haatmisdrijven - met 20% toegenomen. Waakzaamheid blijft dus geboden.

## 3. Opleiding - informatie - bewustmaking

Ook in 2017 hebben we bij Unia verder geïnvesteerd in onze prominente aanwezigheid op het terrein. De cijfers tonen een bestending in alle vormen van interventie: informatie en sensibilisatie, maar ook en vooral training en begeleiding.

Voor de interventies van **informatieve** en **sensibiliserende** aard, heeft Unia in 2017 doelgericht ingezet op acties met een groot bereik (464 uur voor 8.416 deelnemers). De focus lag daarbij op de bekendmaking van de werking en de opdrachten van Unia. De lokale verankering van Unia via onze lokale contactpunten draagt ook dit jaar bij tot een stijgende bekendheid en vertrouwdheid met de diensten van onze instelling. Een groot deel van de interventies van 2017 werd daarnaast gewijd aan de kennisgeving van het wettelijk kader inzake antidiscriminatie.

In de meer doorgedreven **training** en **begeleiding** die Unia aanbiedt, werd het aanbod voor bedrijven, overheidsinstellingen en organisaties verder uitgediept. De focus ligt hierbij op het opleiden en begeleiden van professionals met het oog op een structurele en duurzame impact.

In ons trainingsaanbod opteren we voor een aanpak op maat, op basis van een grondige behoeften-analyse bij de aanvrager. De trainingen worden opgebouwd rond concrete 'probleemsituaties' en streven naar een zo groot mogelijke uitwisseling en interactie tussen de deelnemers. Hiervoor worden participatieve werkvormen ingezet. Tot

slot worden de vaststellingen en bijdragen uit de trainingen vertaald naar aanbevelingen voor de opdrachtgever.

Soms is de aanvraag te groot om zelf training aan te bieden. In dat geval hanteren we bij Unia het principe *train the trainer*. We bieden trainers binnen bedrijven, overheidsinstellingen en organisaties de nodige kennis, inzichten en vaardigheden om zelf opleiding rond diversiteit en antidiscriminatie aan te bieden.

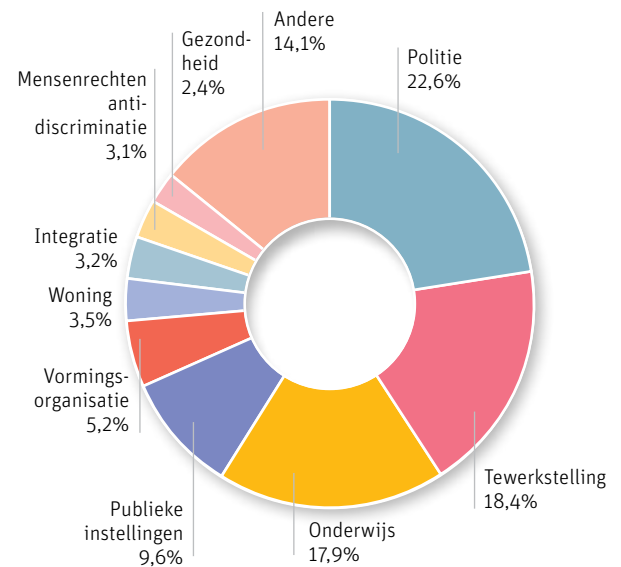
In het kader van onze begeleidingstrajecten werkt Unia in nauw overleg met de hiërarchie van de organisatie die we begeleiden. Het is daarbij een voorwaarde dat de hiërarchie *ownership* heeft en dat engagement ook vertaalt in middelen en mogelijkheden die het traject slaagkansen bieden. De begeleiding wordt opgevat als een proces van co-creatie waarin beide actoren hun aandeel hebben. Een groot deel van de expertise is immers al aanwezig binnen de organisatie. Het is de uitdaging om die te ontsluiten. Bij Unia kunnen we voor extra expertise zorgen, maar we zullen het proces vooral faciliteren. De organisatie zelf is auteur en eigenaar van de structurele en langetermijnoplossingen die worden uitgewerkt.

De drie voornaamste sectoren waarin de dienst Begeleiding en Training actief was in 2016, groeiden ook in 2017: politie, werk en onderwijs.

Wat politie betreft, werd in 2017 beslist om vanaf 2018 te evolueren naar een aangepaste samenwerkingsvorm. De huidige Conventie tussen de geïntegreerde Politie en Unia zal plaats ruimen voor een samenwerking die meer flexibiliteit mogelijk maakt. Hierdoor kunnen de accenten in de beoogde doelstellingen van de samenwerking met de politie in een realistischere timing worden ingepast. Zo zal Unia in 2018 verder blijven inzetten op het COL13/2013-aanbod, het werk rond ethnic profiling, de ondersteuning van het project Kazerne Dossin en de begeleiding op maat van lokale politiezones.

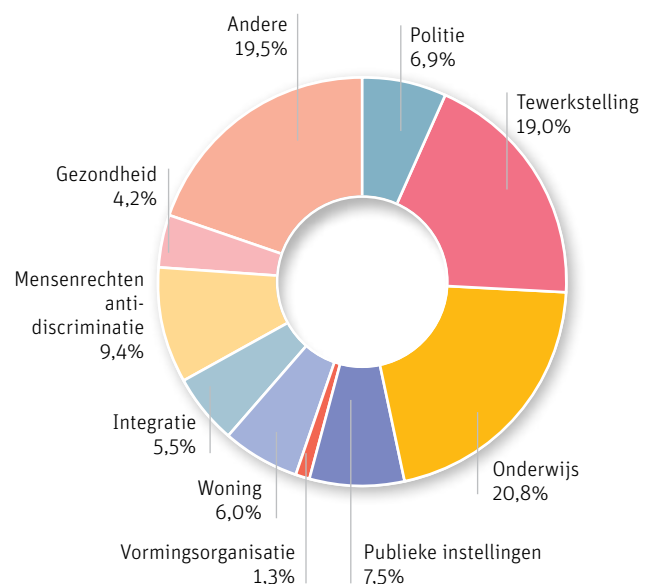
### Geïnvesteerde tijd per sector (in uren)

Aantal uren: 2.596



### Aantal deelnemers per sector

Totaal: 12.378



### Begeleiding en training: aanwezigheid op het terrein

Info en sensibilisatie (< 4u) 2017	
Uren	464
Deelnemers	8.416
Begeleiding en training (> 4u) 2017	
Uren	1.132
Deelnemers	3.932
TOTAAL 2017	
Uren	2.596
Deelnemers	12.378

### Langere opleidingen (10 dagen of meer) in 2017

	Geïnvesteerde tijd (in uren)	Aantal deelnemers
<b>Politie</b>	<b>224</b>	<b>206</b>
Zone Brussel-West	224	206
<b>Werkgelegenheid</b>	<b>112</b>	<b>60</b>
FOD werkgelegenheid (eDiv en opvolgingsmodules)	112	60
<b>Onderwijs</b>	<b>282</b>	<b>148</b>
Redelijke aanpassingen PBD POC*	<b>186</b>	<b>125</b>
Onderwijsinspecteurs	96	23
<b>Publieke instellingen</b>	<b>160</b>	<b>86</b>
BIM	80	39
OCMW Molenbeek	80	47

\* in Vlaanderen: Pedagogische begeleidingsdiensten / Permanente Ondersteuningscel Centra voor Leerlingenbegeleiding



### Opleidingstraject over de omzendbrief COL13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven met de politiezone Brussel-West

In de politiezone Brussel-West werd een opleidings-traject opgezet over de toepassing van omzendbrief COL13/2013. Het project kwam er op initiatief van de hiervoor aangewezen referentieambtenaren uit de politiezone. Met de steun van de hiërarchie van de politiezone werd het project een succes. Tussen juli 2016 en september 2017 volgden in totaal 251 personeelsleden de opleiding: kaderleden, interventiepersoneel, wachtpersoneel en onthaalmedewerkers.

De algemene doelstellingen waren concrete situaties leren analyseren om mogelijke inbreuken tegen de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving te herkennen om die in de pv's op te nemen, en leren welke sleutelvragen je moet stellen tijdens een verhoor wanneer er vermoeden van een inbreuk is. We hebben de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven ook ontleed op basis van de specifieke kenmerken van de verschillende doelgroepen. Dankzij dit maatwerk kon de analyse van de te onderzoeken kwesties in de politiezone worden verfijnd.

Om efficiënter en interactiever te werken, gingen we met anoniem gemaakte feiten en verhoren in subgroepen aan de slag. We gingen hierbij systematisch uit van de kennis van politiemensen die al ervaring hadden met het analyseren van gevallen en klachten. Uit de rechtspraak over deze gevallen blijkt de efficiëntie van het professionele politiewerk.

Ondanks hun terughoudendheid in het begin waren de deelnemers positief over de opleidingen: ze zagen er het praktische voordeel van in voor hun werkzaamheden. En hoewel de meeste deelnemers aangaven dat ze in de praktijk zelden of nooit met klachten over discriminatie of haatmisdrijven werden geconfronteerd, waren ze het erover eens dat de cijfers zorgwekkend zijn. Ze haalden ook verschillende redenen voor de onderrapportering aan: burgers kennen hun rechten onvoldoende of aarzelen om hierover een klacht neer te leggen op het commissariaat, politiemensen en magistraten zijn onvoldoende opgeleid, er zijn problemen bij de registratie enz.



Het opleidingstraject bracht ook positieve en negatieve aspecten van de lokale werking van de politiezone aan het licht. We hebben duidelijke aandachtspunten aan het zonebestuur voorgelegd. Concreet gaat het hierom:

- Er moet werk worden gemaakt van de interne diversiteit door diverser te werven en door sterker in te zetten op teamwerk (het team is belangrijker dan de functie).
- Er moet intern meer informatie worden verstrekt over discriminatie en haatmisdrijven en er moet worden toegezien op de registratie van deze feiten.
- In het licht van een gemeenschapsgerichte aanpak, moeten er ook goede banden worden gesmeed tussen de politie en de bevolking door met lokale partners uit het middenveld samen te werken.

Unia pleitte ook voor een denkoefening over de ethiek en deontologie van de politiezone. We kregen immers verschillende meldingen over een agent uit de politiezone in verband met islamofobe en racistische uitlatingen en slagen en verwondingen.

De effectieve en duurzame steun van de hiërarchie voor een dergelijk project is essentieel om op langere termijn het verschil te maken en om constructief te kunnen werken. Door met de deelnemers te praten, kreeg Unia ook meer inzicht in wat leeft in de zone en de problemen die met politiewerk samengaan. De opleiding heeft ook tot betere registratie- en communicatietools geleid.






























### Goed omgaan met diversiteit in mijn vzw

In oktober 2017 verzorgde een lesgever van Unia samen met een collega een nieuwe opleiding voor de Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes (FESEFA) met als titel 'Bien gérer la diversité dans mon asbl - Goed omgaan met diversiteit in mijn vzw'. Tijdens deze tweedaagse opleiding worden deelnemers wegwijs gemaakt in dit thema.

Het gaat om een praktijkgerichte opleiding die uitgaat van concrete situaties waarmee deelnemers worden geconfronteerd: intergenerationele conflicten, plaats van geloof op het werk, problemen bij het in dienst nemen van een werknemer met een handicap, enz. De deelnemers maken kennis met de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving en met tools om met diversiteit om te gaan. Ze zoeken samen oplossingen voor hun concrete problemen. Dankzij de opleiding gaan ze ook hun eigen functioneren in vraag stellen om te voorkomen dat onbewuste voorkeuren meespelen bij het werven voor en het managen van hun team.

Het is de bedoeling dat FESEFA deze opleidingsmodule in de toekomst zelf gaat aanbieden. De pedagogische expertise die Unia jarenlang over dit specifieke thema heeft opgebouwd, moet FESEFA helpen om haar opleidingspraktijk te verrijken. Begin 2018 is een tweede gezamenlijke sessie gepland.

## 4. Adviezen en aanbevelingen

Domeinen/criteria	
<b>ALLE DOMEINEN</b>	
<b>Alle criteria</b>	 Initiatiefadvies over de algemene politieke nota van de staatssecretaris voor gelijke kansen (Z. Demir)
	 Aanbeveling voor een kaderordonnantie betreffende de bestrijding van discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
	 Advies over het plan van de Franse Gemeenschap om ongelijkheid en armoede te bestrijden
<b>Seksuele geaardheid</b>	 Verslag van de aanbevelingen 'SOGI' Hoge Commissaris voor mensenrechten
	 Advies over het Brussels plan tegen homofobie en transfobie
<b>WERK</b>	
	<b>Alle criteria</b>
	 Aanbeveling opsporing en toezicht door de federale arbeidsinspectie
	 Advies rond studentenjobs
	 Advies rond het voorontwerp van decreet om discriminatie op het werk te bestrijden
<b>Handicap</b>	 Aanbeveling rond het recht op redelijke aanpassingen voor ambtenaren met een handicap
<b>HUISVESTING</b>	
	<b>Alle criteria</b>
	 Advies over het voorontwerp van decreet houdende de regionalisering van de woninghuurovereenkomst in Wallonië
	<b>Andere</b>
	 Aanbeveling rond het referentieadres voor personen die in een mobiele woning verblijven
	 Initiatiefadvies over de vereiste taalkennis in de sociale huisvesting
	 Advies over het voorontwerp van decreet betreffende het onthaal van woonwagenbewoners
<b>ONDERWIJS</b>	
	<b>Handicap</b>
	 Aanbeveling Gebarentaal in het gewoon onderwijs
	 Initiatiefadvies rond het nieuwe ondersteuningsmodel (inclusief onderwijs)
	 Initiatiefadvies over het Pacte d'Excellence
	 Advies rond de ontvangst en begeleiding in het gewoon onderwijs van leerlingen met specifieke behoeften
<b>GOEDEREN EN DIENSTEN</b>	
	<b>Handicap</b>
	 Initiatiefadvies over het verbod van scootmobielen voor personen met beperkte mobiliteit (De Lijn)
	 Aanbeveling voor het verbeteren van de toegankelijkheid van het vervoersaanbod van De Lijn
	<b>Geloof of levensbeschouwing</b>
	 Advies over het onverdoofd slachten
	 Advies over het verbod van lichaamsbedekkende zwemkledij in publieke zwembaden
<b>GEZONDHEID</b>	
	<b>Seksuele geaardheid</b>
	 Aanbeveling bloeddonatie door MSM



Unia is ook bevoegd om onafhankelijke adviezen en aanbevelingen aan alle overheden te bezorgen om de reglementering en wetgeving te verbeteren. We formuleerden in 2017 tweeëntwintig nieuwe adviezen over ontwerpen van wetteksten of reglementen, of deden aanbevelingen gebaseerd op onderzoeken en casestudy's.

Deze adviezen en aanbevelingen worden in heel dit jaarverslag uitvoerig beschreven. Je kunt ze volledig raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de domeinen, de criteria en de betrokken overheden.



### Lokale besturen vragen vaker advies

In het kader van onze lokale aanwezigheid in Wallonië, ontmoetten we de lokale gemeentebesturen om Unia en onze diensten voor te stellen. We brachten ook mogelijke samenwerkingen of ondersteuning ter sprake.

Die lokale verankering helpt. Sinds deze ontmoetingen en samenwerkingen wordt Unia steeds vaker gecontacteerd door lokale overheden: zowel in verband met de ondersteuning van initiatieven als rond nieuwe maatregelen die aansluiten bij onze thema's. We worden ook gevraagd om adviezen te geven over specifieke thema's of over grotere diversiteitsplannen.

# Hoofdstuk 3

## Banden smeden



# 1. De lokale uitdaging

Het is uitermate relevant om op lokaal niveau te werken rond gelijke kansen en non-discriminatie. Zo'n nabijheidsbeleid heeft een impact op het dagelijks leven van alle mensen. Bovendien ziet de burger het lokaal niveau ook als het niveau waar actie en preventie mogelijk zijn.

Toch is er nog een weg af te leggen vooraleer het streven naar gelijkheid en non-discriminatie een vast onderdeel wordt van het lokale beleid. Eerst is er een mentaliteitswijziging nodig, die inhoudt dat bij elk project of elke maatregel de volgende vraag gesteld wordt: "In welke mate zorgt deze maatregel voor meer gelijke kansen voor alle burgers?"

Zowat overal is er wel blijk van goede praktijken of op zijn minst van goede wil. Heel wat gemeenten engageren zich nu al met bewustmakingsprojecten en projecten om het samenleven te bevorderen. Die initiatieven moeten aangegrepen worden om deze aanpak echt lokaal te verankeren. Er zijn goede ideeën, ze moeten enkel nog in kaart worden gebracht. Het uitwisselen van goede praktijken moet aangemoedigd worden en Unia kan daartoe bijdragen.

Door onze lokale aanwezigheid te verzekeren, willen we twee dingen bereiken. Enerzijds willen we dichterbij de burgers staan om hen nabijheidsdiensten te kunnen aanbieden. Anderzijds willen we ook dichterbij plaatselijke en gewestelijke besturen en bij lokale middenveldorganisaties staan. Die lokale aanwezigheid laat ook toe om expertise te ontwikkelen die rekening houdt met de omgeving en de plaatselijke realiteit. De medewerkers van de lokale contactpunten zijn ook het 'gezicht' van Unia en het eerste aanspreekpunt voor personen, ondernemingen of organisaties met vragen.



## Unia inspireert met verkiezingswebsite

De onderwerpen die naar voren werden geschoven tijdens uitwisselingsworkshops van de lokale contactpunten in Vlaanderen en Wallonië, vormen het uitgangspunt voor een nieuwe tool die Unia in 2018 ter beschikking stelt van plaatselijke besturen.

Unia wil de verkiezingen van 2018 aangrijpen om te wijzen op het belang van een transversaal gelijkekansenbeleid op lokaal niveau. Daarvoor ontwikkelden we een inspiratiewebsite (**kiesgelijkekansen.be**). Op deze website vinden politici, maar ook ambtenaren en adviesraden **goede voorbeelden** van gemeenten die het voortouw nemen rond een bepaald aspect van gelijke kansen. Verder reikt de website ook **adviezen en aanbevelingen** aan, voor zowat alle domeinen waar lokale besturen bevoegd voor zijn. Ook zijn er inspirerende voorbeelden en aanbevelingen voor de lokale politiezones.

De website is beschikbaar in de drie landstalen en zal voortdurend geactualiseerd worden. Steden en gemeenten mogen steeds een aanvraag indienen om hun eigen goede praktijk op de website te delen en zo andere gemeenten te inspireren.



In Wallonië werden de lokale contactpunten in 2016 opgericht. Ze zijn gevestigd in regio's die de regeringen van het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap hebben vastgelegd. Om ons dekingsgebied te verruimen, kozen we bij Unia voor een strategie met vier vaste bureaus en extra permanentiediensten:

- Waals-Picardië/Henegouwen Centrum: kantoor in Bergen. Permanenties in Doornik en Péruwelz zullen de aanwezigheid in Waals-Picardië geleidelijk aanvullen.

- Waals-Brabant/Zuid-Henegouwen: kantoor in Charleroi en permanenties in Ottignies en Nijvel (op afspraak).
- Namen/Hoei-Borgworm/Luxemburg: kantoor in Namen en permanenties in Hoei en op afspraak in Aarlen.
- Luik/Verviers: kantoor in Luik en permanenties in Verviers, Ans, Eupen (zie hierna) en binnenkort in Malmédy.

De nauwe banden met de Espaces Wallonie blijven behouden. Daar blijven we permanenties organiseren als dat mogelijk is of blijven we nauw samenwerken om de follow-up van individuele meldingen te verzekeren.

Sinds december 2017 organiseert Unia ook elke maand Duitstalige permanentie in Eupen, in het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap. Iedere tweede vrijdag van de maand is er een Unia-medewerkster aanwezig in de kantoren van de Ombudsvrouw van de Duitstalige Gemeenschap.

In Vlaanderen bestaan de lokale meldpunten discriminatie al sinds 2009. Ze werden opgericht in het kader van het Vlaamse decreet van 10 juli 2008 over het gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. In 2014 werden ze in Unia geïntegreerd. De contactpunten bevinden zich in dertien centrumsteden: Aalst, Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas en Turnhout.

In 2016 lag de nadruk nog op de noodzakelijke bekendmaking van deze lokale contactpunten. In 2017 konden banden worden versterkt en kon er zo beter ingespeeld worden op uiteenlopende plaatselijke contexten. Dat houdt in dat we:

- aansluiting vinden bij het lokale netwerk (platforms, adviesraden enz.);
- aansluiting vinden bij bestaande lokale initiatieven (festivals, werelddagen, stadsprojecten enz.);
- participeren en ons engageren als lokale partner;
- uitwisselingen vergemakkelijken en samenwerkingsverbanden aangaan.

Unia kiest bewust niet voor de aanpak van een overheidsdienst die het goede voorbeeld komt tonen en belerend optreedt. Net zoals in ons beleid voor het behandelen van individuele dossiers, waarbij voorrang wordt gegeven aan overleg en bemiddeling, leggen we de nadruk op overleg en participatieve opbouw, op het uitwisselen van goede praktijken en op netwerken.

De concrete samenwerking kan een van de volgende vormen aannemen:

- samenwerking in het kader van een individueel discriminatiedossier. Op lokaal niveau gaat de voorkeur hierbij uit naar de volgende thema's: onderwijs, huisvesting, horeca, openbaar vervoer en de dienstverlening van plaatselijke besturen;
- info- en bewustmakingssessies op maat over de antidiscriminatiewetgeving;
- adviezen en aanbevelingen op maat of initiatieven voor projecten op gemeentelijke schaal;
- begeleiding in het kader van projecten in verband met gelijke kansen en bestrijding van discriminatie;
- deelname aan lokale evenementen die verband houden met onze bevoegdheden.

## 1.1 | Lokale en internationale dagen

In 2017 organiseerden we bij Unia in Wallonië onze eerste uitwisselings- en netwerkdag voor lokale openbare actoren. En in Vlaanderen zetten de lokale contactpunten de reeks ontmoetingen verder waarmee ze in 2016 onder de titel *Inspiratiedagen* van start zijn gegaan. Tijdens die dagen luistert Unia naar lokale vragen en uitdagingen, om meer inzicht te krijgen in en aan te sluiten bij het lokale netwerk. Gemeenten en lokale actoren krijgen de kans om ideeën en projecten uit te wisselen en om de diensten die Unia aanbiedt, beter te leren kennen.

### Dag van de gemeenten in Wallonië

Op de Dag van de gemeenten, die op 27 april 2017 in Namen plaatsvond, wilden we vragen, praktijken en beleidsmaatregelen uitwisselen tussen plaatselijke besturen op het vlak van gelijke kansen en bestrijding van discriminatie. De dag bood gemeentelijke en provinciale ambtenaren en medewerkers van Unia en van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bovendien de kans om te netwerken.



Na een inleiding over de antidiscriminatiewetgeving boden we zes themaworkshops aan:

- omgaan met levensbeschouwelijke en culturele diversiteit;
- discriminatie op de huisvestingsmarkt;
- de toegankelijkheid van diensten en voorzieningen in de gemeente;
- redelijke aanpassingen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs;
- optreden tegen openbare hate speech;
- gender- en gelijkheidsstereotypen in de gemeente.

Deze workshops werden telkens gehost door een duo: een medewerker van het lokale contactpunt en een expert van Unia of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De uitwisselingen waren vruchtbaar: theoretische aspecten kwamen aan bod, maar er werden ook ervaringen en praktijken uitgewisseld in verband met de interne organisatie van de gemeente en de dienstverlening aan de burgers.

Het werk stopt daar echter niet. Op middellange termijn kadert het in de ruimere context van de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 en van de beleidslijnen die de nieuwe meerderheden uittekenen en die de besturen uitvoeren.

Unia ontmoette in 2017 ook partners en lokale actoren op de lokale voorstellingen van ons jaarverslag in Luik, Charleroi en Doornik. Thema's zoals huisvesting en werk werden bij die gelegenheid aangekaart met externe sprekers. Sébastien Pradella, directeur van het Centre d'Etudes en Habitat Durable (CEHD), en Grégor Stangherlin, die instaat voor het plan voor maatschappelijke cohesie in Luik, hadden het er over het thema huisvesting. Basilio Napoli, algemeen strategisch directeur van Forem, en Sile O'Dorchai, wetenschappelijk directrice van het IWEPS, deelden hun ervaring en onderzoeksbevindingen over werk.

## Inspiratie- en overlegdagen in Vlaanderen

Sinds 2016 organiseren we bij Unia inspiratie- en netwerkdagen in Vlaanderen om onze activiteiten beter bekend te maken bij lokale actoren en om het uitwisselen van informatie en goede praktijken te bevorderen.

In 2017 werden die dagen gelinkt aan de voorstelling van het jaarverslag van Unia. Twee externe sprekers waren uitgenodigd om met de deelnemers over een specifiek thema te discussiëren. Op 13 juni hadden Karel Van Eetvelt (afgevaardigd-bestuurder van Unizo) en Patrick Loobuyck

(politiek filosoof) het respectievelijk over het thema diversiteit op de arbeidsmarkt en over de groeiende polarisering van de samenleving. Op 14 juni kaartten Patrizia Zaroni (professor aan de universiteit van Hasselt) en Machteld Verbruggen (algemeen directeur van de Thomas More Hogeschool), respectievelijk de thema's rechten van personen met een handicap en diversiteit op de arbeidsmarkt aan. En op 22 juni bogen Khalid Benhaddou (voorzitter van het Platform van Vlaamse Imams en auteur van het boek *Is dit nu de islam?*) en Elisabeth De Vleeschauwer (medewerkster van het onderwijsnetwerk GO! Onderwijs), zich respectievelijk over de betekenis van de moderne islam en over inclusief onderwijs. Deze formule krijgt in 2018 een vervolg.

## Duitstalige Gemeenschap

Op 27 november stelden we de activiteiten van Unia voor tijdens een thema-avond in Eupen. Het was meteen de eerste publieke sessie in het Duits. Na uitleg over de opdracht van de instelling en de acties die daaruit voortvloeien, gingen de directie en de Duitstalige medewerkers in op de krachtlijnen van het jaarverslag 2016. Bijzondere aandacht ging naar de discriminatiemeldingen uit de Duitstalige Gemeenschap.

## Internationale dagen

Traditioneel bieden internationale dagen de gelegenheid om de aandacht op een bepaalde problematiek te vestigen, om aanbevelingen naar voren te schuiven en om de diversiteit van onze samenleving te prijzen. Unia organiseerde in 2017 opnieuw activiteiten in het kader van de Internationale dag tegen racisme en discriminatie (21 maart), de Internationale dag tegen homofobie en transfobie (17 mei) en de Internationale dag van personen met een handicap (3 december).

Op **21 maart** wilden we jongeren aan het woord laten om hun mening over racisme te geven. De campagne #GeefMe1Minuut was aanleiding voor scholen, jeugthuizen, verenigingen en steden en gemeenten om tientallen activiteiten te organiseren. De video's, tags en andere stadskunstwerken die in het kader van 21 maart werden gemaakt, getuigen van hun behoefte om op dagelijks racisme te reageren en om te gaan voor een multiculturele en inclusieve samenleving. Op de Facebookpagina en website van Unia ([www.unia.be](http://www.unia.be)) kun je een selectie van de georganiseerde evenementen terugvinden (zie ook deel 2.3. van dit jaarverslag).

Op **17 mei** verdedigden de lokale contactpunten van Unia mee de regenboogkleuren, symbool voor de LGBT-beweging. Dat deden ze via ludieke acties, infostands en andere bewustmakingsacties georganiseerd door verschillende steden en verenigingen.

En ook op **3 december** organiseerden of werkten de lokale contactpunten mee aan infomomenten en allerhande bewustmakingsacties. Daarbij lag de nadruk op thema's zoals werk, toegankelijke huisvesting of het recht voor personen met een handicap om eigen levenskeuzes te kunnen maken.



We lanceerden bovendien onze eigen campagne over het recht van personen met een handicap om hun stem uit te brengen. Via affiches, visuals en getuigenissen op sociale media herinnerden we België en plaatselijke besturen aan hun engagement "om te waarborgen dat personen met een handicap daadwerkelijk en ten volle kunnen participeren in het politieke en openbare leven [...] met inbegrip van het recht, en de gelegenheid, voor personen met een handicap om hun stem uit te brengen en gekozen te worden" (artikel 29 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap). Hierover vind je meer informatie in deel 2.1. van dit jaarverslag.

## 1.2 | Focus op enkele lokale acties

Elk jaar organiseren we bij Unia tal van lokale acties, of sluiten we ons erbij aan. Daarbij werken we samen met schepencolleges en/of plaatselijke verenigingen. In dit deel van het jaarverslag stellen we een beknopte selectie van deze eenmalige of structurele activiteiten voor. Meer informatie vind je in het deel 'Opleidingen - informatie - bewustmaking' van dit jaarverslag en op onze online agenda: <https://www.unia.be/nl/agenda>.

### Estafetteloop toegankelijk voor iedereen

Unia nam op 3 december 2017 deel aan de estafetteloop die het Collectif 03/12 in Luik organiseerde. Het Collectif 03/12 staat voor een vijftiental verenigingen voor personen met een handicap. Zij krijgen steun van de schepen voor Maatschappelijk Leven en van de dienst Accessplus van de stad Luik. Voor de editie 2017 liep het Collectif door het centrum, voor inclusie. Deelnemers konden alleen lopen of in teams van drie of zes personen. Het parcours was zo uitgezet dat ook personen met een handicap aan het evenement konden deelnemen.

### Week van de verbondenheid: de Langste Tafel

Op 28 september stond er tijdens de Week van de Solidariteit een enorme tafel in het station van Brugge, waar alle burgers mee aan mochten aanschuiven. Dit initiatief van de stad Brugge en verschillende lokale spelers, waaronder Unia, kaderde in het project 'Allemaal Mensen Brugge' van 11.11.11. Met de Langste Tafel wilden we dialoog aanmoedigen door mensen uit te nodigen om mee te tafelen met tafelenoten waar ze in hun dagelijks leven niet of nauwelijks in contact komen. Bijvoorbeeld asielzoekers, mensen in armoede, jongeren of ouderen



enz. Een taalcarroussel, een heerlijk buffet en allerhande activiteiten braken het ijs en zorgde ervoor dat de tafelgasten ideeën en standpunten uitwisselden. Het was een groot succes: 400 tot 450 deelnemers deelden dit gezellige moment met elkaar.

### Aperitiefdebatten van Unia

Nadenken en van gedachten wisselen over mensenrechten en gelijke kansen. Dat was de bedoeling van de drie aperitiefdebatten die Unia in maart en april 2017 in Bergen organiseerde. Dat gebeurde in het kader van de Triennale de l’Affiche Politique, georganiseerd door de Pôle Muséale van de stad Bergen.

Het idee achter deze eerste samenwerking? Een breder of ander publiek bereiken dan normaal. Zo organiseerden we een debat midden in de tentoonstelling in het Mons Memorial Museum. Dit debat was ook toegankelijk voor een publiek dat niet op de hoogte of niet overtuigd was. Het bood iedereen de gelegenheid om zich vrij uit te spreken over onderwerpen die iedereen bezighouden.

De thema’s van de tentoonstelling en vooral van de tentoongestelde affiches in het museum strookten met onze verwachtingen. Zo konden we thema’s als vrije meningsuiting, migratie en discriminatie aankaarten.

Het ging hier helemaal niet om een conferentie of om uiteenzettingen, maar wel degelijk om een discussie tussen een deskundige, iemand uit het middenveld, een moderator (Unia) en het publiek. De bedoeling was om tot een dynamische uitwisseling te komen. Het was ook de gelegenheid om een lokale middenveldorganisatie in de kijker te zetten die actief betrokken is bij het besproken thema.

### Hallo, is dit discriminatie?

DiversCity is een samenwerking tussen de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), de drie werknemersorganisaties (ACOD-Lokale en Regionale Besturen, ACV-Openbare Diensten en VSOA) en de Vlaamse rege-

ring. DiversCity maakt werk van een divers personeelsbeleid. In 2017 werd de Dienst Lokaal van Unia uitgenodigd om de opleiding ‘Hallo, is dit discriminatie?’ mee vorm te geven.

Medewerkers van lokale besturen, sociale verhuurkantoren, thuiszorgdiensten en politiezones kregen van Unia een gratis inleiding over de antidiscriminatiewetgeving op de werkvloer. Ze leerden er ook hoe ze kunnen reageren op discriminerende vragen van burgers en cliënten (bijvoorbeeld om geen poetsdame van buitenlandse origine te sturen). Deze interactieve opleiding werd fel gesmaakt. De vijf opleidingsdagen (in elke provinciehoofdstad en in Brussel) waren bijna allemaal volzet. Deze opleidingen worden hernomen in 2018.

### Debat over de film *Chez Nous*

Op vraag van het Athenée Jules Destrée uit Charleroi organiseerde ons lokale contactpunt na de vertoning van de film *Chez Nous* (Lucas Belvaux, Quai 10) een activiteit met de leerlingen. Maar liefst 220 leerlingen van het vijfde en zesde leerjaar woonden de vertoning bij. Er volgde een geanimeerd en constructief debat over vooroordelen, discriminatie en wat als aanzetten tot haat wordt beschouwd.

### Sociale kwesties

Op vraag van de Naamse schepen voor Jeugd nam het lokale contactpunt van Unia deel aan haar project ‘Sociale kwesties’ voor secundaire scholen. In 2017 was het thema van dit project ‘pesterijen op school’. Dat thema werd via een actietheaterstuk aangekaart. Samen met de politie van Namen gaf Unia toelichting bij de grenzen van vrije meningsuiting op sociale media. Alle scholen van alle netten namen deel aan deze activiteit die twee weken lang liep. Via het project bereikten we 1.200 leerlingen - in 2018 wachten er nog eens zoveel.



### eDiv@WEST4WORK

In 2017 organiseerden de Regionale Sociaaleconomische OverlegComités (RESOC's) van West-Vlaanderen, Diversity, POM West-Vlaanderen en de VDAB de tweede editie van WEST4WORK, een evenement voor werkgevers en middenveldorganisaties. Unia stelde op 26 juni in Roeselare onze eDiv e-learningmodule voor. We organiseerden ook een workshop over de antidiscriminatie wetgeving.

### Debat over de film *Selma*

De stad Hoei riep de diensten en verenigingen die in de stad actief zijn (jeugdhuizen, Rode Kruis, wijkgezondheidscentra, Territoire de la Mémoire, diverse andere vzw's en het lokale contactpunt van Unia) bijeen om hen te betrekken bij allerhande activiteiten om het samenleven te bevorderen. Dat gebeurde in het kader van de samenlevingsprojecten die het Waals Gewest subsidieert. Zo toonde de stad naar aanleiding van de Internationale dag tegen racisme de film *Selma* in het jeugdhuis Le Mézon. (de filmtitel verwijst naar de stad in de VS waar verschillende protestmarsen voor het stemrecht van zwarten begonnen, o.a. geleid door Martin L. King) Er vonden twee vertoningen plaats. Unia leidde het debat met 120 deelnemers.

### Bang voor de islam?

Bruggelingen werden op 30 oktober door Unia uitgenodigd in de moskee voor een boeiende uiteenzetting van een Brugse moslima over de islam. Nadien kon het publiek vragen stellen aan de Brugse moslimgemeenschap. Unia was moderator. Bovendien organiseerde Unia op 8 november in samenwerking met Howest een lezing van de imam Khalid Benhaddou over zijn visie op de 'rationele islam'.

### Adviesraad voor eredienssten

In 2017 heeft de stad Charleroi de adviesraad voor eredienssten en vrijzinnigheid opgericht. Die raad kan initiatieven nemen om het samenleven te bevorderen en moet daarnaast raadgevend advies over projecten uitbrengen. Unia werd in 2017 uitgenodigd voor een ontmoeting met deze raad. We lichtten daar onze opdrachten en structurele en individuele werkzaamheden toe over geloofskwesties.

### Gemeenschappelijke acties en overleg

Het Contactpunt Antwerpen organiseert jaarlijks meerdere netwerkmomenten voor lokale partners. We vermelden in eerste instantie het regionaal Netwerk Arbeidsgerelateerde Discriminatie, waarin partners uit de hele provincie Antwerpen zijn vertegenwoordigd. De doelstellingen van dit netwerk zijn: kennisuitwisseling, samenwerking en versterking van elkaars werking. Dankzij het Netwerk kunnen we dieper ingaan op daadwerkelijke discriminatie en op effectieve preventie tools. Er wordt ook ruimte gelaten om nieuwe projecten van Unia of partners voor te stellen.

Het Netwerk Arbeidsgerelateerde Discriminatie is twee keer samengekomen in 2017. In april was er vooral aandacht voor juridische cases. In november lag de nadruk op initiatieven om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden en om vluchtelingen te werk te stellen.

Uit de evaluatie van deze ontmoetingen blijkt dat de deelnemers vragende partij zijn voor juridische informatie en voor de uitwisseling van goede preventiepraktijken.

Daarnaast wordt er ook een lokaal Netwerk Onderwijs georganiseerd. Dit netwerk komt tweemaandelijks samen om de vinger aan de pols te houden rond inclusief onderwijs. Dit netwerk bestaat enkel uit partners uit Antwerpen zelf. Binnen dit netwerk wordt een werkgroep '21 maart' (internationale dag tegen racisme) georganiseerd. De leden van deze werkgroep organiseren elk jaar een actie of een campagne tegen discriminatie in het onderwijs.



## 2. De internationale uitdaging

Unia maakt internationaal deel uit van verschillende netwerken die organisaties samenbrengen die gelijkheid bevorderen en mensenrechten verdedigen. Met twee van deze netwerken heeft Unia een bevoorrechte band: in eerste instantie met **Equinet** (European Network of Equality Bodies), Brussel, [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)) en met **ENNHRI** (European Network of National Human Rights Institutions, Brussel, <http://ennhri.org>).

Unia is ook lid van **AFCNDH** (Association francophone des Commissions nationales des droits de l'Homme, Parijs, <http://afcndh.org>) en nam deel aan de algemene vergadering van 2017.

Een medewerkster van Unia, Astrid Eischstadt, zit als plaatsvervangster in de raad van bestuur van het **FRA** (Fundamental Rights Agency - Europees Bureau voor de grondrechten, Wenen, <http://fra.europa.eu>). Het is bovendien binnen Unia dat de Belgische leden van de **ECRI** worden gekozen (Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie, Straatsburg, [www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri)).

Unia dient tot slot ook parallelrapporten in. Die rapporten kaderen in de rapporteringscycli over diverse internationale verdragen van de Verenigde Naties, de Raad van Europa, de Europese Unie en de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa.

### 2.1 | Verenigde Naties

Voor de Verenigde Naties stelt Unia parallelrapporten op voor de volgende verdragen:

- Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD). Unia werd bovendien door België aangeduid als monitoringorgaan om verzoekschriften op basis van artikel 14 van het CERD te ontvangen. Na alle nationale rechtsmiddelen te hebben uitgeput, kan iedere persoon of groep personen een verzoekschrift bij Unia indienen wanneer een door het CERD gewaarborgd recht werd geschonden.
- Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en het facultatief protocol (CRPD).

In het kader van onze opdrachten werken we bij Unia mee aan nog meer parallelrapporten die kaderen in de

follow-up van andere internationale mensenrechtenverdragen, overeenkomstig de kalender die voor België is vastgelegd.

Zo bezorgde Unia in 2017 een rapport aan de Onafhankelijke expert voor bescherming tegen geweld en discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit van de Hoge Commissaris voor de Mensenrechten (zie deel 2.5., seksuele geaardheid, van dit jaarverslag).

Unia is ook bij de volgende processen betrokken:

- Universeel Periodiek Onderzoek (Universal Periodic Review - UPR);
- Post-Durban I en II-proces (Wereldconferenties tegen racisme, rassendiscriminatie, xenofobie en daarmee samenhangende onverdraagzaamheid).

Unia verzekert tot slot ook de follow-up van de activiteiten van GAHNRI (Global Alliance of National Human Rights Institutions), meer bepaald door haar deelname aan een van de vier regionale subnetwerken (ENNHRI - zie hierna).

Unia vroeg in 2017 een nieuwe accreditatie aan als nationaal mensenrechteninstituut met een B-statuut. Deze accreditatie was toegekend aan het vroegere Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding. Maar door de opsplitsing van het Centrum in twee aparte instituten - Unia en Myria - is die oude accreditatie vervallen. In mei 2018 volgt hierover een beslissing.

### 2.2 | Raad van Europa

Op niveau van de Raad van Europa dient Unia parallelrapporten in of werken we eraan mee voor de volgende verdragen:

- Europees Verdrag ter voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing (CPT);
- het herzien Europees Sociaal Handvest.

In april 2017 bezorgden Unia en Myria een parallelrapport aan het Europees Comité voor Sociale Rechten. Dat rapport ging over het elfde rapport van de regering van België over de artikelen van het herzien Europees Sociaal Handvest in verband met gezondheid, sociale zekerheid en sociale bescherming (artikelen 3, 11, 12, 13, 14, 23 en 30 van het herzien Europees Sociaal Handvest).

Inclusion Europa en de Internationale federatie voor de mensenrechten (FIDH) dienden een collectieve klacht in

bij het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR). Die klacht ging over het ontbreken van maatregelen om de inclusie van leerlingen met een verstandelijke handicap in het gewone onderwijs in de Franse Gemeenschap te bevorderen. In het kader van die klacht, heeft Unia haar bevindingen als *amicus curiae* overgemaakt (zie deel 3.2. Handicap: steun voor leerlingen en scholen).

Unia is bovendien lid van het Europees netwerk van Nationale Mensenrechtenorganisaties (ENNHRI - European Network of National Human Rights Institutions).

Tot slot is onze codirectrice Els Keytsman sinds januari 2018 door België aangeduid als lid van de ECRI (Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie). François Sant'Angelo, Unia-medewerker, zetelt vandaag als plaatsvervanger.

### ENNHRI: goedkeuring van het tweede strategisch plan

ENNHRI is het Europees Netwerk van Nationale Mensenrechtenorganisaties. Het ondersteunt hun werkzaamheden door gezamenlijke standpunten goed te keuren, door werkgroepen te coördineren en door conferenties en een academie te organiseren. Het vast secretariaat is ondergebracht in de kantoren van Unia.

In 2017 keurde het ENNHRI zijn tweede strategisch plan goed (2018-2021) en heette het een 42<sup>e</sup> lid welkom (de Tsjechische Republiek). Het kreeg ook het statuut van waarnemer bij het ad-hoc-comité voor de Rechten van Personen met een Handicap bij de Raad van Europa.

Unia werkt actief mee aan de *Legal Working Group* en aan de *CRPD Working Group* (werkgroep over het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap) en aan projecten die aansluiten bij ons wettelijk mandaat.

Zo nam Unia in 2017 deel aan het seminar 'EU and NHRIs: towards more effective engagement in promoting and protecting human rights' (EU en Nationale Mensenrechtenorganisaties: voor een meer effectieve betrokkenheid bij het bevorderen en beschermen van de mensenrechten). Het evenement was de gelegenheid om alle regionale actoren samen te brengen die rond deze thematiek werken, zodat ze hun respectieve praktijken konden uitwisselen. In mei vond bij Unia de vergadering van de CRPD Working Group plaats.

Unia nam tot slot actief deel aan de slotconferentie over de rechten van ouderen in rust- en verzorgingstehuizen.

Unia was een van de leden die een voortrekkersrol speelde bij het opzetten van het project.

### Conclusies van het project 'Mensenrechten van ouderen die langdurige zorg behoeven'

Op 28 november 2017 organiseerde het ENNHRI de slotconferentie van het project over 'Mensenrechten van ouderen die langdurige zorg behoeven', dat door de Europese Commissie werd gefinancierd.

Unia voerde in het kader van dit project in 2015 en 2016 in België een monitoring<sup>113</sup> uit. Daaruit bleek dat mensenrechten niet echt een hoofdzorg op zich zijn voor directies van rust- en verzorgingstehuizen. Dit betekent echter niet dat de verstrekte zorgen niet aan die rechten beantwoorden. Unia stelde vast dat het recht op gelijke toegang tot deze tehuizen het meest bedreigd was, vooral voor kansarme ouderen en ouderen met een migratieachtergrond. Die liepen een groter risico op discriminatie.

De verschillen tussen rusthuizen zijn groot. Over het algemeen hebben de vastgestelde problemen te maken met de vrije keuze van ouderen, die vaak meer wordt ingeperkt dan noodzakelijk is. Ook hun recht op privacy wordt niet altijd helemaal geëerbiedigd. De bewoners en hun familie hebben echter meestal kritiek op de kwaliteit van de voorzieningen en van de verstrekte zorgen. Vaak wordt als reden een tekort aan personeel aangehaald. De betrokken instanties kregen ook enkele klachten over slechte behandeling en mishandeling.

Unia verzorgde op de slotconferentie van ENNHRI een workshop over vrije keuze. De deelnemers wezen op de sleutelrol van de rusthuisdirecties. Zij kunnen het gedrag van hun personeel aanpakken om te voorkomen dat het zou afglijden naar aanvechtbare praktijken in termen van eerbied voor de menselijke waardigheid van ouderen.

Het ENNHRI-netwerk stelde tijdens de conferentie de conclusies op Europese schaal voor. Die duiden op bezorgdheid over het recht op menselijke waardigheid, privacy, zelfstandigheid en toegang tot justitie. Het netwerk haalde Europese voorbeelden aan van mensen die gedwongen werden om zonder hun toestemming in een rusthuis te verblijven, van personen die niet werden aangekleed, van bewoners die zonder medische redenen kalmeermiddelen toegediend kregen, van kamers die niet waren verwarmd om te besparen enz.

113 De monitoring *Human Rights of Older Persons and Long-Term Care* (2016) kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

Het netwerk stelde ook dertien normen voor om de eerbiediging van de mensenrechten van ouderen in rust- en verzorgingstehuizen te garanderen. Die kun je raadplegen<sup>114</sup> op hun website [www.ennhri.org](http://www.ennhri.org).

## ECRI: herziening van Algemene beleidsaanbeveling nr. 2

Twintig jaar na de goedkeuring van haar initiële Algemene beleidsaanbeveling nr. 2 over de gespecialiseerde organen in de strijd tegen racisme, xenofobie en onverschillen op nationaal niveau, besliste de ECRI (European Commission against Racism and Intolerance of the Council of Europe) om de tekst te herzien, zodat die rekening houdt met de vele ontwikkelingen die sinds 1997 hebben plaatsgevonden. Hierover vond op 23-24 mei een seminar plaats in Straatsburg. De directeur van Unia gaf daar toelichting bij de rol van de Nationale Mensenrechtenorganisaties in de strijd tegen racisme. Bovendien stelde de voorzitter van Equinet tijdens het seminar het werkdocument voor over 'Normen voor organisaties ter bevordering van gelijke behandeling'. De herziene aanbeveling<sup>115</sup> werd in december door ECRI goedgekeurd en zal begin 2018 aan de Ministerraad worden voorgelegd.

## 2.3 | Europese Unie

Op het niveau van de Europese Unie is Unia actief in Equinet, het European Network of Equality Bodies, en in het Europees Bureau voor de grondrechten (FRA - EU Fundamental Rights Agency). Het Equinet-secretariaat is in Brussel ondergebracht, in hetzelfde gebouw als Unia. Beide instanties delen ook een aantal diensten.

Unia biedt ook steun aan en vervult de rol van deskundige bij de Belgische vaste vertegenwoordiging bij de Europese Unie, in het bijzonder voor het voorstel voor de Europese zogenaamde 'goederen en diensten'-richtlijn. Die richtlijn wil het principe van de gelijke behandeling van personen invoeren zonder onderscheid op grond van geloof of levensbeschouwing, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid voor de volgende maatschappelijke domeinen: sociale bescherming, onderwijs, toegankelijkheid en verstrekking van goederen en diensten (met inbegrip van huisvesting).

114 De *Final Project Conference* (8 december 2017) kan je raadplegen op <http://ennhri.org/Final-Project-Conference-371>.

115 De *herziene aanbeveling* kan je raadplegen op de website van ECRI [www.coe.int/ecri](http://www.coe.int/ecri).

In het kader van richtlijn 2014/54 over het vrij verkeer werden Unia en het Federaal Migratiecentrum Myria onlangs door België aangeduid als organen ter bevordering van gelijke behandeling en ter ondersteuning van werknemers in de Unie en hun familieleden. De precieze uitvoeringsmodaliteiten van deze opdracht moeten wel nog worden verduidelijkt.

## Equinet viert tienjarig bestaan

Equinet, het European Network of Equality Bodies, groepeerd vandaag 46 organisaties uit 34 Europese landen. Directeur Patrick Charlier van Unia is lid van de raad van bestuur voor een nieuw mandaat (2017-2019) en verschillende medewerkers van Unia nemen deel aan de werkgroepen van het netwerk.



Foto: Equinet/Thierry Maroit

In 2017 stelde de werkgroep 'Policy Formation' een factsheet samen over de verschillende acties die de Europese Commissie en de nationale organisaties hadden opgezet om de gelijke behandeling van LGBTI-personen te bevorderen. Ze deed dit aan de hand van punten die het netwerk in 2013 naar voren had geschoven (*Equinet Perspective: Equality Bodies promoting Equality and Non-Discrimination for LGBTI People*).

De werkgroep 'Equity Law' boog zich dan weer over recente juridische dossiers in verband met discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing. Na de uitwisselingen zal Equinet in 2018 een update publiceren van het rapport *A Question of Faith? Religion and Belief in Europe* (2011). Het netwerk zette ook de monitoring verder van dossiers die het Europees Hof voor de Mensenrechten had doorgegeven. Dit om relevante zaken in kaart te brengen m.b.t. de werkzaamheden van de gelijkheidsorganisaties.

De werkgroep 'Communication Strategies and Practices' publiceerde twee gidsen om de communicatie van de gelijkheidsorganisaties te versterken. De eerste gids *Framing Equality: Communication Handbook for Equality Bodies* legt de nadruk op het gebruik van verhalen. De gids

is een vervolg op een werk uit 2012 over de waarden die met externe communicatie moeten worden overgedragen. De tweede gids gaat in op het gebruik van sociale media en is een vervolg op een opleiding die Equinet hierover organiseerde.

Deze publicaties kunnen geraadpleegd worden op de website van Equinet: [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org).

Equinet vierde in 2017 ook zijn tienjarig bestaan met een reeks activiteiten die werden afgerond met de conferentie 'Together for an equal Europe'. Op deze conferentie waren vertegenwoordigers aanwezig van gelijkemansorganisaties, van Europese instellingen, van internationale organisaties, van middenveldorganisaties en van regeringen, samen met academische experts. Opvallend was de actieve deelname van de Europese commissarissen Frans Timmermans en Věra Jourová: een teken van erkenning van het belang en de relevantie van Equinet en zijn leden als voorvechters in de strijd tegen discriminatie en voor de bevordering van gelijke kansen.

Equinet werd oorspronkelijk opgericht om de uitwisseling tussen de gelijkemansorganisaties te vergemakkelijken. En om zo hun capaciteit en expertise te vergroten om bij te dragen tot de ontwikkeling en de toepassing van het antidiscriminatie recht. Equinet is een bevoorrecht aanspreekpunt van de Europese Unie voor alle ontwikkelingen in dit verband.

Equinet stelt vast dat het werk van de gelijkemansorganisaties de afgelopen tien jaar complexer is geworden, door de economische en financiële crisissen en door de manier waarop regeringen hierop hebben gereageerd. Een aantal organisaties zag hun middelen drastisch teruggeschroefd worden; van anderen werd de onafhankelijkheid in vraag gesteld. Daarom startte Equinet in 2016 met een proces om gemeenschappelijke normen uit te werken over de onafhankelijkheid, de efficiëntie, de werking en de macht van de gelijkemansorganisaties. Het legde die normen<sup>116</sup> in oktober 2017 voor aan de High Level Group voor non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit van de Europese Commissie.



### Strengthening engagement with the UN CRPD committee

Unia nam in oktober 2017 deel aan het colloquium 'Strengthening engagement with the UN CRPD committee'. Dat colloquium werd georganiseerd door Equinet, het European Disability Forum en het regionaal Bureau voor Europa van de Hoge Commissaris voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties. Unia gaf toelichting bij de manier waarop we bij het formuleren van beleidsaanbevelingen en bij onze informatie- en bewustmakingswerkzaamheden gebruik maken van de slotbeschouwingen (*concluding observations*) van het VN-comité inzake de Rechten van Personen met een Handicap (voor wat betreft de toepassing van de bepalingen van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap in België).

### FRA: nieuwe luiken van de rapporten over minderheden en discriminatie

Het Europees Bureau voor de grondrechten (FRA) is een van de gespecialiseerde agentschappen van de EU. Door in de EU gegevens te verzamelen en te analyseren, helpt het FRA de instellingen van de Europese Unie en de lidstaten om de grondrechten te beschermen van personen die in de EU verblijven.

Het FRA publiceerde in 2017 twee rapporten, waarop Unia reageerde. In september 2017 ging het rapport *Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Muslims - Selected findings*<sup>117</sup> na hoe individuele kenmerken zoals de voornaam en naam, de huidskleur of het dragen van een religieus symbool aanleiding geven tot een discriminerende behandeling en tot pesterijen. In december 2017 bleek uit het rapport van de *Second European Union minorities and discrimination survey (EU MIDIS II)*<sup>118</sup> hoezeer minderheden - vooral wat werk betreft - nog altijd te lijden hebben onder discriminerend gedrag, ondanks de geldende wetgeving.

116 Deze normen zijn in het Nederlands, Frans en Duits vertaald. Je kunt ze raadplegen op: <http://www.equineteurope.org/Equinet-Working-Paper-on-Developing-Standards-for-Equality-Bodies>.

117 *Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Muslims - Selected findings* kan je raadplegen op <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-muslims-selected-findings>.

118 *Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main results* kan je raadplegen op <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>.

In 2017 nam Unia ook deel aan het programmatisch overleg van het FRA. Een medewerkster van Unia is plaatsvervangend lid voor België in de raad van bestuur.

## 2.4 | Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE)

Unia werd door deze organisatie gevraagd om vragenlijsten over uiteenlopende thema's in te vullen en neemt deel aan seminars en internationale conferenties van het Bureau voor democratische instellingen en mensenrechten (ODIHR). De functie van rapporteur is overgeheveld naar de FOD Justitie, maar dit moet nog officieel worden bekrachtigd.



### Bilaterale uitwisselingen waar beide partijen beter van worden

Unia krijgt regelmatig vragen van organisaties met dezelfde doelstellingen of met een gelijkaardige opdracht, die van onze expertise willen gebruikmaken en die praktijken willen uitwisselen om discriminatie te bestrijden. Naast het bezoek van buitenlandse delegaties krijgt Unia ook regelmatig de vraag om mee te werken aan grensoverschrijdende projecten.

Zo ontving Unia in 2017 Unia een delegatie van de Universiteit Populaire uit Roubaix met vertegenwoordigers van verenigingen en een delegatie van de stedelijke agglomeratie Maubeuge Val de Sambre. Bij Unia gaven we toelichting bij onze werking in het licht van de Belgische instellingen, de decentralisatie en de interfederalisering. Ook de thema's handicap, racisme en diversiteit kwamen aan bod.

In het kader van de uitwisselingen met EFUS (European Forum for Urban Security), dat momenteel door de stad Luik en het Belgische Forum wordt voorgezeten, nam Unia deel aan conferenties en opleidingen voor Franse plaatselijke besturen (Duinkerken en Nantes) over 'discriminerend geweld'. In dat verband werkte Unia ook samen met het Belgische Forum aan een tool- en infokit voor plaatselijke besturen, verkozenen en toekomstige kandidaten.

## 3. Partnerschappen

Zoals ons strategisch plan 2016-2018 beschrijft, is Unia een kennis- en ontmoetingsplek voor middenveldorganisaties en overheden om actieterreinen in kaart te brengen met het oog op gelijke kansen en de eerbiediging van mensenrechten.

Gelet op hun mandaat zijn Myria en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen twee bevoorrechte partners van Unia. Daarnaast sluit Unia ook samenwerkingsakkoorden met andere organisaties met een overheidsmandaat of met actoren uit het verenigingsleven.

In 2017 vernieuwde Unia haar samenwerkingsprotocol met de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector van de Franse Gemeenschap.<sup>119</sup> Sinds 1 januari 2018 is ook het nieuwe samenwerkingsprotocol tussen Unia en het Comité P in werking getreden.<sup>120</sup> De samenwerkingsprotocollen met de vakbonden worden nog herzien.

In het kader van onze opdrachten ontmoet Unia ook institutionele actoren en actoren uit het verenigingsleven bij het Mensenrechtenplatform en de Begeleidingscommissie voor de follow-up van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

### Mensenrechtenplatform

Unia is betrokken bij de werkzaamheden van het Mensenrechtenplatform<sup>121</sup>. Het Mensenrechtenplatform groepeert een vijftiental organisaties die een mandaat uitoefenen dat verband houdt met het eerbiedigen van de mensenrechten. Deze organisaties ondertekenden op 13 januari 2015 een samenwerkingsprotocol. Het Platform wil de samenwerking tussen de instellingen bevorderen, problemen analyseren waarmee verschillende van de instellingen worden geconfronteerd en hun respectievelijke bevoegdheden zo goed mogelijk benutten. Unia nam in

119 Het Franstalige *Protocol de Collaboration* kan je raadplegen op [https://www.unia.be/files/Documenten/Over\\_ons/PROTOCOLE\\_UNIA-CSA.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Over_ons/PROTOCOLE_UNIA-CSA.pdf).

120 Dit samenwerkingsakkoord kan je raadplegen op <https://www.unia.be/nl/actiedomeinen/andere-actiedomeinen> onder de rubriek Politie en Justitie.

121 De volgende instanties maken deel uit van het Mensenrechtenplatform: Unia, Myria, het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het College van de federale ombudsmannen, de Ombudsvrouw van de Duitstalige Gemeenschap, de Ombudsman van het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap, de Privacycommissie, de Kinderrechtencommissaris, de Algemeen afgevaardigde voor de rechten van het kind, de Nationale Commissie voor de Rechten van het Kind, het Comité I, het Comité P, de Hoge Raad voor de Justitie en de Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen.

2017 het secretariaat van het Mensenrechtenplatform waar, waarna we de fakkel doorgaven aan de Nationale Commissie voor de Rechten van het Kind.

Het Platform komt één keer per maand samen - sinds 2017 gebeurt dit in de gebouwen van de Senaat - om verschillende transversale thematische kwesties te bespreken die de deelnemers delen. Regelmatig worden externe sprekers uitgenodigd om presentaties te geven en om bij te dragen aan de denkoefeningen van het Platform. In 2017 kwamen zo de volgende onderwerpen aan bod: toegang tot justitie en hervorming van de rechtsbijstand, het ontwerp tot oprichting van een interfederaal mensenrechtenmechanisme (IMRM), de rapporteringscycli voor de VN-comités, de taak, de werking en het rapport van het Europees Bureau voor de grondrechten (FRA), de activiteiten van de dienst Mensenrechten van de FOD Buitenlandse Zaken, enz.

### Begeleidingscommissie VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap

Unia is belast met de bevordering, de bescherming en het toezicht op de uitvoering van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Om die opdracht zo goed mogelijk te vervullen, heeft Unia een specifieke structuur opgezet. Die bestaat uit de dienst Handicap, die hiervoor speciaal werd opgericht, en uit een begeleidingscommissie. De dienst Handicap voert haar bevorderings-, beschermings- en toezichtopdracht uit in samenwerking met de andere afdelingen van Unia. Daarnaast verzekert de begeleidingscommissie de vertegenwoordiging en de participatie van het maatschappelijk middenveld. Ze bestaat uit drieëntwintig leden (elf Nederlandstalige, elf Franstalige en één Duitstalig), die banden hebben met verenigingen van personen met een handicap, met de academische wereld en met de sociale partners. De leden werden aangesteld wegens hun kennis, hun ervaring en hun belangstelling voor de rechten van personen met een handicap. Het voorzitterschap wordt waargenomen door de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, die ook uitgenodigd wordt op de raden van bestuur van Unia.

De begeleidingscommissie komt om de twee maanden samen om de follow-up te verzekeren van de activiteiten, adviezen en aanbevelingen van Unia rond de toepassing van het VN-verdrag. In 2017 stond een volledige vergadering in het teken van de *General Comment* over artikel 19. Ter informatie: artikel 19 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap erkent het recht van personen met een handicap om in de maatschappij te wonen met dezelfde keuzemogelijkheden als anderen. En om vrij te kunnen kiezen waar, met wie en hoe

ze willen wonen. De *General Comment* die onlangs door het VN-comité van deskundigen werd opgesteld, hamert op de belofte van de verdragsstaten om te gaan voor een de-institutionalisering.

De begeleidingscommissie heeft ook een nieuwe overlegprocedure uitgewerkt voor het opstellen van adviezen en aanbevelingen. Alle adviezen en aanbevelingen van Unia worden uitgewerkt na overleg of in samenwerking met het maatschappelijk middenveld. Deze nieuwe overlegprocedure werd uitgewerkt om ervoor te zorgen dat, zodra Unia het initiatief neemt voor een nieuwe aanbeveling of begint te werken aan een advies, de leden een bericht ontvangen. Zo kunnen ze hieraan meewerken op de manier die ze zelf verkiezen (contacten per e-mail of per telefoon, vergaderingen, werkgroepen of een agendapunt op een volgende vergadering van de Begeleidingscommissie).



# Hoofdstuk 4

## Kader en vooruitzichten

In ons land zijn verschillende antidiscriminatiewetgevingen van toepassing. Deze teksten zijn een afspiegeling van de Belgische staatsstructuur en van de verschillende contexten waarin ze werden goedgekeurd. De wetgeving en de rechtspraak waartoe dit heeft geleid, vormen het uitgangspunt voor de werkzaamheden van Unia. Die wetgeving en rechtspraak evolueren voortdurend. We gaan hierna in op de recentste ontwikkelingen.

## 1. Kader: de antidiscriminatiewetgeving in België

### 1.1 | Op (inter)federaal niveau

#### Evaluatie van de federale antiracisme- en antidiscriminatie wetten

In principe moeten de federale antiracisme- en antidiscriminatie wetten om de vijf jaar worden geëvalueerd. De eerste evaluatie kwam er echter pas in 2017, dus met vijf jaar vertraging.

De expertencommissie belast met deze evaluatie, voorgezeten door Françoise Tulkens, bezorgde op 9 maart 2017 haar rapport aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers en aan de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, Zuhair Demir (Nederlandse vertaling juni 2017). De parlementaire commissie belast met het onderzoek ervan, kwam in 2017 twee keer samen (op 4 oktober en op 8 november). Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werden gehoord op 31 januari en op 15 maart 2018.



Unia in de Kamer van Volksvertegenwoordigers over de evaluatie van de Antiracisme- en Antidiscriminatie wet (31 januari 2018)

Unia vindt dit parlementaire debat absoluut noodzakelijk. De verhoopte impact van het juridische arsenaal, dat oorspronkelijk een van de meest ambitieuze in Europa was, is immers nog onvoldoende. Naast enkele juridische leemten beantwoorden de uitvoeringsmaatregelen die de afgelopen tien jaar werden genomen (of voortdurend werden uitgesteld) niet aan de ambities waar België oorspronkelijk blijk van gaf. Dit is vooral te wijten aan het ontbreken van wilskrachtige en gecoördineerde beleidsacties.

In ons eigen rapport op basis van de dossiers die we de voorbije tien jaar behandelden (17.202 gevallen en 145 gerechtelijke dossiers), schuift Unia **27 aanbevelingen** naar voren om discriminatie efficiënter te bestrijden.

We wijzen in dat rapport op verschillende problemen. Enkele zijn ‘technisch’ van aard en staan minder ter discussie. Het **criterium ‘gezondheidstoestand’** bijvoorbeeld heeft vandaag enkel betrekking op de ‘huidige en toekomstige’ gezondheidstoestand. Een persoon die het slachtoffer is van discriminatie omdat hij in het verleden ziek is geweest, is dus niet door de wet beschermd. Daarom vragen we om deze in onze ogen foute juridische formulering bij te sturen.

Andere problemen hebben te maken met politieke wil. Het **feit dat slachtoffers moeten aantonen dat ze werden gediscrimineerd**, blijft het zwakke punt van de antidiscriminatie wetgeving. Het is immers moeilijk om aan te tonen dat iemand werd gediscrimineerd op grond van een beschermd criterium wanneer er geen tastbaar (bijv. schriftelijk) bewijs is. In een burgerlijke rechtszaak kan de bewijslast verschuiven (zodra er aanwijzingen voor discriminatie zijn, moet de vermoedelijke discriminerende partij aantonen dat er geen sprake is van een niet-verantwoord verschil in behandeling). Die verschuiving wordt in de praktijk echter nauwelijks toegepast. Het is dan ook niet verwonderlijk dat we bij Unia pleiten voor geformaliseerde, transparante en onafhankelijke praktijktesten wanneer er een ernstig vermoeden van discriminatie is. Op strafrechtelijk vlak wijzen we erop dat momenteel driekwart van de ingediende dossiers bij de Belgische correctionele parketten zonder gevolg worden geklasseerd. Meestal gebeurt dit om een ‘technische reden’, met andere woorden omdat er onvoldoende bewijzen zijn. Zonder deze bijsturingen schiet de antidiscriminatie wetgeving grotendeels haar doel voorbij. De invoering van praktijktesten op federaal niveau en in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (zie deel 1 van dit jaarverslag) is wel een belangrijke stap in de goede richting. Die moeten nu effectief worden ingezet en uitgebreid naar andere beleidsniveaus (Vlaanderen en Wallonië).



Nog een rem op de effectieve toepassing van de wet is dat **de schadevergoeding in geval van daadwerkelijke discriminatie** op andere domeinen dan de arbeidsmarkt maximum 1.300 en soms zelfs amper 650 euro bedraagt. Dit bedrag dekt niet eens de kosten van de gerechtelijke procedure en van de advocaat. Om die reden zien heel wat eisers af van een gerechtelijke procedure. Unia is voorstander van forfaitaire bedragen, maar vindt dat die moeten worden herzien. Bij discriminatie op de huisvestingsmarkt bijvoorbeeld vindt Unia dat de schadevergoeding zes maand huur moet bedragen, naar analogie met de zes maanden brutoloon bij discriminatie op de arbeidsmarkt.

Een andere punt waar de wetgever in gebreke blijft, zijn **positieve acties**. Unia werd al meermaals aangesproken door ondernemingen die functies willen aanbieden aan kwetsbare kandidaten zoals allochtone jongeren of vluchtelingen. Vandaag wordt dit nog als discriminatie beschouwd. Nochtans had al tien jaar geleden een koninklijk besluit goedgekeurd moeten zijn dat dergelijke positieve acties toelaat. Unia vraagt om deze ‘vergetelheid’ recht te zetten.

Je kunt het evaluatierapport van Unia en het rapport van de expertencommissie raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

### Discriminatie op grond van taal: aanduiding van een orgaan blijft muurvast zitten

De federale antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving voorziet in de aanduiding van openbare organisaties die bevoegd zijn om slachtoffers van discriminatie te begeleiden. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen vervult die taak voor het gendercriterium (en de bijbehorende criteria: zwangerschap, transgenders enz.). Unia is voor zeventien andere criteria bevoegd. Geen van beide instanties is bevoegd voor het criterium taal. Iemand die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van zijn taal, kan zich dus tot geen enkele specifieke instantie wenden.

Volgens het wetsontwerp moet die opdracht nochtans aan een gespecialiseerde openbare instantie worden toevertrouwd, gelet op het bestaande complexe juridisch stelsel voor het gebruik van talen en de specifieke institutionele structuur van België.

Unia raadt de wetgever aan om een bevoegd orgaan aan te wijzen, zoals bepaald in artikel 29 van de antidiscriminatiewet. We zijn bovendien bereid om deze bijkomende opdracht op ons te nemen, als de overheden die aan ons willen toevertrouwen en hiervoor extra middelen voorzien.

### Administratieve cel Gelijke Kansen overgeheveld naar Justitie

In overeenstemming met het regeerakkoord richtte voormalig staatssecretaris voor Gelijke Kansen Elke Sleurs in 2016 een nieuwe administratieve cel Gelijke Kansen op. De cel, die sinds september 2016 actief is, bestaat uit drie medewerkers.

Met ingang van 1 januari 2018 is deze cel overgeheveld naar Justitie, waar ze deel uitmaakt van de Directie Fundamentele Rechten en Vrijheden. Ze vervolledigt de structuur op het vlak van mensenrechten en internationale onderhandelingen. De cel blijft wel de verantwoordelijkheid van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en draagt zo bij tot de ontwikkeling van het gelijkheidsbeleid.

Unia is verheugd over de oprichting van deze cel. We willen de dialoog verderzetten die we eerder tijdens regelmatige ontmoetingen hadden opgezet.

### Een Nationaal Mensenrechteninstituut in België in 2018?

De afgelopen jaren richtten VN-organisaties voortdurend de aanbeveling aan België om een Nationaal Mensenrechteninstituut op te richten. De oprichting van een dergelijk instituut staat al sinds 1999 op de agenda van verschillende opeenvolgende regeringen. Het regeerakkoord van 10 oktober 2014 vormt hierop geen uitzondering.

In juni 2015 formuleerden de leden van het huidige Mensenrechtenplatform naar aanleiding van het Universeel Periodiek Onderzoek (Universal Periodic Review-UPR) van de VN-Mensenrechtenraad over België hierover een gemeenschappelijke aanbeveling. Ze stelden voor om een Interfederaal Mensenrechtenmechanisme op te richten of aan te duiden en te financieren. Dit door een samenwerkingsakkoord te sluiten tussen de federale overheid en de deelstaten, zonder afbreuk te doen aan de werking en de onafhankelijkheid van bestaande instanties met een mensenrechtenmandaat.

In 2017 herhaalden staatssecretaris voor Gelijke Kansen Zuhail Demir en minister van Justitie Koen Geens hun intentie om tijdens deze legislatuur tot een resultaat te komen. Als de kalender wordt geëerbiedigd, moeten de eerste stappen naar dit onafhankelijk mechanisme in 2018 worden gezet. De betrokken instanties - waaronder Unia - en het maatschappelijke middenveld zullen bij het project worden betrokken. Zij moeten nog worden geraadpleegd over dit project.

## 1.2 | Deelstaten

### Brussels Hoofdstedelijk Gewest: voor een kaderordonnantie ter bestrijding van discriminatie

De Brusselse wetgever heeft sinds 2008 meerdere antidiscriminatie-ordonnanties goedgekeurd over verschillende materies zoals huisvesting, particuliere tewerkstelling, openbare gewestelijke tewerkstelling en tewerkstelling bij plaatselijke besturen. Dit heeft tot bepaalde leemten geleid: statutaire ambtenaren bij gemeenten en OCMW's zijn nog steeds niet wettelijk beschermd tegen discriminatie en de 'goederen en diensten' waarvoor het gewest bevoegd is - zoals het openbaar vervoer (uitgezonderd de trein) - zijn nog maar net gedekt na de goedkeuring van een antidiscriminatie-ordonnantie in 2017. De veelheid aan ordonnanties maakt de dingen ook complexer: de verhuur van woningen wordt bijvoorbeeld in de Wooncode beschermd, terwijl dit ook een 'dienst' is. Volgens Unia kan slechts één algemene ordonnantie<sup>122</sup> die meteen op alle Brusselse gewestelijke bevoegdheden van toepassing is, de situatie op een allesomvattende, coherente en duurzame manier oplossen.

### Vlaanderen: bewustmaking en Integratiepact

In Vlaanderen bevestigde de minister van Gelijke Kansen Liesbeth Homans haar intentie om de impact van de evaluatie van de federale wetten op het Vlaamse antidiscriminatie-decreet te onderzoeken en om hierbij ook rekening te houden met de ontwikkelingen op Europees vlak. Begin 2017 is de minister ook gestart met een bewustmakingscampagne tegen discriminatie.

In het regeerakkoord van de Vlaamse Regering staat ook het Integratiepact vermeld als een belangrijk instrument voor de bestrijding van racisme en discriminatie in Vlaanderen. Het werk aan dit pact werd al in 2014 opgestart onder leiding van Alona Lyubayeva, toenmalig Vlaams Diversiteitsambtenaar. Unia was van bij het begin betrokken. Er werd een eerste voorstel uitgewerkt, maar dat voorstel voldeed niet voor minister Homans. Daarop werd het werk toevertrouwd aan een nieuwe structuur, vzw Integratiepact, onder leiding van Wouter Van Bellingen. De eerste concrete stappen werden gezet in 2017, met consultatierondes, een startmoment en drie opvolgmo-

menten. Unia was daarbij telkens aanwezig en gaf zoveel mogelijk input. Onze expertise en ervaring met racisme- en discriminatiebestrijding kon immers goed van pas komen bij het uitwerken van dit pact.

Op dit moment wordt er gewerkt aan een nieuwe projectoproep die initiatieven zal financieren om het pact inhoudelijk uit te werken. Het blijft afwachten in welke richting dit concreet zal evolueren. Unia is alleszins bereid om samen mee de doelstelling van het pact te realiseren. Het is hoog tijd dat alle relevante actoren in Vlaanderen, ondersteund door het beleid, hun verantwoordelijkheid nemen en van de strijd tegen racisme en discriminatie een echte prioriteit maken.



#### Trainingen aan de Dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse Overheid (2017)

In de loop van 2017 zette Unia de trainingen aan de Dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse Overheid verder. We bouwden hiermee voort op de basismodule die in 2016 werd gebracht. Doelgroep van de trainingen waren zowel rekruteerders en hr-verantwoordelijken als leidinggevenden.

Inhoudelijk lag de focus ook dit jaar op het wetgevend kader rond discriminatie, maar de training reikte ook verder naar een aantal andere inzichten, vaardigheden en attitudes.

Een van de doelstellingen was dat elke deelnemer zijn/haar rol en verantwoordelijkheid zou kunnen erkennen in het reageren op discriminatie en het toepassen van de regels en procedures inzake discriminatie. Een kritische reflectie op de eigen praktijk, als het ware.

Om dit mogelijk te maken, werd gewerkt aan het inzicht in enkele psychologische mechanismen die kunnen spelen bij conflicten rond diversiteit. Ook werden er handvaten aangereikt om om te gaan met spanningen op de werkvloer i.v.m. diversiteit of met vragen naar redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

Met de trainingen wilden we ook de deelnemers aansporen om met hun diversiteitsambtenaar te overleggen en te antwoorden op de vraag: "Welke proactieve maatregelen moeten we nemen om discriminatie te voorkomen? En hoe kunnen we effectief reageren op potentiële situaties van discriminatie?"

<sup>122</sup> Voor een kaderordonnantie betreffende de bestrijding van discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de aanbeveling van Unia van 31 maart 2017, kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Aanbevelingen.

## Waals Gewest: voor een meer transversale visie

Na het aantreden van de nieuwe Waalse regering op 28 juli 2017 werd een nieuwe gewestelijke beleidsverklaring opgesteld. Daarin staat dat het Waalse antidiscriminatie-decreet "zal worden herzien zodat het beter bescherming biedt aan een ruimere doelgroep, in het bijzonder aan zieken, kansarmen, jonge moeders, LGBTQI-personen enz."

Momenteel is er overleg aan de gang over discriminatie op basis van de gezinssituatie en over de invoering van een ad-hoc-criterium in het Waalse antidiscriminatie-decreet. We verwijzen hierbij naar de studie over discriminatie van eenoudergezinnen<sup>123</sup> die in september 2017 werd gepubliceerd.

In 2015 publiceerde Unia al een advies over het Waalse decreet van 6 november 2008. Dat advies gaat in op het criterium sociale afkomst en stelt voor om het uit te breiden tot 'sociale afkomst en positie' (of 'sociale status'). De toevoeging van een specifiek criterium over de positie of de gezinssituatie zal volgens Unia echter leiden tot een juridisch onderscheid met de andere antidiscriminatie-wetten en -decreten van het land. Het zou beter zijn om de wetteksten op elkaar af te stemmen en zo het pakket antidiscriminatiemaatregelen in België te versterken. Een Interministeriële Conferentie lijkt ons de aangewezen manier om dit te realiseren.

In de nieuwe gewestelijke beleidsverklaring komt over het algemeen het luik gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie amper aan bod - en al zeker niet transversaal. Ze bevat wel duidelijk omschreven maatregelen die betrekking hebben op de criteria handicap en gender.

Unia hamert op het belang van een transversale visie in richtlijnen, wetgeving en actieplannen. We willen in geen geval een gefragmenteerde aanpak van gelijke kansen en de bestrijding van discriminatie.

<sup>123</sup> *Discriminations et familles monoparentales: étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales*, Service public de Wallonie, september 2017, kan je raadplegen op de portaalsite van Action sociale: <http://socialsante.wallonie.be>.



### Opleidingen aan de Ecole d'administration publique (School voor overheidsbestuur van het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap)

Unia organiseert al verschillende jaren opleidingen en bewustmakingsacties aan de Ecole d'administration publique van het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap. Een samenwerkingsakkoord wordt momenteel bekeken om de uitstekende samenwerking tussen de beide organisaties voort te zetten.

In 2017 werden opleidingen aangeboden met als thema 'Gelijkheid en diversiteit: alledaagse uitdagingen'. Er werden drie tweedaagse opleidings-sessies ingericht voor overheidsambtenaren van het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap. De sessies bestonden uit drie luiken:

- een luik wetgeving met een theoretische en praktische benadering van de antidiscriminatie-wetgeving aan de hand van concrete situaties;
- een luik over de kennis en toepassing van eDiv, de online opleiding die Unia heeft ontwikkeld;
- een luik over uitdagingen op het vlak van diversiteit met rollenspellen en het uitwerken van een diversiteitsplan door de deelnemers.

In 2018 zijn er nieuwe opleidingen gepland.

## Franse Gemeenschap: alle ogen op het Pacte d'excellence

Het Transversaal Antidiscriminatieplan 2014-2019 van de Franse Gemeenschap dat door de minister van Gelijke Kansen Isabelle Simonis werd uitgewerkt, bevat 53 bindende maatregelen voor de hele regering. Logischerwijze moet dit plan in 2018 - het laatste volledige jaar van de huidige legislatuur - worden geëvalueerd.

In 2017 waren alle ogen vooral op het Pact voor excellentieonderwijs gericht. Hoewel de meeste betrokkenen zich kunnen vinden in de aangekondigde doelstelling om de ongelijkheid in het onderwijs te verminderen door iedereen hoogstaand onderwijs aan te bieden, is er minder eensgezindheid over de teksten.

Unia formuleerde in maart 2017 een advies<sup>124</sup> over de in het Pact opgenomen maatregelen voor leerlingen met een handicap die moeten leiden tot "een betere sociale mix en inclusief onderwijs". Unia verheugt zich over de consensus die werd gevonden tussen alle betrokken partijen bij het Pact om de integratie van leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs te bevorderen, maar betreurt dat die niet geleidelijk tot inclusief onderwijs leidt. Heel wat leerlingen met een handicap - zoals leerlingen met een verstandelijke handicap - vallen buiten het toepassingsgebied van de maatregelen.

Als er voldoende middelen beschikbaar worden gesteld, biedt het Pact heel wat kansen om gelijke kansen in het onderwijs te bevorderen. De verlenging van het gemeenschappelijke traject moet leiden tot minder ongelijkheid door sociale afkomst. De geplande hervormingen van de lerarenopleiding lijken ook een stap in de goede richting.



### Video en pedagogisch boekje voor ambtenaren van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF)

In 2017 coördineerde Unia in het kader van het samenwerkingsprotocol tussen Unia en de COCOF de ontwikkeling van pedagogisch materiaal voor de ambtenaren van de administratie van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) en voor de medewerkers van de verenigingen die ze subsidieert.

Uit een enquête uit 2015 over hoe deze ambtenaren en medewerkers tegen discriminatie en diversiteit aankeken, bleek dat deze beide groepen onvoldoende met de discriminatieproblematiek vertrouwd waren. Die vaststelling leidde in 2016-2017 tot het maken van een film om de antidiscriminatiewetgeving en de diversiteitsproblematiek beter bekend te maken. Om de verspreiding van deze film te ondersteunen, wordt in het eerste semester van 2018 de laatste hand gelegd aan een pedagogisch boekje.

De film en het pedagogisch boekje worden in 2018 voorgesteld op een seminar dat COCOF en Unia samen organiseren. Na dit seminar worden tien bewustmakingsessies georganiseerd die op dit pedagogisch materiaal voortbouwen.

## Duitstalige Gemeenschap: evaluatie van het antidiscriminatie-decreet

In april 2017 vroeg de Duitstalige Gemeenschap Unia om een advies over de omzetting van haar decreet van 9 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.<sup>125</sup> Het decreet bepaalt immers dat na vijf jaar een evaluatie moet gebeuren. Meer precies vroeg de Duitstalige Gemeenschap om de volgende zaken uit te werken:

- opvallende feiten in verband met het thema discriminatie in de Duitstalige Gemeenschap;
- een cijfermatig overzicht van meldingen en dossiers;
- de netwerk kwestie;
- aanbevelingen over de tekst van het decreet.

Op basis van die gegevens heeft Unia een analyse uitgevoerd van de context en de toepassing van het decreet en van de tekst zelf door die te vergelijken met nationale en internationale referentieteksten.

Uit die analyse blijkt dat er in verhouding minder meldingen uit de Duitstalige Gemeenschap komen dan uit de rest van het grondgebied. Sinds de invoering van het decreet in 2012 ontving Unia slechts negenendertig meldingen in het Duits. Bij de behandeling van slechts één dossier werd uitdrukkelijk naar het decreet van 19 maart 2012 verwezen. Wat het netwerken betreft, waren er contacten met het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap, met de Ombudsdienst, met de regering, met het ministerie, met de referentiemagistraat en met de referentieambtenaar van de politie (in het kader van COL13/2013) en met andere lokale actoren zoals verenigingen. Die contacten waren over het algemeen goed en zullen wellicht nog worden uitgebreid.

De aanbevelingen van Unia over de tekst van het bevatten opmerkingen die ook al werden gemaakt in het kader van de analyse van de federale wetten in 2016. Die gaan over de staat van bescherming tegen discriminatie in België in het algemeen. Daarnaast zijn er nog meer specifieke aanbevelingen over de tekst van het decreet, meer bepaald over de gehanteerde terminologie.

Het advies van Unia over de omzetting van het Duitstalige antidiscriminatie-decreet werd in november 2017 aan het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap voorgelegd, samen met het jaarverslag.

124 Het Franstalige advies over het Pacte d'excellence kan je raadplegen op [www.unia.be/fr](http://www.unia.be/fr) onder de rubriek Recommandations.

125 Het decreet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van de Duitstalige Gemeenschap kan je raadplegen op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Wetgeving.

In 2017 legden we bij Unia de nadruk op de uitbreiding van het aantal Duitstalige personeelsleden. Dit liet toe om meer contacten met actoren in de Duitstalige Gemeenschap te leggen en om het aanbod Duitstalige websitecontent en publicaties uit te breiden.

Net zoals in de andere delen van het land, stelde Unia haar activiteiten op 27 november ook voor aan geïnteresseerde burgers op een thema-avond in het cultureel centrum 'Alter Schlachthof' in Eupen.

## 2. Vooruitzichten: strategisch en operationeel plan

Het samenwerkingsakkoord dat aan de basis ligt van de oprichting van Unia, bepaalt dat de raad van bestuur op voorstel van de codirecteurs een strategisch driejarenplan en een operationeel jaarplan moet goedkeuren. Het strategisch plan 2016-2018 zit in de laatste rechte lijn en zal worden geëvalueerd.

### 2016-2018: een inclusieve samenleving bevorderen

In 2018 gaat het derde en laatste jaar in van de omzetting van het strategisch driejarenplan *Een inclusieve samenleving: plaats voor iedereen*. De centrale visie achter dit strategische plan 2016-2018 is de verankering van inclusieve participatie in een structurele, preventieve en proactieve aanpak in alle maatschappelijke domeinen. Dit gaat gepaard met vier hoofddoelstellingen:

- Unia verdedigt individuele rechten en het algemeen belang.
- Unia is een inclusieve partner op het vlak van herkomst, geloof en levensbeschouwing en handicap.
- Unia promoot samenwerkingsverbanden, werkt aanbevelingen uit en verdedigt belangen.
- Unia doet wat ze zelf bepleit.

Unia ijvert voor de inclusieve en gelijke participatie van iedereen in alle maatschappelijke domeinen (werk, huisvesting, onderwijs, gezondheid, vrije tijd, maatschappelijk leven, burgerschap enz.). We werken hiervoor op verschillende niveaus (lokaal, gewestelijk, federaal, internationaal) en dragen onze kennis en ervaring over via een bottom-up- en top-downbenadering.

Concreet:

- promoot Unia gelijke en inclusieve participatie in alle maatschappelijke domeinen;
- staat Unia open voor maatschappelijke actoren en vervullen we als bruggenbouwer een 'forum'-functie rond specifieke kwesties;
- bevordert Unia de kennis van en het respect voor grondrechten. Dat doen we door de controle en follow-up van internationale normen toe te passen, zoals het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en het Verdrag inzake de Uitbanning van elke vorm van Rassendiscriminatie.

Unia geeft hierbij de voorkeur aan dialoog en overleg met alle actoren uit de samenleving. Dit zowel reactief door individuele dossiers te behandelen, als proactief door maatregelen te nemen en structurele oplossingen uit te werken om fundamentele rechten te garanderen. Unia gaat er prat op dat door die aanpak slechts 1% van de individuele dossiers tot een rechtszaak leiden.

Om een efficiënte aanpak en een zo groot mogelijk draagvlak te garanderen, besteedt Unia na de interfederalisering bijzondere aandacht aan de versterking van onze lokale aanwezigheid en aan acties op het niveau van de gewesten en gemeenschappen. Dat doen we meer bepaald door lokale contactpunten op te richten. Dit biedt ons ook de gelegenheid om de context waarin de samenleving evolueert, meer in detail te analyseren.

Met het oog op de voorbereiding van het volgende strategisch plan startte Unia eind 2017 met een onafhankelijk **extern evaluatieproces** van het huidige strategisch plan. Via kwantitatief en kwalitatief onderzoek bij belanghebbende partijen, eisers en leden van Unia (medewerkers en bestuursleden) wordt nagegaan in hoeverre de doelstellingen werden gehaald die in 2016 werden vastgelegd.

### Unia voegt de daad bij het woord: diversiteits- en toegankelijkheidsbeleid

Sinds eind 2016 coördineert een begeleidingscomité met medewerkers van verschillende Unia-teams een groot-schalig project over het intern diversiteitsbeleid. Bedoeling is om dat beleid vast te leggen en het een nog systematischer karakter te geven, om het te evalueren en om het te versterken. Het comité kan intern rekenen op de steun van de dienst Begeleiding en Training en extern op die van de experts van de cel Diversiteit van Actiris.

In de loop van 2017 werden de interne diversiteitsregelingen geïnventariseerd en getoetst aan de regelingen die

de verschillende externe contactpersonen hadden aanbevolen. Op een participatieve manier werd een interne analyse doorgevoerd om eventueel aanvullende behoeften in kaart te brengen. Vanaf 2018 volgen verschillende nieuwe regelingen om het diversiteitsbeleid van Unia te versterken.

Om de twee jaar volgt een nieuwe meting van de interne diversiteit. Die resultaten worden gelinkt aan de periodieke analyse van de algemene tevredenheid van de werknemers.

Unia begon in 2017 aan een ander intern project in verband met ons integriteitsbeleid en onze deontologische code. Werken bij Unia is immers vaak synoniem met bereid zijn om zich op maatschappelijk vlak te engageren. Dit individuele engagement kan zich op privévlak vertalen in actief deelnemen aan het verenigingsleven of aan maatschappelijke debatten. Soms kan dit leiden tot dilemma's tussen Unia-standpunten en persoonlijke engagementen. Het project wil medewerkers wapenen om met deze dilemma's om te gaan. Het is niet de bedoeling om de eigen mening aan te passen, maar vooral om de standpunten van Unia en het vertrouwen van burgers in de instelling niet te verzwakken.

Het gaat om een participatief project dat door de medewerkers wordt gedragen en dat bedoeld is om iedereen verantwoordelijkheidsbesef bij te brengen, om mensen aan te zetten om na te denken over integriteit, om een open dialoogcultuur te stimuleren en om bij problemen redeneringen te verduidelijken. Dit nieuwe integriteitsbeleid treedt in 2018 in werking.

## Unia krijgt het AnySurfer-label

Personen met een handicap beschikken vandaag over heel wat hulpmiddelen om een computer te gebruiken en op internet te surfen: beeldschermloepen, voorleessoftware, brailleleesregels, laserpennen enz. Toch staan er nog heel wat obstakels de volledige toegankelijkheid in de weg, zeker wanneer met deze kwestie geen rekening wordt gehouden bij het ontwerpen van een website.

De website van Unia [www.unia.be](http://www.unia.be) kreeg in januari 2017 het AnySurfer-label. Dit Belgische kwaliteitslabel geeft aan dat de website voor iedereen toegankelijk is: voor blinden, slechtzienden en personen die kleurenblind zijn; voor doven en slechthorenden; voor personen met een motorische handicap enz. De website van Unia is hiermee een van 111 Belgische websites die aan de toegankelijkheidsvoorwaarden van het label voldoen.

De websiteontwerper werd hiervoor begeleid door AnySurfer: van het ontwerp tot de uitvoering van het project. Het label wordt toegekend voor een periode van twee jaar, waarna AnySurfer de website opnieuw evalueert.

Een van de gunningscriteria die Unia voor overheidsopdrachten hanteert, is het beheersen van de AnySurfer-instructies<sup>126</sup> of het volgen van een toegankelijkheidsopleiding met het oog op het gunnen van communicatieprojecten (onlineprojecten, publicaties of campagnes).

In oktober plaatste Unia ook een reeks video's in gebarentaal online. Die geven uitleg over hoe je een melding doet en hoe Unia individuele dossiers behandelt.



*In 2017 nam Unia nieuwe video's in gebarentaal op voor de website*

126 Deze checklist kan je raadplegen op de website van AnySurfer: <http://www.anysurfer.be/nl/in-de-praktijk/checklist>.

# Hoofdstuk 5

## Bijlagen en referenties



# 1. Budget, balans en resultatenrekeningen

## 1.1 | Financiering van Unia

Artikel 16, § 2 van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling luidt als volgt: "De verdeling van de bijdragen van de partijen bij deze overeenkomst wordt bepaald op basis van de volgende beginselen: het budget van het Centrum wordt, exclusief eigen inkomsten verworven door het Centrum en inclusief de middelen voor de opdracht 'handicap', vastgesteld op een bedrag van 7,84 miljoen euro vanaf 2015; de bijdrage [van de federale Staat] ter financiering van het Interfederaal Centrum wordt aldus vastgelegd op 6,2 miljoen euro vanaf 2015; de bijdrage van de deelstaten ten belope van een bedrag dat overeenstemt met 1,64 miljoen euro vanaf 2015." Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd (op basis van de gezondheidsindex).

Naast de federale financiering, bepaalt het samenwerkingsakkoord dat Unia door de deelstaten wordt medegefinancierd op basis van de volgende verdeelsleutel:

- 48% door Vlaanderen;
- 36% door het Waals Gewest;
- 12% door de Franse Gemeenschap;
- 3% door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 1% door de Duitstalige Gemeenschap.

In 2017 werden de volgende structurele financieringen aan Unia toegekend:

	€
FOD Werkgelegenheid	2.993.000,00
Nationale loterij	3.399.660,00
Vlaamse gemeenschap	802.956,20
Waals gewest	611.863,75
Franse gemeenschap	205.083,26
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	80.153,24
Duitstalige gemeenschap	17.060,24
<b>TOTAAL</b>	<b>8.109.776,69</b>

## 1.2 | Balans- en resultatenrekening 2017

Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31/12/2017 en uit de resultatenrekening over 2017. Deze financiële staten werden op 22 maart

2017 door de raad van bestuur van Unia goedgekeurd en door de Bedrijfsrevisor gecontroleerd. De onderstaande bedragen zijn uitgedrukt in duizenden euro's.

Balans op 31/12/2017 (x 1.000 euro)			
<b>Activa</b>	<b>7.311</b>	<b>Passiva</b>	<b>7.311</b>
<b>Vaste activa</b>	<b>204</b>	Startkapitaal	3.451
		Gecumuleerd resultaat	532
		Bestemd Fonds Sociaal Passief	1.338
		Voorzieningen	86
<b>Vlottende activa</b>	<b>7.108</b>	<b>Schulden</b>	<b>1.904</b>
Handelsvorderingen	225	Leveranciers	346
Financiële activa	209	Sociale schulden	618
Liquide middelen	6.658	Overige schulden	842
Vlottende activa	15	Overlopend passief	98
Resultatenrekening 01/01/2017 - 31/12/2017 (x 1.000 euro)			
<b>Opbrengsten</b>	<b>9.276</b>	<b>Kosten</b>	<b>9.180</b>
Federale toelagen	6.393	Werkingskosten	1.379
Toelagen gew. en gemeenschappen	1.717	Projectkosten	606
Projectopbrengsten	715	Personeelskosten	7.053
Overige opbrengsten	451	Afschrijvingen	128
		Minderwaarden en voorzieningen	14
		<b>Resultaat 2017</b>	<b>96</b>



## 2. Raad van bestuur

De raad van bestuur van Unia bestaat uit 21 leden. Die leden worden aangeduid op basis van hun expertise, ervaring, onafhankelijkheid en integriteit. Ze behoren tot academische en gerechtelijke kringen, tot het maatschap-

pelijk middenveld en tot de sociale partners. Bernadette Renauld en Michael Cerulus namen tot sinds kort samen het voorzitterschap waar, tot het aftreden van Michael Cerulus in 2017. In 2018 worden nieuwe voorzitters gekozen.

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
<b>Benoemingen door de Kamer van Volksvertegenwoordigers</b>	
Nederlandstalige leden: Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Nederlandstalige plaatsvervangers: Naima Charkaoui (démission en 2017), Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis
Franstalige leden: Louis-Léon Christians, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld, Thierry Delaval	Franstalige plaatsvervangers: Maïté De Rue, Christine Kulakowski, Patrick Wautelet, Claire Godding, Daniel Soudant
<b>Leden aangeduid door het Vlaams Parlement</b>	
Matthias Storme Sabine Poley Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
<b>Leden aangeduid door het Waals Parlement</b>	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Laurent de Briey (aftredend in 2017)
<b>Leden aangeduid door het Parlement van de Franse Gemeenschap</b>	
Khadija Nahime Abdoul Diallo*	Michelle Waelput Pierre-Alexandre Asmanis De Schacht
<b>Leden aangeduid door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap</b>	
Uwe Köberlich	Daniel Müller
<b>Nederlandstalige leden aangeduid door het Parlement van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie</b>	
Michael Cerulus (aftredend in 2017)**	Arnaud Stas (aftredend in 2017)**
<b>Franstalige leden aangeduid door het Parlement van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie</b>	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

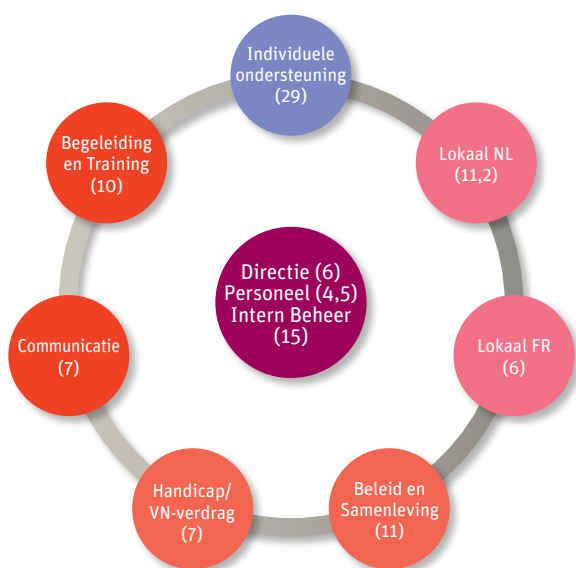
\* Eerder plaatsvervangend lid, werd effectief lid ter vervanging van Samy Sidis (aftredend in 2017)

\*\* Vervangen in maart 2018 door Fahim De Leener (effectief) en Steph Feremans (plaatsvervanger).

## 3. Personeel en organigram

### 3.1 | Operationele en horizontale diensten

Het personeelskader - dat in maart 2017 werd goedgekeurd door de raad van bestuur - bevat 103,7 EVT (vol-tijds equivalenten), verdeeld over 7 operationele en 3 transversale diensten.



#### Individuele Ondersteuning

De dienst *Individuele Ondersteuning* behandelt de individuele meldingen en dossiers in verband met discriminatie, haatmisdrijven of hate speech (registratie, analyse van de feiten in het licht van het wettelijk kader en follow-up of doorverwijzing). De dienst vervult nog andere juridische opdrachten (evaluatie van het wettelijk kader, overzicht rechtspraak) en rapporteringsopdrachten.

#### Lokaal NL en FR

De lokale contactpunten van Unia behandelen de individuele meldingen samen met de dienst Individuele Ondersteuning. Ze voeren daarnaast op lokaal niveau nog meer nabijheidsopdrachten uit (bewustmaken, informeren, opleiden en adviezen of aanbevelingen formuleren). Ze moedigen lokale spelers in de strijd tegen discrimina-

tie ook aan om te netwerken en om informatie en goede praktijken uit te wisselen.

De dienst *Lokaal NL* telt dertien lokale contactpunten. De dienst *Lokaal FR* telt vier vaste lokale contactpunten en een aantal decentrale diensten om het volledige grondgebied te kunnen dekken.

#### Beleid en Samenleving

De dienst *Beleid en Samenleving* bevordert diversiteit en de strijd tegen discriminatie en racisme. Door te lobbyen probeert deze dienst om de pleidooien van Unia in de verschillende maatschappelijke domeinen ingang te doen vinden. Hij volgt het gelijkkansenbeleid van de verschillende overheden op de voet en bezorgt adviezen en aanbevelingen over de uitdagingen die we identificeren. Samen met onze partners voert de dienst ook studies uit en verricht hij onderzoek om op een wetenschappelijke en objectieve manier gegevens over discriminatieprocessen te kunnen verzamelen (*Socio-economische Monitoring, Diversiteitsbarometer* enz.).

#### Handicap/VN-verdrag

De dienst *Handicap/VN-verdrag* is speciaal belast met het in goede banen leiden van de opdracht als onafhankelijke instantie voor de bescherming, de bevordering en het toezicht van artikel 33.2 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. De dienst legt zich vooral toe op onze toezichtopdracht met het oog op een betere naleving van de bepalingen van het verdrag en van de antidiscriminatiewetgeving in alle openbare en beleidsmaatregelen die worden getroffen. Hij werkt hiervoor adviezen en aanbevelingen uit die hij aan de overheden bezorgt.

#### Communicatie

De dienst *Communicatie* coördineert het communicatiebeleid van Unia en verzekert de follow-up van berichten naar de pers, van bewustmakingscampagnes en -acties, van publicaties en van digitale communicatie.

## Begeleiding en Training

De dienst *Begeleiding en Training* begeleidt organisaties in de private en openbare sector in hun initiatieven over diversiteit en non-discriminatie. Deze begeleiding gebeurt steeds op maat en overeenkomstig de doelstellingen die in het strategisch driejarenplan van Unia zijn vastgelegd. Unia wil met deze begeleiding op vraag van een organisatie een structurele impact hebben, namelijk betere processen en een beter beleid.

## Personeel

De dienst *Personeel* verzorgt de loonadministratie in de ruime zin van het woord, met wervingsprocedures voor werknemers, studenten en stagiaires en met opleidingen van het personeel. De dienst ziet er nauwgezet op toe dat voor alle aspecten van het hr-management gelijke kansen worden gegarandeerd. Hij bevordert en bewaakt ook het welzijn van de personeelsleden. De dienst is bovendien verantwoordelijk voor psychosociale preventie. Hij adviseert de directie tot slot over personeelsmanagement op individueel en collectief niveau. De Dienst Personeel vervult deze taken zowel voor Unia als voor Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

## Intern Beheer

De dienst *Intern Beheer* is belast met het onthaal, de logistiek, het informatiebeheer en de financiën. Hij zorgt voor het gebouw en de voorzieningen, de overheidsopdrachten en de contracten en de gebruikte informatiehulpmiddelen. De dienst vervult deze functies voor Unia, Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, en ook deels voor de secretariaten van de Europese netwerken Equinet en ENNHRI, die hetzelfde gebouw delen.

## 3.2 | Personeelssamenstelling

Het personeelskader bestaat uit 55,2 Nederlandstalige en 51,5 Franstalige VTE, waaronder 2 VTE Duitstalige tweetalige medewerkers.

Gedetailleerde informatie over de loonklassen kun je terugvinden op [www.unia.be](http://www.unia.be) onder de rubriek Werken bij Unia. De lonen variëren naargelang de functies en de anciënniteit tussen 1799,59 euro bruto per maand (klasse 1, 0 jaar anciënniteit) en 6437,93 euro bruto per maand (directie, 0 jaar anciënniteit, waarbij de anciënniteit hier begint te tellen vanaf de leeftijd van 30 jaar).

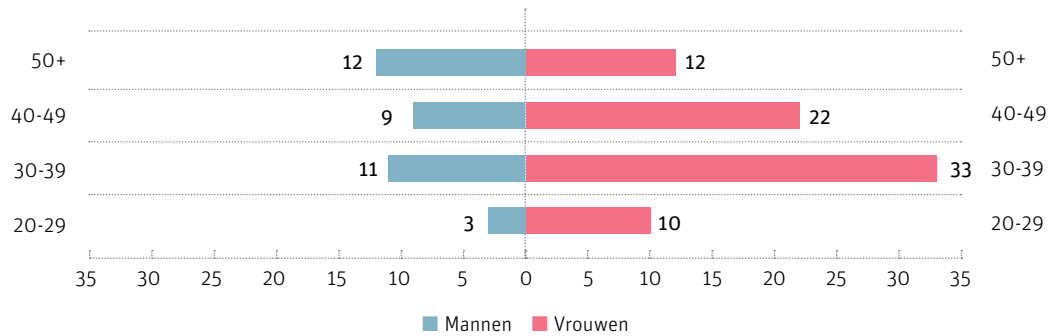
De dienst Personeel maakt sinds 2013 een inventaris van de interne diversiteit. Over het geheel genomen zijn twee derde van de werknemers vrouwen (6 op 11 in leidinggevende functies). De leeftijdscategorie tussen 30 en 39 jaar is het beste vertegenwoordigd.

In 2017 genoot 15% van de personeelsleden van redelijke aanpassingen of van deeltijds werk om medische redenen wegens een handicap of een langdurige ziekte. De aanpassingen hebben betrekking op voorzieningen, IT-materiaal, werkroosters, deeltijds werk thuis, vervoer, enz.

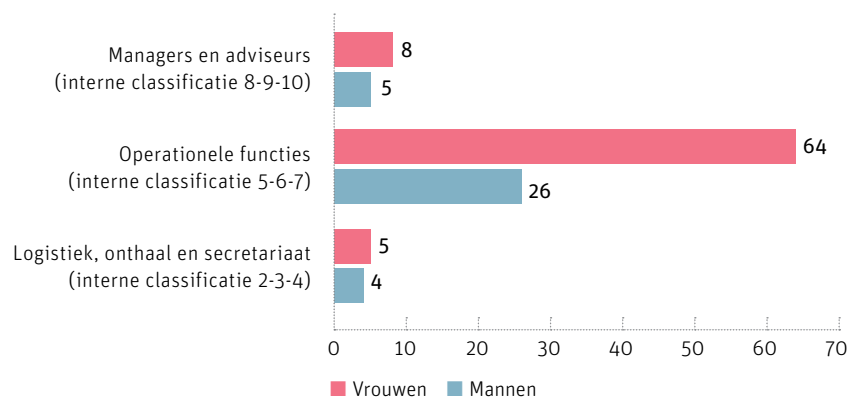


De verdeling per leeftijd, geslacht en salarisklasse is gebaseerd op het aantal werknemers effectief in dienst in maart 2017 (112 personen) en niet het aantal VTE.

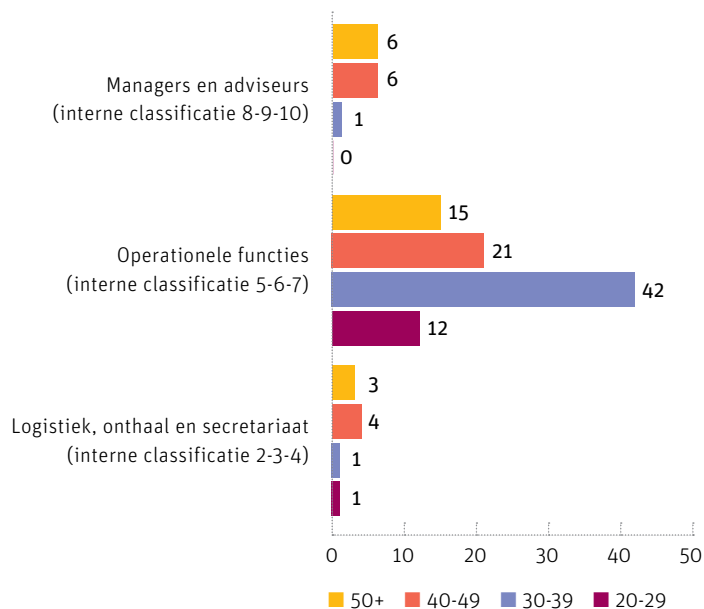
### Verdeling per leeftijd en geslacht



### Verdeling per functie en geslacht



### Verdeling per functie en leeftijd



## 4. Publicaties en communicatietools

Voor onze digitale communicatie maken we bij Unia van de volgende kanalen gebruik:

- een algemene website ([www.unia.be](http://www.unia.be)) met een voorstelling van al onze werkzaamheden. Verder bevat de website een formulier om discriminatie te melden, een verzameling rechtspraak en een overzicht van de wetgeving waarvoor Unia bevoegd is;
- een e-learningwebsite ([www.eDiv.be](http://www.eDiv.be)) om te leren omgaan met diversiteit en om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden;
- vier accounts op sociale media: een Facebook-account ([www.facebook.com/unia](http://www.facebook.com/unia)), een Twitter-account (<https://twitter.com/unia>), een Instagram-account ([www.instagram.com/unia/](http://www.instagram.com/unia/)) en een LinkedIn-account.
- drie digitale nieuwsbrieven ([www.unia.be/nl/nieuwsbrief](http://www.unia.be/nl/nieuwsbrief)): een algemene nieuwsbrief, een gespecialiseerde nieuwsbrief over handicap en een nieuwe juridische nieuwsbrief waarmee Unia in 2017 van start ging.

In 2017 gaf Unia nog de volgende publicaties in het Nederlands uit (eventuele vertalingen zijn vermeld):

**Een inclusieve samenleving: plaats voor iedereen.**  
Strategisch plan 2016-2018 (januari 2017 - 39 p.)



Een inclusieve samenleving bevorderen, aanmoedigen én ertoe bijdragen: dat is de centrale visie achter ons strategisch plan 2016-2018. Dit plan is het resultaat van een participatief proces met de teams van Unia. Het plan trekt lessen uit de evaluatie van het vorige plan en pro-

fiteert van het nieuwe elan dat het samenwerkingsakkoord ons geeft, en dat ons voor een dubbele uitdaging stelt: enerzijds decentraliseren (via een grotere lokale aanwezigheid), anderzijds rekening houden met de belangen van de gemeenschappen en de gewesten.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/strategisch-plan-2016-2018>, ook beschikbaar in het Frans)

Eindrapport van het Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid - FIM op 30 september 2016, goedgekeurd door het beheerscomité van 20 februari 2017 (februari 2017 - 16 p.)



Het Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid (FIM) werd in 1991 door de federale regering opgericht. Het fonds steunde projecten om de maatschappelijke integratie van personen van buitenlandse herkomst te stimuleren, om discriminatie tegen te gaan en om de interculturele dialoog te bevorderen. Het FIM-secretariaat was sinds 1993 bij het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en later bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia ondergebracht. Bij de laatste oproep tot projecten (2014) steunde het FIM 516 projecten en kende het in totaal 6.966.032,58 euro toe.

Het FIM-secretariaat was sinds 1993 bij het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en later bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia ondergebracht. Bij de laatste oproep tot projecten (2014) steunde het FIM 516 projecten en kende het in totaal 6.966.032,58 euro toe.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/eindrapport-van-het-federaal-impulsfonds-voor-het-migrantenbeleid>, ook beschikbaar in het Frans)

**Aan het werk met een handicap. Redelijke aanpassingen op het werk** (januari 2017 - 42 p.)



Personen met een handicap botsen op tal van hindernissen die hen beletten om op een gelijke manier aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Daarom hebben ze recht op redelijke aanpassingen. Deze brochure is bedoeld om het begrip 'redelijke aanpassingen' bekend te maken bij mensen met een handicap, maar

ook bij werkgevers, vakbonden, jobcoaches, preventieadviseurs, bedrijfsartsen en andere tussenpersonen.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/brochure-aan-het-werk-met-een-handicap-qz>, ook beschikbaar in het Frans en het Duits)

Evaluatie - Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (B.S. 30 mei 2007) (Antiracismewet) - Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (B.S. 30 mei 2007) (Antidiscriminatiewet) (februari 2017 - 130 p.)



Artikel 52 van de Antidiscriminatiewet voorziet in een evaluatie van de toepassing en de doeltreffendheid van de Antiracismewet, Antidiscriminatiewet en Genderwet door de Wetgevende Kamers. Unia bereidde met betrekking tot de Antidiscriminatie- en Antiracismewet een eigen evaluatieverslag voor. Dat gebeurde op basis van eigen praktijkervaring, gekende nationale rechtspraak en algemene expertise op het gebied van discriminatiebestrijding.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/evaluatie-van-de-antidiscriminatiewet-en-antiracismewet-2017>, ook beschikbaar in het Frans)

**Samenwerking met de federale politie: jaarverslag 2016** (maart 2017 - 30 p.)



De geïntegreerde politie en Unia werken al 20 jaar rond diversiteitskwesies samen. Die samenwerking biedt de mogelijkheid om allerhande acties uit te werken die op langere termijn tot resultaten moeten leiden binnen de politieorganisatie zelf en tussen de politie, de bevolking en de actoren van het maatschappelijk middenveld.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/samenwerking-met-de-federale-politie-jaarverslag-2016>, ook beschikbaar in het Frans)

**Serofobie in daden. Analyse van de meldingen wegens hiv/aids gerelateerde discriminatie ingediend bij Unia (2003-2014) - Onderzoekssamenvatting** (maart 2017 - coll. Observatoire du sida et des sexualités - 47p.)



Voor de eerste keer in België werd onderzocht met welke vormen van discriminatie mensen met hiv worden geconfronteerd. Zo kreeg het Observatorium voor aids en seksualiteit een beter zicht op wat die discriminatie precies inhoudt en wat de impact ervan is op mensen die hiv hebben. Hiervoor werden in totaal 141 meldingen bestudeerd en vonden 18 interviews plaats. Globaal gezien neemt het aantal hiv-gerelateerde

meldingen sinds 2003 toe met gemiddeld een tiental meldingen per jaar.

meldingen sinds 2003 toe met gemiddeld een tiental meldingen per jaar.

(<https://www.unia.be/nl/artikels/mensen-met-hiv-worden-gediscrimineerd-op-het-werk-en-bij-aangaan-van-verzekering>, ook beschikbaar in het Frans)

**Discriminatie van personen van Sub-Saharaanse origine: sterk verbonden met het koloniale verleden** (mei 2017 - 12 p.)



Dit document wil een kader schetsen van het specifieke racisme waarmee personen van Sub-Saharaanse origine te maken krijgen. In 2011 bracht Unia een rapport uit over de situatie in België van personen afkomstig van de Sub-Sahara regio. Wie zijn ze? Met welke stereotypen en vormen van discriminatie

worden ze geconfronteerd? En is hun situatie anders dan deze van personen met een andere vreemde origine? Uit deze studie bleek dat het koloniaal verleden van België tot op vandaag nog een sterke invloed heeft op de perceptie van mensen van Sub-Saharaanse origine.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/discriminatie-van-personen-van-sub-saharaanse-afkomst>, ook beschikbaar in het Frans)

**Cijfersverslag 2016** (juni 2017 - 52 p.)



In 2016 ontving Unia 5.619 meldingen over vermoedelijke discriminatie, hate speech en haatmisdrijven. Dit betekent een aanzienlijke stijging van 23%: 5.619 meldingen tegenover 4.554 in 2015. Unia werd in 2016 het meest bevraagd in het maatschappelijke domein werk, met een totaal van 1.098 meldingen. Dat betekent een verhoging van ongeveer 55% in vergelijking met 2015. De stijging liet zich vooral optekenen in de publieke en commerciële sector. Daarnaast kregen we vooral meldingen in het domein goederen en diensten (1.068 meldingen) en het domein media (624 meldingen). Wat de discriminatiecriteria betreft, ontving Unia de meeste meldingen voor de zogenaamde 'raciale' criteria: 1.647. Daarnaast registreerden we 852 meldingen voor het criterium handicap, en 762 meldingen voor het criterium geloof en levensbeschouwelijke overtuiging.

Wat de discriminatiecriteria betreft, ontving Unia de meeste meldingen voor de zogenaamde 'raciale' criteria: 1.647. Daarnaast registreerden we 852 meldingen voor het criterium handicap, en 762 meldingen voor het criterium geloof en levensbeschouwelijke overtuiging.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/het-werk-van-unia-in-2016-uitgedrukt-in-cijfers>, ook beschikbaar in het Frans)

Jaarverslag 2016. Inclusie onder druk (september 2017 - 93 p.)



Nooit eerder behandelden we zoveel discriminatiedossiers als in 2016. Tegen een achtergrond van polarisering, polemiek in het maatschappelijke debat, oppervlakkige tweets, 'alternatieve feiten' en een sterk stijgende werkdruk, blijft Unia werken aan oplossingen die leiden tot een meer inclusieve samen-

leving. In dit jaarverslag lees je alles over de belangrijke dossiers waarbij Unia betrokken werd in 2016.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/jaarverslag-2016-inclusie-onder-druk>, ook beschikbaar in het Frans en het Duits)

Socio-Economische Monitoring 2017: arbeidsmarkt en origine (december 2017 - 188 p.)



Wat is de situatie van personen op de arbeidsmarkt, rekening houdend met hun origine en migratieachtergrond? Om op deze vraag te kunnen antwoorden, ontwikkelen Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een specifiek meetinstrument: de Socio-economische Monitoring. De monitoring rond arbeidsmarkt en origine is het derde rapport van deze monitoring.

(<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/socio-economische-monitoring-2017-arbeidsmarkt-en-origine>, ook beschikbaar in het Frans)

# UNIA IN 2017



Justitie

Bewustmaking/  
Opleiding

Beleid










Internationaal

Date	Categorie	Activiteit
17/01/17		Veroordeling (jeugdrechtbank Brussel) van de (minderjarige) dader van homofob geweld te Brussel. (Feiten: 2015)
17/01/17		Voorstelling van het jaarverslag aan het Waals Parlement (Commissie openbare werken, maatschappelijk welzijn en gezondheidszorg).
20/01/17		Bevestiging van de veroordeling (hof van beroep te Luik) van Dieudonné M'bala M'bala voor antisemitische, negationistische en homofobe uitspraken. Cassatieberoep, grotendeels verworpen op 7 juni 2017. (Feiten: 2012)
26/01/17		Voorstelling van het jaarverslag aan het Vlaams Parlement (Commissie gelijke kansen).
30/01/17		Vlaanderen: initiatiefadvies over het nieuwe ondersteuningsmodel (inclusief onderwijs).
30/01/17		Vlaanderen: initiatiefadvies over het verbod op scootmobielen van PMB's (De Lijn).
7/02/17		Safer Internet Day: Unia versterkt haar samenwerking met de Europese Commissie en update haar onlinemodule over reageren op haatspraak.
8/02/17		Vlaanderen: initiatiefadvies over de taalkennisvereiste in het kader van sociale huisvesting.
16/02/17		Bevestiging van de veroordeling (hof van beroep te Luik) van twee daders van een verkrachting gevolgd door een moordpoging met homofob karakter. (Feiten: 2015)
13/03/17		Federaal Parlement: hoorzitting Commissie aanslagen/Luik tewerkstelling.
14/03/17		Uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak Achbita (neutraliteit van particuliere ondernemingen). (Feiten: 2006)
15/03/17		Franse Gemeenschap: initiatiefadvies over het Pact voor excellentieonderwijs (luik handicap).
16/03/17		Brussels Parlement: hoorzitting over praktijktesten/mystery calls.
21/03/17		Internationale Dag voor de uitbanning van rassendiscriminatie: campagne 'GeefMe1Minuut' (bewustmakingsacties tegen racisme in heel België).
21/03/17		Non-discriminatieclausule in overheidsopdrachten: start van een pilotproject in Gent, in samenwerking met Unia.
23/03/17		Brussel: advies over het voorontwerp van ordonnantie inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling.
29/03/17		Publicatie van een enquête over discriminatie van personen met hiv (Observatoire du sida et des sexualités (Université Saint-Louis), in samenwerking met Unia).
30/03/17		Brussel: Aanbeveling 'Voor een kaderordonnantie ter bestrijding van discriminatie'.
30/03/17		Veroordeling (correctionele rechtbank van Brussel) van de dader die racistische tags op verschillende gebouwen aanbracht, waaronder een gebouw waar asielzoekers werden opgevangen en het stadhuis van Vilvoorde. (Feiten: 2015)
21/04/17		Franse Gemeenschap: advies over het plan om ongelijkheid terug te dringen en armoede te bestrijden.



Date	Categorie	Activiteit
26/04/17		Lancering van de module 'Handicap? Denk eraan!' op e-Div, het e-learningplatform van Unia.
27/04/17		Dag van de gemeenten in Wallonië (ontmoeting en workshops).
9/05/17		Publicatie van het evaluatieverslag van Unia over de antiracisme- en antidiscriminatie-wetten.
9/05/17		Avant-première van de film 'I'm not your negro' van Raoul Peck, in samenwerking met Unia en Coopération Education Culture. Update van het dossier over afrobie (Unia).
10/05/17		Vlaanderen: Aanbeveling 'Toegankelijkheid De Lijn'.
16/05/17		Veroordeling in eerste aanleg (Leuven) voor herhaaldelijke racistische uitspraken tegen een moslima. (Feiten: 2015).
18/05/17		Federaal en Gewesten: aanbeveling 'Controle en toezicht door de Arbeidsinspectie'.
20/05/17		Pride Brussel (stand Unia).
23/05/17		ECRI-seminar over de herziening van de Algemene beleidsaanbeveling nr. 2 over gespecialiseerde instellingen ter bestrijding van racisme, xenofobie, antisemitisme en intolerantie op nationaal niveau.
31/05/17		Veroordeling (arbeidsrechtbank van Gent) van een OCMW wegens discriminerend ontslag van een werknemer met een handicap. (Feiten: 2013)
6/06/17		Algemene Vergadering van referentiemagistraten. Analyse door Unia van de enquête gehouden bij de referentiemagistraten van de verschillende parketten.
9/06/17		Vlaanderen-Wallonië-Brussel: advies ritueel slachten.
10/06/17		Federaal: initiatiefadvies over de algemene beleidsnota van staatssecretaris voor Gelijke Kansen (Z. Demir).
12/06/17		Vonnis (rechtbank van eerste aanleg, Brussel) voor het weigeren van redelijke aanpassingen door de NMBS voor een rolstoelgebruiker. De vordering werd als ongegrond beoordeeld. Beroep ingesteld.
13/06/17		Bevestiging van de veroordeling (arbeidshof van Gent) van de onderneming Dovy Keukens voor discriminatie op basis van leeftijd bij de aanwerving. (Feiten: 2014)
20/06/17		Hoorzitting over de tewerkstelling van personen met een handicap in de Senaat (voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap in de reguliere arbeidsmarkt).
22/06/17		Veroordeling (handelsrechtbank van Brussel) van verzekeringsmaatschappij Cardif wegens discriminatie van een persoon met hiv.
22/06/17		Ondertekening van het nieuwe samenwerkingsprotocol tussen Unia en de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector van de Franse Gemeenschap.
26/06/17		Federaal en Gewesten: Aanbeveling 'Studentenjobs'.
3/07/17		Vlaanderen: advies over het verbod op lichaamsbedekkende zwemkleding in openbare zwembaden.
4/07/17		Veroordeling (correctionele rechtbank van Antwerpen) van de beheerder van de Facebookpagina van de Vlaamse Verdedigings Liga wegens racistische uitspraken. (Feiten: tussen 2012 en 2016)

Date	Categorie	Activiteit
6/07/17		Publicatie van het rapport 'Maatregelen en klimaat - Gevolgen na de aanslagen' (Unia).
12/07/17		Arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens over gezichtsbedekkende kleding.
13/07/17		Wallonië: initiatiefadvies over het voorontwerp van het Waals decreet betreffende het onthaal van woonwagengebouwen.
17/07/17		Informatiebrief aan Vitit Muntarbhorn (VN-expert inzake seksuele geaardheid en genderidentiteit).
20/07/17		Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens verwerpt het beroep ingesteld door Fouad Belkacem, die werd veroordeeld voor aanzetten tot discriminatie, haat en geweld tegen niet-moslims (veroordeling in eerste aanleg in 2012, bevestigd in beroep in 2013).
18/08/17		Franse Gemeenschap: advies betreffende de opvang, de begeleiding en het behoud van leerlingen met specifieke behoeften in het gewone basis- en secundair leerplichtonderwijs.
11/09/17		Vordering tot staking onontvankelijk verklaard (arbeidsrechtbank van Antwerpen) in een dossier over discriminatie op grond van raciale criteria bij het solliciteren. Beroep ingesteld.
14/09/17		Federaal: aanbeveling 'Bloeddonatie door MSM'.
15/09/17		Deelname aan de derde conferentie van het Independent Police Complaints Authorities' Network (IPCAN) bij de Raad van Europa in Straatsburg over de eerbiediging van de fundamentele vrijheden en rechten in het kader van het opdrijven van de strijd tegen terrorisme.
20/09/17		Bevestiging van de veroordeling (hof van beroep te Brussel) van Laurent Louis wegens antisemitische en negationistische uitspraken. (Feiten: 2014)
4/10/17		Start van de evaluatie van de antiracisme- en antidiscriminatie wetten in het Federaal Parlement.
6/10/17		Veroordeling (correctionele rechtbank van Waals-Brabant) van de zaakvoerder van een slagerij en supermarkt wegens rassendiscriminatie op het werk. (Feiten: 2015)
10/10/17		Tien jaar Equinet, het Europees Netwerk van organen ter bevordering van gelijke behandeling.
13/10/17		Goedkeuring van de Brusselse ordonnantie over discriminatie op de arbeidsmarkt (praktijktesten en mystery calls).
16/10/17		Veroordeling in beroep (arbeidshof van Antwerpen) wegens discriminatie van een arbeider met diabetes in de havensector. (Feiten: 2007. Rechtsvordering verworpen door de arbeidsrechtbank op 15 juni 2010)
17/10/17		Federaal Parlement: hoorzitting door het adviescomité Maatschappelijke Emancipatie (thema: vrouwen van allochtone afkomst en werk).
18/10/17		Deelname aan de OVSE-conferentie (ODIHR): <i>Combating intolerance, discrimination and hatred against Muslims: Towards a comprehensive response in the OSCE region.</i>
19/10/17		Vlaams Parlement: gedachtewisseling over het tewerkstellingsbeleid op basis van jaarverslag van Unia.
20/10/17		Arrest van het Hof van Cassatie in het dossier Achbita ter verbreking van het arrest van het arbeidshof van Antwerpen van 23 december 2011. (Feiten: 2006)
23/10/17		Federaal Parlement: hoorzitting over het inzetten van de antidiscriminatie wetgeving in de strijd tegen radicalisering door de parlementaire onderzoekscommissie over de aanslagen van 22 maart.

Date	Categorie	Activiteit
30/10/17		Brussel: advies over het Brusselse plan tegen homofobie en transfobie.
30/10/17		Bevestiging van de veroordeling (arbeidshof van Luik) van een rijkschool wegens het weigeren van een kandidaat-rijkschoolinstructeur met overgewicht. (Feiten: 2014)
6/11/17		Het VN-comité inzake de Rechten van Personen met een Handicap legt de laatste hand aan zijn vijfde algemeen commentaar bij artikel 19 (Zelfstandig wonen en deel uitmaken van de maatschappij) van het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.
9/11/17		Bekroning van de film 'Ik heb een handicap en ik heb rechten' van Unia op het Extraordinary Film Festival 2017.
14/11/17		Waals Parlement (commissie Maatschappelijk welzijn, gezondheid en ambtenarenzaken): voorstelling van het jaarverslag van Unia.
14/11/17		Waals Parlement (commissie Maatschappelijk welzijn, gezondheid en ambtenarenzaken): hoorzitting over bloeddonatie door MSM.
20/11/17		Federaal: aanbeveling 'Referentieadres voor personen die in een mobiele woning verblijven'. (Unia en Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting)
22/11/17		Seminar en voorlopig rapport van Unia: opname van transculturele vaardigheden in de opleiding Verpleegkunde.
23/11/17		Tussenkoms van Unia tijdens een opleiding voor magistraten in het kader van COL13/2013 over de strijd tegen haatspraak op het internet. (opleiding op basis van cyberhaat-case)
25/11/17		Deelname aan de algemene vergadering van de Association francophone des commissions nationales des droits de l'Homme.
27/11/17		Duitstalige Gemeenschap: voorstelling van het jaarverslag van Unia in het Parlement (plenaire vergadering).
27/11/17		Federaal en Gewesten: aanbeveling 'Recht op redelijke aanpassingen voor ambtenaren met een handicap'.
1/12/17		Wallonië: advies over ontwerp van decreet houdende de regionalisering van de woninghuurovereenkomst in het Waals Gewest.
3/12/17		Internationale Dag van personen met een handicap: campagne van Unia over het stemrecht van personen met een handicap.
5/12/17		Deelname aan de vierde vergadering van de EU-groep op hoog niveau voor racisme, vreemdelingenhaat en andere vormen van onverdraagzaamheid.
6/12/17		Deelname aan de FRA-conferentie over de 'Ervaringen van migranten en minderheden in de Europese Unie'.
7/12/17		Unia krijgt de Agoria E-Govprijs in de categorie Innovatie voor haar online e-Div-opleidingsmodule Handicap.
08/12/2017		Dialogotafel: redelijke aanpassingen in het onderwijs: recht en omzetting naar de praktijk.
13/12/17		Voorstelling van de resultaten van de Socio-economische Monitoring (FOD Werkgelegenheid en Unia).
15/12/17		15 jaar Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
19/12/17		Ondertekening van het nieuwe samenwerkingsprotocol tussen Unia en het Comité P.
... 2018		25 jaar Unia.

## Index

*Deze index maakt het de lezer mogelijk om bepaalde onderwerpen snel op te zoeken in dit verslag. De onderwerpen staan alfabetisch gerangschikt. Drie thema's zijn hernomen: de discriminatiegronden en de maatschappelijke actiedomeinen waarvoor Unia het meest gesolliciteerd werd in 2017 en de verschillende overheidsniveaus.*

### Discriminatiegronden

- **Leeftijd:** 11 ; 15 ; 51 ; 64 ; 65 ; 66 ; 68 ; 87 ; 88 ; 97 ; 105
- **Geloof en levensbeschouwing:** 11 ; 26-27 ; 28-29 ; 64 ; 65 ; 66 ; 75 ; 76-77 ; 94 ; 102 ; 105 ; 115
- **Vermogen:** 33 ; 64 ; 65 ; 66 ; 84
- **Handicap:** 11 ; 24 ; 25 ; 26 ; 32 ; 35 ; 36 ; 37 ; 38 ; 41 ; 43 ; 44-45 ; 46-48 ; 49 ; 51 ; 53 ; 61 ; 64 ; 65 ; 66 ; 78 ; 79 ; 81 ; 82-83 ; 84 ; 87 ; 93 ; 94 ; 100 ; 104 ; 105 ; 107 ; 108 ; 113 ; 114 ; 115 ; 116 ; 118 ; 120-212 ; 123 ; 126-129
- **Seksuele geaardheid:** 37 ; 39 ; 41 ; 44 ; 53 ; 55 ; 66 ; 88 ; 89 ; 90 ; 94 ; 99 ; 103 ; 129
- **Racisme:** 31 ; 55 ; 56 ; 57 ; 66 ; 67 ; 69-70 ; 71 ; 74 ; 88 ; 99 ; 101 ; 102 ; 103-104 ; 105 ; 107 ; 112 ; 115 ; 120 ; 123 ; 124 ; 126-129
- **Antisemitisme:** 71 ; 72 ; 73
- **Gezondheidstoestand:** 24 ; 25 ; 29 ; 36 ; 41 ; 49 ; 51-52 ; 64 ; 66 ; 85 ; 84-85 ; 89 ; 121

### Actiedomeinen

- **Toegankelijkheid:** 78-81 ; 94 ; 105 ; 115 ; 116 ; 127
- **Goederen en diensten:** 85-87
- **Werk:** 19-22 ; 23 ; 24 ; 26 ; 63 ; 64 ; 65 ; 66 ; 76 ; 78 ; 84 ; 87 ; 88 ; 91 ; 94 ; 126-129
- **Onderwijs:** 37-52 ; 63 ; 64 ; 65 ; 66 ; 68 ; 71 ; 72 ; 78 ; 84 ; 87 ; 88 ; 91 ; 92 ; 94 ; 99 ; 101 ; 113 ; 114 ; 115 ; 123 ; 126
- **Huisvesting:** 11 ; 29-35 ; 36 ; 43-44 ; 65 ; 67 ; 74 ; 75 ; 78 ; 80 ; 91 ; 94 ; 98 ; 99 ; 100 ; 105 ; 111 ; 112 ; 126
- **Media en internet:** 53 ; 55 ; 56 ; 66 ; 71 ; 88 ; 116 ; 126
- **Politie en justitie:** 53 ; 55 ; 56 ; 63 ; 91 ; 92 ; 93 ; 97 ; 101 ; 124
- **Gezondheid en zorg:** 24 ; 25 ; 36 ; 48 ; 51 ; 66 ; 74 ; 76 ; 85 ; 86 ; 87 ; 89 ; 94 ; 103 ; 104-105 ; 110

### Overheidsniveaus

- **Lokaal:** 23 ; 34 ; 75-76 ; 77 ; 80 ; 95 ; 97 ; 98 ; 100 ; 101 ; 107 ; 112
- **Vlaanderen:** 13 ; 14 ; 16 ; 22 ; 29 ; 31 ; 32 ; 34 ; 35 ; 37 ; 38 ; 39-40 ; 41 ; 42 ; 43 ; 45 ; 46 ; 50-51 ; 70 ; 76 ; 80 ; 81 ; 82 ; 85 ; 89 ; 97 ; 98 ; 99 ; 101 ; 102 ; 110 ; 118 ; 119 ; 126-127
- **Brussels Hoofdstedelijk Gewest:** 11 ; 14 ; 16 ; 19 ; 29 ; 30 ; 34 ; 36 ; 48 ; 81 ; 89 ; 112 ; 126-129
- **Waals Gewest:** 34 ; 36 ; 49 ; 80 ; 81 ; 102 ; 113
- **Franse Gemeenschap:** 37 ; 38 ; 39 ; 40 ; 41 ; 42 ; 44 ; 45 ; 46 ; 47 ; 48 ; 89 ; 97 ; 104 ; 107 ; 113 ; 126-128
- **Duitstalige Gemeenschap:** 38 ; 39 ; 45 ; 81 ; 98 ; 99 ; 114 ; 129
- **Federaal:** 11 ; 12 ; 13 ; 15 ; 16 ; 24 ; 36 ; 69 ; 81 ; 82 ; 84 ; 89 ; 110
- **Internationaal:** 21 ; 28 ; 29 ; 33 ; 37 ; 47 ; 48 ; 53 ; 54 ; 55 ; 57 ; 58 ; 69 ; 75 ; 82 ; 89 ; 103-105 ; 106 ; 107 ; 108 ; 115 ; 121 ; 126-129

Jaarverslag 2017 - Stilstand is geen optie  
Brussel, juni 2018

**Uitgever:**

Unia, Interfederaal Gelijkscentrum  
Koningstraat 138, 1000 Brussel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ [info@unia.be](mailto:info@unia.be)

.....  
**Redactie:** Unia

**Herlezing en eindredactie:** Unia

**Vertaling:** Cyrano (FR), Dice (NL) en Daniel Piette (DE)

**Grafisch concept en opmaak:** StudiOrama

**Foto's:** Unia en François Vanheel

**Druk:** Bulckens

**Verantwoordelijke uitgever:** Els Keytsman

.....  
*Ce rapport est aussi disponible en français.*

*Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.*

.....  
Wil je deze publicatie bestellen? Dat kan door een e-mail te sturen naar [info@unia.be](mailto:info@unia.be) of door te bellen naar 02 212 30 00. Vermeld duidelijk de titel 'Jaarverslag 2017 - Stilstand is geen optie' en je naam en adres.

Deze publicatie is gratis; alleen voor grote hoeveelheden of een expreszending kunnen portokosten worden aangerekend.

.....  
Je kan deze publicatie ook terugvinden op [www.unia.be](http://www.unia.be) in de rubriek 'Publicaties & Statistieken.'

.....  
Tenzij we het anders hebben vermeld, is de informatie uit dit jaarverslag vrij van rechten. Je mag dus deze informatie kosteloos en met bron- en auteursvermelding voor persoonlijke en niet-commerciële doeleinden gebruiken. Als je informatie (teksten, foto's, beelden, ...) wilt reproduceren, verspreiden of op een andere manier ter beschikking stellen, dan contacteer je best eerst Unia via [info@unia.be](mailto:info@unia.be).







Unia  
Koningsstraat 138 • 1000 Brussel  
T +32 (0)2 212 30 00  
info@unia.be  
www.unia.be



Interfederaal  
Gelijkheidscentrum

