



Jaarverslag

2016

Inclusie
onder druk



Interfederaal
Gelijkheidscentrum



Jaarverslag

2016

Inclusie
onder druk

Inhoudstafel

VOORWOORD	5
------------------------	----------

HOOFDSTUK 1

Unia wil gelijke en inclusieve deelname bevorderen	7
---	----------

1. WERK	9
----------------------	----------

1.1 Voornaamste cijfers	9
1.2 Leeftijd: onderrapportage aan het licht gebracht	10
1.3 Religieuze overtuigingen: symbolen en praktijken op de arbeidsmarkt	13
1.4 Handicap: werken aan een meer inclusieve arbeidsmarkt	16
1.5 Racisme en aanslagen: nieuw type dossiers 'werk'	18

2. ONDERWIJS	20
---------------------------	-----------

2.1 Voornaamste cijfers	20
2.2 Handicap: meer integratie, maar de weg naar inclusie is nog lang	21
2.3 Religieuze overtuigingen: geen beperking op de hoofddoek voor studenten	26

3. SAMENLEVING: INTOLERANTIE, EEN STEEDS MEER ZICHTBARE REALITEIT	27
--	-----------

3.1 De aanslagen van 22 maart 2016: een gefragmenteerde samenleving	27
3.2 Online haatboodschappen: gedragscode voor grote internetbedrijven	31

4. ONDERHANDELDE OPLOSSINGEN: ERKENNING, HERSTEL, PREVENTIE	32
--	-----------

HOOFDSTUK 2

Unia staat open voor alle maatschappelijke actoren	35
---	-----------

1. DE LOKALE CONTACTPUNTEN: AMBASSADEURS VAN UNIA	36
--	-----------

1.1 Unia beter bereikbaar maken en dichterbij het plaatselijke leven brengen	36
1.2 Discriminatie op de huisvestingsmarkt bestrijden met de hulp van lokale partners	39
1.3 Uitnodigen tot lokale dialoog, in het bijzonder rond geloofsvragen	42
1.4 Lokaal informeren en opleiden	42

2. OP GEWESTELIJK EN GEMEENSCHAPSNIVEAU: DIVERSITEIT BEVORDEREN IN DE WELZIJNS- EN GEZONDHEIDSSECTOR	43
---	-----------

2.1 Voornaamste cijfers	43
2.2 Transculturele competenties in de opleiding Verpleegkunde	43
2.3 Mensenrechten van ouderen in rusthuizen	44

3. OP FEDERAAL NIVEAU: POLITIE EN JUSTITIE ALS SLEUTELFIGUREN IN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE 45

- 3.1 | Haatmisdrijven: actie noodzakelijk45
- 3.2 | Conventie met de politie: een nieuwe aanpak48
- 3.3 | Politiefunctionarissen als daders of slachtoffers van discriminatie48
- 3.4 | Etnische profilering: in kaart brengen van het fenomeen49

4. SAMENWERKING OP INTERNATIONAAL NIVEAU 50

HOOFDSTUK 3

Unia bevordert de kennis van en het respect voor de mensenrechten 53

1. TIEN JAAR VN-VERDRAG VOOR DE RECHTEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP 54

- 1.1 | Voornaamste cijfers54
- 1.2 | België en het VN-verdrag: feest in mineur55
- 1.3 | Campagne 'Ik heb rechten'57

2. HANDHAVING WETGEVING: BEVOEGDHEDEN EN INSTRUMENTEN NODIG..... 58

- 2.1 | Wat voorafging58
- 2.2 | Wat wil Unia en waarom?59
- 2.3 | Wat kunnen de overheden doen?60

3. ANTIDISCRIMINATIE- EN ANTIRACISMEWETGEVING: STAND VAN ZAKEN 62

- 3.1 | Evaluatie 2.0 van de antiracisme- en antidiscriminatie-wetgeving62

HOOFDSTUK 4

Unia doet zelf wat het vraagt 65

1. MEDEWERKERS HERTEKENEN HET DIVERSITEITSBELEID 66

HOOFDSTUK 5

Unia in cijfers en feiten67

1. UNIA IN CIJFERS EN FEITEN 68

1.1	Meldingen discriminatie	69
1.2	Dossiers discriminatie	70
1.3	Plaats van de feiten	72
1.4	Afgesloten dossiers in 2016: evaluatie en resultaat	74
1.5	Overzicht gerechtelijke procedures	75
1.6	Informatie, sensibilisatie en vorming: interventies op het terrein	77
1.7	Adviezen en aanbevelingen	79
1.8	Publicaties	83

BIJLAGEN 85

1. BALANS EN RESULTATENREKENING 86

2. ORGANIGRAM EN OMSCHRIJVING VAN DE DIENSTEN 87

3. RAAD VAN BESTUUR 88

4. CONTACTADRESSEN UNIA 89

VOORWOORD



De moeizame weg naar een inclusieve samenleving

2016 zullen we ons altijd herinneren als het jaar van de terreuraanslagen in Brussel en Zaventem. Het heeft onze samenleving ingrijpend veranderd: er is een tijd van vóór en van ná de aanslagen.

Meer dan ooit is de afwijzing van de ander vaak zo openlijk, zo direct. Unia ziet een gebrek aan verbondenheid en solidariteit. Meer en meer mensen trekken zich terug in de veilige werkelijkheid van de eigen groep. Bovendien worden mensen die niet tot de dominante groep behoren steeds vaker naar de zijkant geduwd. Naast de stijging in het aantal meldingen die gelinkt kunnen worden aan de aanslagen, baart ook de ernst van de feiten waarover men melding doet ons zorgen. Er is een zorgwekkende tendens vast te stellen: commentaren en bedreigingen op het internet zijn gewelddadiger en radicaler dan vroeger, personen worden fysiek aangevallen enkel en alleen omdat ze moslim zijn en verdenkingen die gebaseerd zijn op geruchten of erg lichte feiten, leiden tot de weigering om iemand aan te nemen of zelfs tot ontslag.

Zo klein als België is, zo groot worden de afstanden tussen groepen. Unia zoekt in haar werk naar het dichterbij brengen van groepen van mensen. Dat is een collectieve inspanning. We roepen alle gemeenschappen en burgers op om zich niet te laten opzetten tegen elkaar, maar om samen een inclusieve en participatieve samenleving op te bouwen. Eerder dan aan een noodtoestand, hebben we nood aan een toestand waarin iedereen zichzelf kan zijn en ook zo aanvaard wordt.

Steeds meer mensen leren Unia kennen en nemen contact met ons op wanneer ze slachtoffer of getuige zijn van discriminatie of haatpraat. Nooit eerder behandelden we zoveel discriminatiedossiers als in 2016. Vaak slagen we erin om tot onderhandelde oplossingen te komen,

zonder dat we naar de rechtbank moeten stappen. Deze werkwijze bleek ook in 2016 succesvol in het ontminnen van conflicten over het dragen van uiterlijke tekens van levensbeschouwing, waarover Unia in 2016 vaak bevraagd werd.

Die vragen gaan vaak over de situatie op de werkvloer: het dragen van religieuze symbolen of tekens in bedrijven of organisaties. Maar ook leeftijdsdiscriminatie op het werk komt te frequent voor en wordt te weinig gerapporteerd. Tot slot wordt ook het recht op werk voor personen met een handicap vaak niet gerespecteerd. Als het om het aanwerven van personen met een handicap gaat, stellen we vast dat zowel overheden als privébedrijven het niet goed doen. Overheden op verschillende beleidsniveaus halen in de verste verte de streefcijfers niet. Als zij de toegang tot werk voor personen met een handicap willen verbeteren, moeten ze inclusie op de werkvloer zien in termen van opportuniteiten, niet van verplichtingen.

Ook in het onderwijs zien we blijvende problemen van ongelijke kansen, achterstelling en discriminatie. Unia pleit voor duidelijke en gedragen strategieën om tot een inclusief onderwijs te komen waarbij elk kind geniet van kwaliteitsvol onderwijs. Dat is een ingrijpende verandering die een goede voorbereiding vraagt en waar Unia bereid is om haar rol voluit op te nemen. Unia ondersteunde ook in 2016 werkgevers en actoren in het onderwijs met vormingen, informatie en advies.

We vierden in 2016 ook het tienjarig bestaan van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Voor en samen met personen met een handicap ontwikkelden we een informatiecampagne over hun rechten, zoals het recht om te werken of om naar de school van hun keuze te gaan.

Intern heeft Unia haar nieuwe structuur vormgegeven en begint ze op kruissnelheid te draaien. Naast de al bestaande lokale contactpunten in Vlaanderen heeft Unia nu ook volwaardige contactpunten in Wallonië opgericht – een bewuste keuze om dicht bij de burger te staan en lokale besturen als partners te ondersteunen en ermee samen te werken. De raad van bestuur keurde op zijn beurt belangrijke plannen goed: het strategisch plan 2016-2018, het jaarplan 2016, het budget, het personeelskader en de communicatiestrategie en later het jaarplan 2017. De structuur van dit jaarverslag volgt overigens de grote lijnen van het strategisch plan.

Ook op internationaal vlak blijft Unia een belangrijke proactieve rol spelen. Equinet, het Europees netwerk van organen voor de bevordering van gelijke kansen, publiceerde een werkdocument met ‘standaarden voor *equality bodies*’. Daarin herinnert Equinet eraan hoe belangrijk de beginselen van onafhankelijkheid en efficiëntie voor de *equality bodies* zijn, en dat die zich moeten vertalen in een mandaat en in een duidelijke institutionele structuur. De bedreiging waarmee sommige instellingen te maken krijgen, zijn niet puur theoretisch. Zo steunde Unia haar Poolse collega die momenteel onder zware druk van de uitvoerende macht in Polen staat.

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 samenleving. We wensen tot slot uitdrukkelijk al onze partners, de raad van bestuur en zeker onze medewerkers te bedanken voor hun blijvende inzet, steun en vertrouwen.

Els Keytsman en Patrick Charlier
Co-directeurs Unia

A close-up portrait of a woman with long, wavy brown hair and light brown eyes. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a solid blue color. The text is overlaid on the top left of the image.

Hoofdstuk 1

Unia wil gelijke en inclusieve deelname bevorderen

Unia wil dat iedereen op een gelijkwaardige manier kan deelnemen aan alle domeinen van de samenleving. Afkomst, leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie, geloof of levensbeschouwing mogen geen verschil maken. Om iedereen gelijke kansen te geven op volwaardige deelname is een structurele, proactieve en preventieve aanpak nodig, naast kordate maatregelen om discriminatie tegen te gaan.

Unia voert haar operationeel plan en acties uit zoals omschreven in haar strategisch plan 2016-2018, met prioriteit voor de domeinen werk en onderwijs. We blijven daarbij ook aandachtig voor wat er daarnaast leeft in de maatschappij. Unia zet zich in voor alle discriminatiecriteria waarvoor ze bevoegd is, maar besteedt prioritair en proactief aandacht aan de criteria afstamming, geloof/levensbeschouwing en handicap. Unia neemt specifiek arbeids- en onderwijsparticipatie onder de loep om mechanismen in kaart te brengen die leiden tot structurele discriminatie en werkwijzen om die tegen te gaan. Werk en onderwijs zijn hefboomen om gelijke rechten voor iedereen te waarborgen.

Het werk van Unia heeft twee luiken: enerzijds inzetten op de samenleving in haar geheel en overheden en bedrijven in het bijzonder om discriminatie en segregatie te bestrijden, anderzijds burgers ondersteunen die vinden dat ze gediscrimineerd zijn.

Bij de behandeling van individuele dossiers streven we naar structurele antwoorden en verbeteringen in procedures en regels om herhaling van discriminatie te voorkomen. Daarom geeft Unia de voorkeur aan onderhandelde oplossingen (*zie pagina 32*) en wil ze haar strategie en communicatie hierover nog verbeteren.

Onderhandelde oplossingen zijn onder andere succesvol gebleken in het ontmijden van conflicten over het dragen van uiterlijke tekens van levensbeschouwing, waarover Unia in 2016 vaak bevraagd werd. Die vragen gaan vaak over het dragen van religieuze symbolen of tekens in bedrijven of organisaties (*zie pagina 13*). Rechtspraak over deze materie blijft echter richtinggevend. Tijdens de eindredactie van dit jaarverslag in maart 2017 sprak het Europees Hof van Justitie zich uit in twee sleuteldossiers: de zaak-Achbita en de zaak-Bougnaoui. Ook al heeft het Hof in zijn oordeel niet de redenering van Unia gevolgd, de uitspraken brengen op juridisch vlak helderheid en zekerheid om in de toekomst gelijkaardige dossiers te behandelen. Het geeft Unia ook de mogelijkheid om werkgevers, vakbonden en werknemers op een correcte manier te adviseren over dergelijke vragen (*zie pagina 13*).

Een andere thematiek die in 2016 heel actueel was, is leeftijdsdiscriminatie op het werk. Unia kwam tussen in twee belangrijke zaken: de dossiers Dovy en Belgocontrol. Dankzij de sterke media-aandacht rond beide dossiers werd deze weinig gekende vorm van discriminatie in de schijnwerpers geplaatst. Een campagne van Unia over leeftijdsdiscriminatie in oktober heeft er ook voor gezorgd dat oudere werknemers beter geïnformeerd werden over hun rechten (*zie pagina 12*).

Unia zette sterk in op rechten van personen met een handicap. Dat blijft nodig, ook al vierde het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap in 2016 haar tiende verjaardag. In Vlaanderen volgden we de uitvoering van het M-decreet voor inclusief onderwijs op. Op nationaal vlak voerden we een brede campagne om personen met een handicap en hun naaste omgeving meer bewust te maken over hun rechten.

Onmogelijk om niet te spreken over de aanslagen in België op 22 maart 2016. De reactie in de samenleving hierop kan op twee manieren geïnterpreteerd worden. Het is positief dat er op collectief niveau een zekere maturiteit en terughoudendheid aanwezig is om niet te reageren met gewelddadige of andere buitensporige acties. Tegelijkertijd kunnen we er niet omheen dat er individuele daden, uitspraken en houdingen zijn die leiden tot een zekere polarisatie in de maatschappij.

De aanslagen in Parijs, Brussel en Berlijn hebben belangrijke gevolgen die we ook kunnen zien in de stijging van het aantal meldingen: discriminerende uitlatingen en daden nemen toe. Dat gebeurt niet alleen op straat, op school of in bedrijven, maar ook in het kader van interventies om terreurdaden of radicalisering te voorkomen (*zie pagina 18*). Unia is gestart met het in kaart brengen van dit laatste fenomeen. Meten is immers weten. Het werk van Unia is *evidence-based* door – al dan niet samen met anderen – studies en onderzoeken te doen. Op die manier verwerft Unia kwantitatieve en kwalitatieve informatie die haar analyses pertinent maken.

1. WERK

1.1 | Voornaamste cijfers

Unia opende 504 dossiers in het domein werk en constateert daarmee een toename van 48% tegenover 2015. De stijging in dit domein zien we ook terug in de globale stijging van de cijfers van 2016, over alle domeinen en criteria heen.

Ongeveer 35% van deze arbeidsgelateerde dossiers gaat over werving en selectie en ongeveer 20% over arbeidsomstandigheden. In 19% van de dossiers werd Unia geraadpleegd over pesterijen op het werk. En in 16% van de dossiers is er sprake van problemen bij ontslag.

Ongeveer een derde van het totale aantal dossiers betreft de zogenaamde 'raciale' criteria (29%). Daarmee vormen deze criteria de grootste groep. Bovendien werden er in 2016 ook meer dossiers op basis van 'raciale' criteria behandeld ten opzichte van 2015. Wel stijgen deze dossiers proportioneel minder dan de dossiers rond de discriminatiecriteria handicap (+58%), geloof of levensbeschouwing (+91%) en leeftijd (+126%).

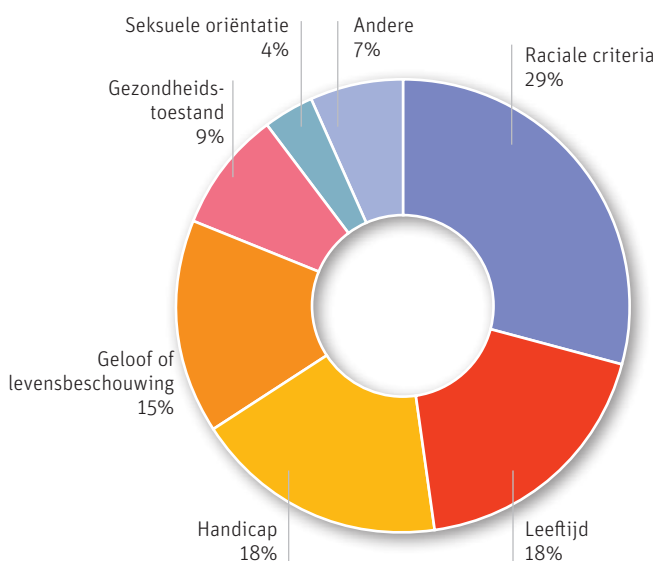
Deze stijging heeft vooral te maken met de media-aandacht voor de veroordeling van de firma Dovy voor leeftijdsdiscriminatie. De stijging van het aantal dossiers rond leeftijdsdiscriminatie stellen we zowel in de privésector als de openbare sector vast. In deze dossiers gaat het voornamelijk over de toegang tot arbeidsmarkt.

CASE

Een dame met een buitenlands klinkende naam had haar kandidatuur gesteld voor een job op een school. De school liet weten dat ze geen nieuwe kandidaten aanvaardden. De vrouw postuleerde de dag erna opnieuw, maar onder een Belgisch klinkende naam. Zij werd uitgenodigd voor een gesprek. De vrouw besloot vervolgens om eerst Unia te contacteren voor ze gerechtelijke stappen zou zetten. Unia duidde een bemiddelaar aan. De twee partijen kwamen daarna tot een onderhandelde oplossing met de hulp van de bemiddelaar. Unia kreeg van de school ook het engagement dat ze de aanwervingsprocedure zal verbeteren.

Nieuwe dossiers 'Unia bevoegd' in 2016 – domein werk per discriminatiegrond (n=575¹)

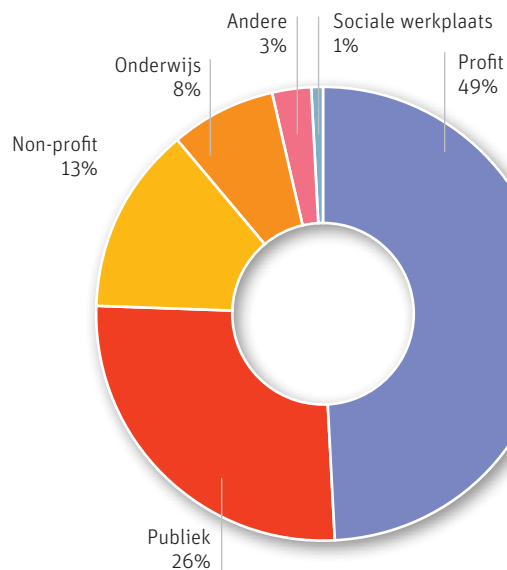
	Dossiers
Raciale criteria	169
Leeftijd	106
Handicap	104
Geloof of levensbeschouwing	88
Gezondheidstoestand	50
Seksuele oriëntatie	20
Andere (bevoegd)	38
Totaal	575



1 Eenzelfde dossier kan gaan over meerdere discriminatiegronden. Daardoor is de n-waarde van sommige tabellen en grafieken hoger dan het effectieve aantal dossiers.

Nieuwe dossiers 'Unia bevoegd' in 2016 – domein werk per sector (n=504)

	Dossiers
Profit	249
Publiek	132
Non-profit	67
Onderwijs	38
Andere	14
Sociale werkplaats	4
Totaal	504



1.2 | Leeftijd: onderrapportage aan het licht gebracht

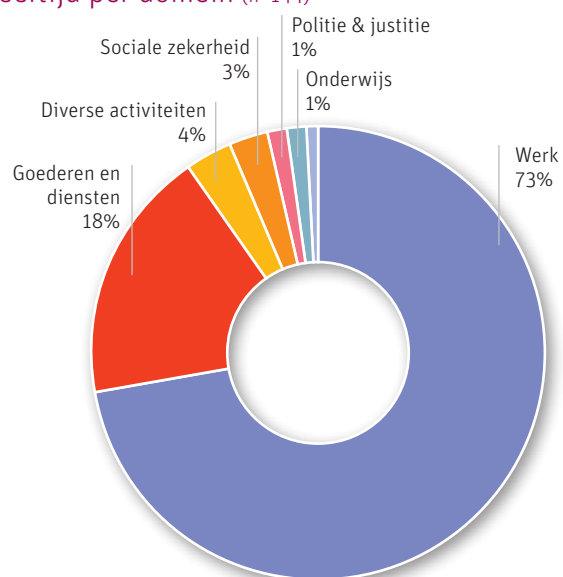
Dossiers leeftijd geopend in 2016

Eerst de cijfers: in 2016 opende Unia 104 dossiers van vermoedelijke discriminatie op basis van leeftijd in het domein werk. Dit cijfer vertegenwoordigt bijna driekwart van alle dossiers rond leeftijd, wat neerkomt op een

stijging van 126% in vergelijking met het voorgaande jaar. Dat is aanzienlijk en statistisch gezien de meest markante vaststelling in 2016.

Nieuwe dossiers 'Unia bevoegd' in 2016 – leeftijd per domein (n=144)

	Dossiers
Werk	104
Goederen & diensten	26
Diverse activiteiten	5
Sociale zekerheid	4
Politie & justitie	2
Onderwijs	2
Andere/onduidelijk	1
Totaal	144



Evolutie aantal dossiers 'Unia bevoegd' – discriminatiegrond leeftijd per domein (2010-2016)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Werk	60	59	67	72	60	46	104
Goederen & diensten	44	40	25	33	25	19	26
Andere domeinen	27	30	17	14	14	16	14
Totaal	131	129	109	119	99	81	144

Twee gemediatiseerde dossiers

Op 29 mei 2016 veroordeelde de arbeidsrechtbank van Gent de keukenfabrikant Dovy voor discriminatie van een 59-jarige sollicitant op basis van leeftijd. De man had zich kandidaat gesteld voor de functie van zelfstandig verkoper, maar kreeg van de HR-verantwoordelijke een mail: "Laat ons zeggen dat je inderdaad het prefecte profiel hebt met uitzondering van uw leeftijd sorry dat ik daar zo eerlijk over ben maar het is misschien beter dat je weet waarom ik u niet direct uitnodig op gesprek."

De verzoeningspoging door Unia liep spaak en Unia stapte met het slachtoffer naar de rechter. De arbeidsrechtbank in Gent oordeelde dat er sprake was van discriminatie op basis van leeftijd. Dovy moest dit discriminatoire aanwervingsbeleid stopzetten en de man een schadevergoeding van 25.000 euro betalen, evenals een dwangsom van 1.000 euro per nieuwe inbreuk. Het argument dat oudere werknemers moeite zouden hebben met de softwareprogramma's werd door de rechter van tafel geveegd. Dovy ging in beroep. Het Gentse arbeidshof bevestigde in 2017 deze uitspraak.

Voor Unia is de veroordeling van Dovy een sterk signaal aan de samenleving, want leeftijdsdiscriminatie blijft nog te vaak onder de radar. Na de uitspraak in de zaak-Dovy kreeg Unia meer meldingen en dossiers van mensen die meenden gediscrimineerd te zijn omwille van hun leeftijd.

Veel klachten kwamen van 45-plussers die nog voor ze op een sollicitatiegesprek werden uitgenodigd, te horen kregen dat ze te oud zijn. Veel melders blijken moedeloos te worden door de vele afwijzingen. Voor (alleenstaande) oudere werkzoekenden die niet meer aan een baan raken, dreigt later bovendien armoede omdat ze te weinig pensioenrechten kunnen opbouwen.

Een andere belangrijke zaak in deze materie: Unia begon een onderzoek tegen Belgocontrol, de beheerder van het Belgische luchtverkeer. In de zomer van 2016 kondigde Belgocontrol immers aan de toegang tot selectie voor luchtverkeersleiders te beperken tot jongeren tussen de 18 en 25 jaar. Belgocontrol argumenteert dat het belangrijk is om aspirant-luchtverkeersleiders zo jong mogelijk op te

leiden en dat de slaagkansen in die categorie hoger zijn. Unia vindt deze uitleg onvoldoende. Volgens Unia is er hier sprake van discriminatie op basis van leeftijd omdat Belgocontrol een leeftijdsgrens vastlegt die de toetsing met de realiteit niet doorstaat. Unia vraagt daarom dat Belgocontrol de mensen vergoedt die geweerd zijn uit de selectieproeven omwille van hun leeftijd, dat de laatste lichting kandidaten geëvalueerd wordt en dat Belgocontrol zijn selectieprocedure herbekijkt.

Twee belangrijke obstakels

Oudere werknemers worden vaak gezien als minder flexibel, niet mee met de technologie of kampend met gezondheidsproblemen. Dergelijke vooroordelen en stereotypen spelen hen parten op de arbeidsmarkt. Ook de loonkost bemoeilijkt de aanwerving van oudere werknemers. Bovendien snijden maatregelen om het werk werkbaar te houden, zoals de extra vakantiedagen in de zorg voor werknemers die nu ouder zijn dan 45 jaar, aan twee kanten. Ze zorgen er namelijk ook voor dat werkgevers niet happig zijn om oudere werknemers in dienst te nemen.

Deze obstakels verklaren grotendeels de lage tewerkstellingsgraad van 55-plussers (44% tegenover 78,5% voor 25 tot 54-jarigen).

Leeftijd: een ogenschijnlijk neutraal criterium

Leeftijd wordt vaak beschouwd als een neutrale, gerechtvaardigde reden om een onderscheid te maken. In de samenleving zijn leeftijdsgrenzen heel gewoon. Zo is er een minimumleeftijd om te mogen stemmen, om te adopteren, om auto te rijden, om een verzekering af te sluiten of om een seniorenpas aan te vragen. Het is daarom niet altijd geweten dat leeftijd een beschermd discriminatiecriterium is en dat die discriminatie bovendien kan aangevochten worden. Zowel ouderen als

jongeren kunnen op basis van hun leeftijd gediscrimineerd worden.

Toch is leeftijd een buitenbeentje in de reeks beschermde criteria in de antidiscriminatiewetgeving. De wetgeving verbiedt discriminatie op basis van leeftijd, maar bedrijven en organisaties kunnen een onderscheid maken als ze daarvoor een legitieme rechtvaardiging hebben. Dat is zo als leeftijd een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is en als dus alleen personen in een bepaalde leeftijdscategorie die baan kunnen uitoefenen. Dit kan enkel in uitzonderlijke gevallen.

Actie van Unia in 2016

Naast de behandeling van individuele dossiers, focuste Unia zich in 2016 op twee zaken: enerzijds het promoten van een leeftijdsbewust personeelsbeleid via vormingen, anderzijds het sensibiliseren van werkgevers en werknemers over hun rechten en verplichtingen in verband met de antidiscriminatiewetgeving.

Daarom voerde Unia, naar aanleiding van de Internationale Dag van de Ouderen op 1 oktober, een campagne met posters en banners op websites die werkzoekenden vaak bezoeken. Met deze campagne wilde Unia mensen wijzen op hun rechten en hen informeren dat ze bij Unia terecht kunnen met hun vragen.

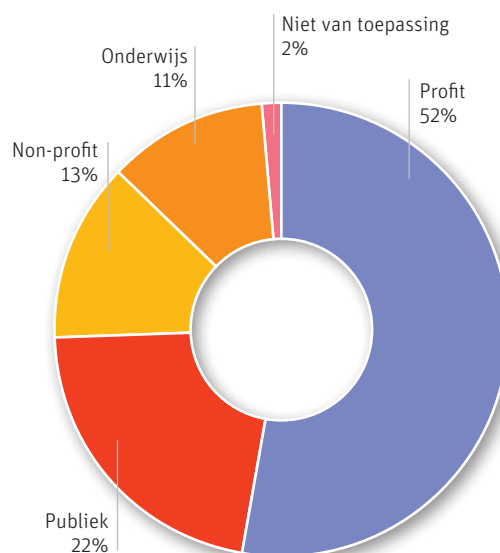


1.3 | Religieuze overtuigingen: symbolen en praktijken op de arbeidsmarkt

Geopende dossiers in 2016

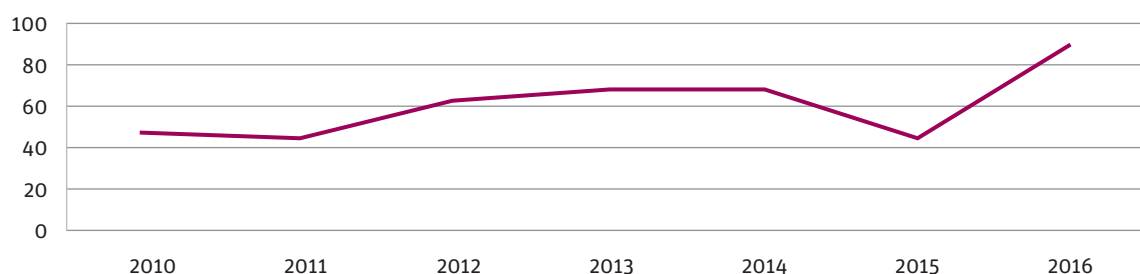
Nieuwe dossiers 'Unia bevoegd' in 2016 – werk: geloof of levensbeschouwing (n=88)

	Dossiers
Profit	46
Publiek	19
Non-profit	11
Onderwijs	10
Niet van toepassing	2
Totaal	88



Evolutie van het aantal dossiers 'Unia bevoegd' – werk: geloof of levensbeschouwing (sinds 2010)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Dossiers	48	44	62	68	67	46	88



In 2016 opende Unia 88 dossiers over vermoedelijke discriminatie op basis van geloof of levensbeschouwing in het domein werk. Dat is een stijging van 91% tegenover 2015. Omdat 90% van deze dossiers over de islam ging, analyseren we dit soort dossiers hieronder in detail.

Recente evoluties

Hoe omgaan met religieuze symbolen en praktijken? Deze vraag blijft werkgevers, organisaties en administraties beroeren. Zij weten niet altijd hoe te reageren op soms 'verborgen' vragen voor aanpassingen of praktijken

waarmee ze geconfronteerd worden. Hoe garanderen ze evenwicht, gelijkheid, en sociale vrede? En hoe verzekeren ze het welzijn van werknemers waarbij iedereen zich gerespecteerd voelt, de antidiscriminatiewetgeving nageleefd wordt én de missie van de onderneming volbracht wordt? Net zoals in voorgaande jaren werd Unia in 2016 hierover vaak bevraagd.

Maar de periode eind 2016 – begin 2017 werd vooral gemarkeerd door de evolutie in rechtspraak rond dit onderwerp. Centraal in dit debat stond de neutraliteitsvraag voor zowel openbare diensten als voor privé-bedrijven.

Uit een vonnis van de Brusselse arbeidsrechtbank in november 2015 bleek nog dat het neutraliteitsprincipe niet absoluut is. Het ging hierbij over een zaak rond drie medewerkers van Actiris die een hoofddoek droegen. Door een aanpassing in het arbeidsreglement die de neutraliteit van de publieke dienst moest benadrukken, werden zij ontslagen. De arbeidsrechtbank oordeelde dat het hier ging om een geval van indirecte discriminatie in strijd met de ordonnantie van 4 september 2008.

➤ *Het vonnis kan geraadpleegd worden op www.unia.be in de rubriek 'Rechtspraak & Alternatieven', met de zoektermen 'geloof of levensbeschouwing, arbeidsrechtbank, Brussel, 2015'.*

Maar het neutraliteitsprincipe geldt niet meer alleen voor publieke werkgevers. Binnen deze context was het daarom in het bijzonder uitkijken naar het antwoord van het Europese Hof van Justitie op de prejudiciële vraag – een vraag om verduidelijking van de rechtspraak – van het Belgische Hof van Cassatie over de zaak-Achbita. In die zaak stelde werkgever G4S tegenover een werknemster dat haar hoofddoek niet verenigbaar was met het (ongeschreven) levensbeschouwelijke neutraliteitsbeleid van de onderneming en het uniform dat ze bij de klant moest dragen. Geconfronteerd met een tegenstrijdige en onduidelijke rechtspraak, stuurde Unia aan op de prejudiciële vraag om rechtszekerheid te creëren.

Het antwoord van het Europese Hof van Justitie op 14 maart 2017, tijdens de eindredactie van dit jaarverslag, moest verduidelijken of commerciële werkgevers uiterlijke tekens van religieuze, filosofische en politieke overtuiging (zoals een islamitische hoofddoek) mogen verbieden voor werknemers die visueel contact hebben met klanten.

Volgens het Hof is een algemeen verbod op het dragen van om het even welke religieuze, filosofische en politieke symbolen, geen directe discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging, op voorwaarde dat de regel alle werknemers op dezelfde wijze behandelt.

Een dergelijk verbod kan wel een verboden indirecte discriminatie inhouden wanneer het tot gevolg heeft dat personen van een bepaalde godsdienst bijzonder worden benadeeld, tenzij het verbod een legitiem doel nastreeft, passend en noodzakelijk is:

- Een neutraliteitsbeleid in relaties met klanten is volgens het Hof een legitiem doel.
- Om passend te zijn, moet dit neutraliteitsbeleid consequent en systematisch toegepast worden op alle werknemers, ongeacht over welke religieuze, filosofische of politieke overtuigingen het gaat. Bovendien moet dat beleid ook al vóór het ontslag bestaan.
- Het verbod moet noodzakelijk zijn om de neutraliteit in relaties met klanten na te streven. Dat is het geval wanneer het enkel geldt voor werknemers die contact hebben met de klant. De werkgever moet dan wel nagaan of werknemers die uiting willen geven aan hun religieuze, filosofische of politieke overtuiging een andere functie kunnen krijgen, zonder visueel contact met klanten en zonder dat dit een extra kost voor de onderneming met zich meebrengt.

Het dossier ligt nu in de handen van het Hof van Cassatie, dat zal moeten oordelen of het arrest van het hof van beroep van Antwerpen conform is met de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie.

De klant is koning?

Tegelijkertijd met de zaak-Achbita sprak het Hof van Justitie zich uit in de zaak-Boungaoui. Die zaak ging over de vraag van het Franse Hof van Cassatie of een private werkgever rekening mag houden met de wens van een klant om geen diensten te laten verrichten door een werknemster die een hoofddoek draagt. Het Hof van Justitie stelt dat een werkgever die een neutraliteitsbeleid hanteert aan alle vermelde voorwaarden uit het arrest-Achbita moet voldoen. Als de werkgever deze voorwaarden niet naleeft, dan mag hij niet ingaan op de uitdrukkelijke wens of vraag van de klant. Het Hof bevestigt in de nasleep van het arrest-Feryn dus duidelijk dat subjectieve overwegingen – zoals de wil van de werkgever om rekening te houden met de wens van de klant – geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaken en dus niet te rechtvaardigen zijn.

➤ *Het arrest-Feryn kan geconsulteerd worden op www.unia.be in de rubriek 'Rechtspraak & Alternatieven', met de zoektermen 'geloof of levensbeschouwing, arbeidsrechtbank, Brussel, 2015'.*

De volgende webpagina's bieden extra informatie over de uitspraken:

- www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak/arbeidsrechtbank-brussel-2-november-2010
- www.unia.be/arbeidshof-antwerpen-23-december-2011
- www.unia.be/arbeidsrechtbank-brussel-18-mei-2015
- www.unia.be/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak/arbeidsrechtbank-tongeren-2-januari-2013
- www.unia.be/nl/artikels/wat-is-de-zaak-achbita

Meer duidelijkheid

Dankzij deze twee arresten werd er helderheid gecreëerd in het wettelijk kader: private werkgevers kunnen in naam van neutraliteit uiterlijke religieuze tekens verbieden, als zij de strikte voorwaarden volgen zoals ze bepaald zijn door het Hof. Toch volstaat dit niet om aan alle levensbeschouwelijke vragen of uitdagingen op de werkvloer te voldoen. Ook als een verbod op uiterlijke religieuze tekens juridisch mogelijk is, is dit verbod niet per se verplicht of wenselijk. Het blijft een verantwoordelijkheid van werkgevers en sociale partners om een religieus diversiteitsbeleid te voeren. Het is altijd aangewezen om te anticiperen op vragen die zich later opdringen, soms dringend of in crisissituaties.

Het is belangrijk om te herhalen dat de beperking of het verbod in naam van neutraliteit geen verplichting, noch de enige optie is. De vraag rond het dragen van religieuze of levensbeschouwelijke symbolen is ondergeschikt aan een andere belangrijke en meer centrale vraag: die van de individuele vrijheid. De vrijheid om zijn/haar geloof op een vreedzame manier te uiten, moet volgens Unia het uitgangspunt zijn van de reflectie. De eventuele beperkingen moeten welomschreven, gerechtvaardigd en proportioneel zijn. Hierbij is het ook belangrijk te benadrukken dat deze vrijheid ook het recht omvat dat niemand verplicht kan worden om zijn/haar overtuigingen uit te drukken.

Actie van Unia in 2016

Sinds 2014 hanteert Unia het concept van de 'grootste gemene deler' bij het behandelen van de dossiers waarvoor het bevoegd is. Dit concept is het resultaat van een onderzoek dat gevoerd werd door het CBAI (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle). De benadering ligt in de lijn van eerdere reflecties en benaderingen, die hun grondslag vonden in de website 'veruiterlijkingen diversiteit' enerzijds (<http://veruiterlijkingen.diversiteit.be>) en in de onderhandelingsmethode ontwikkeld door Omero Marongiu-Perria anderzijds.

Naar aanleiding van een individuele vraag met een religieuze of levensbeschouwelijke dimensie (voeding, aanpassing uurrooster, veruiterlijkingen, ...) wordt er bij het concept van 'de grootste gemene deler' gezocht naar een antwoord waarbij alle betrokkenen baat hebben, en dus niet alleen de vraagsteller(s). Er wordt een ruimte gecreëerd waarin een dialoog tussen werknemers, vakbonden en werkgevers mogelijk is. Binnen deze benadering staan de missies en de opdrachten van de werknemers centraal. De methode van 'de grootste gemene deler' objectieveert het antwoord van de werkgever en haalt zo de angel uit het vaak gepolariseerde debat in een onderneming.

- Dounia Bouzar en Nathalie Denies (2014). *Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender? Comment la gérer?* Brussel, Academia-L'Harmattan.

Unia heeft in 2016 in Vlaanderen ook een pilootproject 'Omgaan met religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit' opgestart samen met een hogeschool, een federale openbare instelling en een OCMW. Dit project werd opgestart om hen te begeleiden bij het opzetten van een handelingskader en om hun vragen over levensbeschouwelijke diversiteit bespreekbaar en objectiveerbaar te maken. Dit past in de strategische keuze van Unia om meer in te zetten op begeleiding bij het opstellen van een diversiteitsbeleid.

Unia creëerde hiervoor een overlegprocedure. Tijdens het overleg komen zowel de grondrechten van individuen (zoals de vrijheid van geloof) als de bredere maatschappelijke dimensie in beeld. Dat gebeurt via een participatieve denkoefening over een levensbeschouwelijke vraag, zonder taboes en met respect voor iedereen. Het kan gaan om vragen over gebedsruimtes, halalvlees in de kantine, genderneutrale toiletten of aanpassingen aan het lessen- of examenrooster.

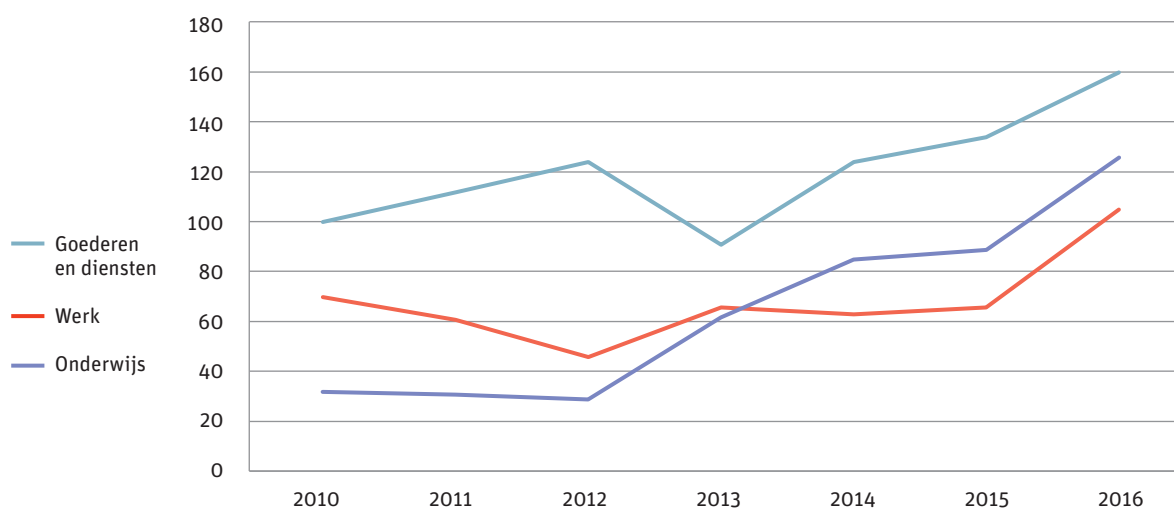
Om het draagvlak van het project te versterken, is het belangrijk om alle belanghebbenden in een bedrijf of organisatie te identificeren en mee te betrekken. Tijdens de denkoefening worden de objectieve grenzen van de wetgeving, het interne reglement, de waarden van de organisatie en de belangen en bekommernissen overlopen. Daarna kunnen de deelnemers de verschillende opties bepalen aan de hand van objectieve criteria, de mogelijkheden van de organisatie en de middelen die ter beschikking zijn. Het doel is om te werken naar een oplossing die zoveel mogelijk mensen in de organisatie ten goede komt. De oplossing wordt dan uitgevoerd en geëvalueerd. Voor Unia is niet alleen het resultaat van belang, maar ook het proces zelf. Het feit dat deze vragen bespreekbaar zijn gemaakt, is voor Unia ook een resultaat.

1.4 | Handicap: werken aan een meer inclusieve arbeidsmarkt

Dossiers geopend in 2016

In 2016 was er een stijging van 27% van het aantal dossiers over handicap in vergelijking met 2015. 493 nieuwe dossiers werden geopend, waarvan 22% in het domein werk. De stijging is het sterkst in de publieke diensten en in het onderwijs.

Evolutie van het aantal dossiers handicap per domein (sinds 2010)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Goederen en diensten	101	113	125	92	125	135	161
Werk	71	62	47	67	64	67	106
Onderwijs	33	32	30	63	86	90	127
Sociale zekerheid	14	21	10	18	12	32	17
Diverse activiteiten	13	19	12	15	38	29	32
Politie & justitie	13	8	12	17	15	10	15
Samenleving	9	16	14	9	19	16	15
Media	9	0	4	6	6	2	9
Andere/onduidelijk	7	5	6	2	6	3	5

10 jaar VN-verdrag: weinig vooruitgang

Het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, dat in 2016 zijn tiende verjaardag vierde, voorziet dat personen met een handicap recht hebben op werk. Voor België was de 10^{de} verjaardag op dat vlak een feestje in mineur. In zijn evaluatie eind 2014 toonde het VN-comité voor de Rechten van Personen met een Handicap zich ongerust omdat in België zo weinig personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag zijn.

De overheden tonen niet het goede voorbeeld voor het aanwerven van personen met een handicap, en dat op verschillende bevoegdheidsniveaus. De trend zet zich verder in 2016. Slechts 1,32% van het personeel in de federale overheidsdiensten zijn personen met een handicap, terwijl het streefcijfer 3% is. Het Waalse gewest stagneerde op 1,95% (doel: 2,5%), het Vlaamse Gewest kwam tot 1,3% (doel: 3%). Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest scoorde ook ondermaats: 0,88% van het totale personeelsbestand waren personen met een handicap, terwijl het doel hier 2% is.

Zowel private als publieke werkgevers moeten nog veel doen om de toegang tot werk en jobbehoud te verbeteren. En dat ook voor personen met een arbeidshandicap die werkgevers vaak niet als dusdanig zien omdat de handicap niet zichtbaar is: werknemers die chronisch ziek zijn of geestelijke gezondheidsproblemen hebben.

Uit de meldingen bij Unia blijkt dat nog te veel werkgevers weigeren om redelijke aanpassingen op de werkvloer te doen, ook al zijn ze daartoe verplicht. Personen met een arbeidshandicap dwingen het recht op redelijke aanpassingen ook te weinig af. Omdat ze bang zijn voor de reactie van een werkgever, maar net zo vaak omdat ze hun recht op redelijke aanpassingen niet kennen. Soms sluiten ze zichzelf bij voorbaat uit en solliciteren ze niet omdat ze menen dat ze toch geen kans maken om te worden aangeworven. Ook werkgevers zijn niet (goed) op de hoogte. Ze vrezen dat redelijke aanpassingen te duur zijn. En dat terwijl het ook kan gaan om eenvoudige en goedkope oplossingen, zoals een tweede deurklink die wat lager geplaatst wordt voor iemand met een kleine gestalte. Personen met een handicap kunnen werkgevers helpen, ze zijn immers zelf de grootste expert van hun eigen noden. Werkgevers denken ook vaak dat de aanvraag te ingewikkeld is en weten niet dat specialisten zoals jobcoaches, ergonomen, preventieadviseurs, experts in toegankelijkheid of verenigingen van personen met een handicap hen kunnen ondersteunen.

Toegankelijkheid en re-integratie na langdurige ziekte

Om het recht op arbeid voor personen met een handicap te garanderen, moet de arbeidsmarkt toegankelijk zijn voor alle mensen met een handicap. Redelijke aanpassingen zijn nodig zolang niet alle werkplekken ontworpen zijn als plekken die voor iedereen toegankelijk zijn. Ze stellen mensen met een handicap in staat hun werk te doen op gelijke voet met hun collega's. Deze aanpassingen, op maat van de behoeften van de persoon, kunnen materieel zijn (een speciale stoel, software om teksten te vergroten, ...) of immaterieel (een aangepast uurrooster, meer thuiswerk, ...). Voor mensen die na een langdurige ziekte weer aan de slag gaan, kan een andere functie bij dezelfde werkgever in sommige gevallen een oplossing zijn.

Tijdens de discussies over een nieuw re-integratieplan voor langdurig zieken op federaal niveau heeft Unia de sociale partners, de federale ministers en parlementsleden herinnerd aan de wettelijke verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien. Een werkgever kan niet zomaar overgaan tot een ontslag wegens medische redenen zonder vooraf alle mogelijkheden voor redelijke aanpassingen overwogen te hebben.

Sensibiliseren, informeren, instrumenten aanreiken



Tijdens haar grootschalige campagne voor tien jaar VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, riep Unia personen met een handicap op om onder andere hun recht op werk te laten gelden en om – als ze het deksel op de neus krijgen – een beroep te doen op Unia.

Bovendien bracht Unia *Redelijke aanpassingen op het werk* uit, een informatieve brochure voor werknemers en werkzoekenden met een handicap, werkgevers en bedrijfsartsen. Met andere woorden: voor iedereen die betrokken is bij de tewerkstelling van personen met een handicap.

► De brochure *Redelijke aanpassingen op het werk* is te raadplegen op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'. De brochure is ook te bekijken in Vlaamse Gebarentaal en te beluisteren in audiodescriptie.



De brochure werd ook verspreid in sociale werkplaatsen en in diensten die mensen met een handicap begeleiden naar werk. Dit om de reflex te stimuleren om voor deze werkzoekenden ook banen te zoeken op de reguliere arbeidsmarkt en werknemers van een maatwerkbedrijf te laten doorstromen naar

regulier werk. Net als in het onderwijs is in België een parallel en gesegregeerd circuit met een eigen bedrijfslogica gecreëerd voor personen met een handicap. Van maatwerkbedrijven in Vlaanderen zoals sociale en beschutte werkplaatsen stromen jaarlijks heel weinig werknemers door naar de reguliere arbeidsmarkt. In Vlaanderen ging het in 2014 om 30 werknemers op 17.000. Ook in het Waalse Gewest gaan erg weinig werknemers van maatwerkbedrijven naar de reguliere arbeidsmarkt. Daar ging het in 2015 om 38 op 8.632 werknemers.

Met de brochure sensibiliseert Unia alle partijen over de verplichting om redelijke aanpassingen te doen op het werk. Ze legt uit wat een handicap is, wat redelijke aanpassingen zijn en hoe die beoordeeld worden. Dankzij de foto's in de brochure doorbreekt Unia de stereotypen over personen met een handicap op het werk. Unia benadrukt dat, hoewel redelijke aanpassingen alleen een recht zijn voor personen met een handicap, dergelijke maatregelen de arbeidsvloer aangenamer kunnen maken voor alle werknemers, door bijvoorbeeld een flexibel uurrooster in te voeren voor iedereen.

In 2016 ontwikkelde Unia ook een online-opleidingsmodule voor werkgevers over redelijke aanpassingen op het werk. Deze e-learningmodule is volledig toegankelijk via www.ediv.be, ook voor personen met een visuele handicap.

➤ Lees ook pagina 57: *Campagne 'Ik heb een handicap en ik heb rechten'*

CASE

Redelijke aanpassing bij benoeming

In dossiers van redelijke aanpassingen bereikt Unia resultaten via een constructieve dialoog. Zo behandelden we in 2016 het dossier van een persoon met multiple sclerose die in een openbare instelling werkt. Hij contacteerde Unia omdat de instelling geweigerd had om hem te benoemen. Het benoemingsreglement bepaalde namelijk dat een werknemer maar een maximum aantal dagen afwezig mocht zijn tijdens de drie jaren voorafgaand aan de benoeming. Na onderzoek oordeelde Unia dat er sprake was van indirecte discriminatie op basis van handicap, omdat de maatregel werknemers met een handicap benadeelt. Sommigen hebben namelijk een hoger risico op afwezigheid omwille van gezondheidsredenen dan andere werknemers. Via de vakbond van de betrokkene deelde Unia haar standpunt mee aan de openbare instelling, die ermee akkoord ging om in het reglement een uitzondering te voorzien voor personen met een handicap. De betrokkene kon alsnog benoemd worden.

1.5 | Racisme en aanslagen: nieuw type dossiers 'werk'

De aanslagen in Frankrijk en België, in 2015 en 2016, hebben de samenleving veranderd. Het hierdoor gecreëerde klimaat had een duidelijke impact op het werk van Unia. Dat is in het bijzonder zichtbaar in de stijging van het aantal individuele meldingen in 2015 en 2016 over deze thematiek.

De gesignaleerde incidenten deden zich voornamelijk voor in het domein werk. Daarin opende Unia 13 dossiers (4 in 2015 en 9 in 2016) van vermoedelijke discriminatie rechtstreeks gelieerd aan de aanslagen van 22 maart 2016.

De melders vermelden dat ze beledigingen krijgen van het type 'vuile terrorist' van hun collega's of hiërarchische oversten. Maar ze vertellen ook over het amalgaam dat gemaakt wordt van religieuze overtuiging en/of afkomst enerzijds en 'gevaarlijk zijn' anderzijds, zonder dat de beledigingen per se worden uitgesproken.

Unia ziet ook vaker in dossiers over ontslag of weigering van aanwerving waarbij de melder een vermoeden van racisme heeft, dat werkgevers nu openlijk op papier of mondeling verwijzen naar de terreuraanslagen en de angst voor moslims om hun beslissing te motiveren.

Daarnaast zijn er dossiers waarbij veiligheidsmachtigingen voor tewerkstelling op 'gevoelige' plekken (luchthaven, kerncentrale, leger, ...) voor bepaalde personen werden ingetrokken of geweigerd. Dit type dossier is nieuw voor Unia.

In de weken en maanden na de aanslagen in Parijs en Brussel werden bij Unia meerdere dossiers geopend rond personen van wie de veiligheidsmachtiging werd ingetrokken of geweigerd. Dit had tot gevolg dat contracten werden opgeschort, zelfs werden opgeheven of nog dat personen niet werden aangeworven. Telkens werd een erg algemeen motief ingeroepen, zoals 'banden met een radicaal milieu,' zonder verdere preciseringen. De betrokkenen kregen daarbij geen enkele informatie over wat hen concreet verweten werd, waardoor ze geen opheldering kregen en zich onmogelijk konden verdedigen.

Unia heeft deze personen aangeraden om een beroep in te dienen bij het beroepsorgaan inzake veiligheidsmachtigingen. Behalve in de zeldzame gevallen waar het beroep om formele redenen werd verworpen, konden alle personen die door Unia werden opgevolgd hun machtiging herkrijgen. Daarnaast konden ze meer informatie krijgen over waarom er op hen een verdenking rustte. De redenen waren vaak onbeduidend of ongegrond en ze gaven vooral blijk van een principiële wantrouwen tegenover personen van Maghrebijnse afkomst. Die afkomst vormt inderdaad een constante in alle dossiers die door Unia werden geopend.

Alle melders hebben psychisch zwaar te lijden onder de impact van deze gebeurtenissen (*zie kader*). Ze hebben een vorm van willekeur ervaren, omdat de beslissing tot intrekking (met verstrekende gevolgen) soms gebaseerd leek te zijn op onbeduidende elementen. In het beste geval kregen de betrokkenen hun werk terug. Maar het gebeurde ook dat de werkgever weigerde om een ontslagen werknemer opnieuw aan te werven, ondanks de ongegronde intrekking van de veiligheidsmachtiging.

CASE

Diep geschokt en vernederd

"Ik ben het helemaal niet eens met de redenen die ze gegeven hebben (nvdr: voor het intrekken van de veiligheidsmachtiging). Ze zijn volledig verkeerd, zonder enige grond. Dit is echt vernederend. Ik heb me altijd voor honderd procent gegeven in mijn werk. Zomaar opzijgeschoven worden, de dag na de aanslagen in Brussel, was een zware klap. Dat ik in verband word gebracht met die tragische gebeurtenissen en met die gevaarlijke gekken, maakt me triest. Ik ben diep geschokt."

Aanbevelingen van Unia: eerbiediging van het recht op verdediging en herstel

Unia stelt zich vragen bij het waarborgen van het recht op verdediging in deze dossiers. Een beslissing tot intrekking van een veiligheidsmachtiging zou meer substantieel gemotiveerd moeten worden. Daarnaast stelt Unia vast dat de beroepsprocedure zeer formalistisch is, en op zeer korte tijd moet opgestart worden. Unia begrijpt dat er in ernstige omstandigheden – zoals die na de aanslagen – gegrepen kan worden naar voorzorgsmaatregelen. Maar Unia pleit ervoor dat de personen die hiervan de gevolgen dragen minstens de kans krijgen om zich te verdedigen. Ze moeten toegang krijgen tot de relevante informatie over hen en, als de maatregel onterecht is gebleken, aanspraak hebben op een vorm van herstel, een schadevergoeding en een hervatting van hun vorige functie.

➤ *Lees ook pagina 27: Samenleving: intolerantie, een steeds meer zichtbare realiteit*

GOED OM TE WETEN

Unia maakte een overzicht van de dossiers die het heeft behandeld naar aanleiding van de terreurdreigingscontext. Dit rapport wordt gepubliceerd in de loop van 2017 en zal geraadpleegd kunnen worden op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties'.

2. ONDERWIJS

2.1 | Voornaamste cijfers

In 2016 opende Unia 213 dossiers over onderwijs, dit is 27% meer dan in 2015.

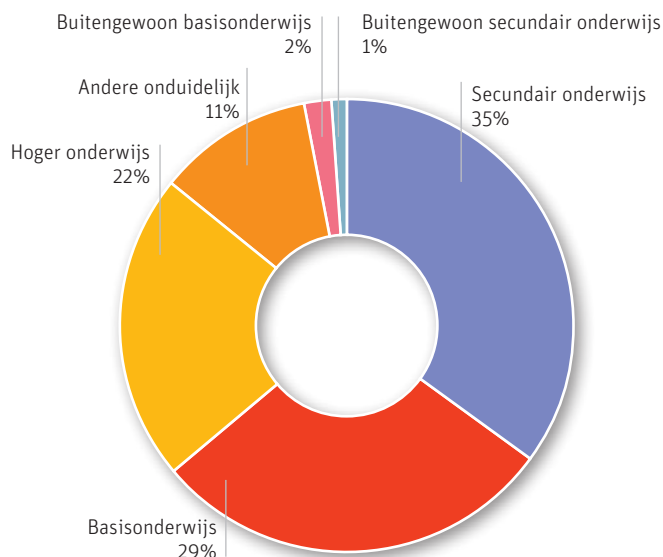
De verdeling volgens onderwijsniveau toont dat 35% van de dossiers gaat over het secundair onderwijs, 29% over het basisonderwijs en tot slot 22% over het hoger onderwijs. De meeste dossiers gingen over aanvragen voor aangepaste maatregelen voor leerlingen met een handicap (44%) en directe of indirecte discriminatie (33%). 8% van de dossiers ging over pesterijen op school.

Wat de discriminatiegronden betreft, springt het criterium handicap onvermijdelijk het meest in het oog. 60% van alle dossiers in onderwijs hadden betrekking op dit criterium, een toename van 40% tegenover 2015. Voor de zogenaamd 'raciale' criteria (18%) en geloof of levensbeschouwing (18%) stelt Unia geen stijging vast ten opzichte van 2015.

Een opvallend dossier in 2016 was het dossier over de *Haute Ecole de la Province de Liège*. Deze hogeschool verbood in zijn algemeen reglement het dragen van de hoofddoek door studenten. Dit verbod leidde tot tal van reacties onder de betrokken studenten en resulteerde in 42 meldingen bij Unia.

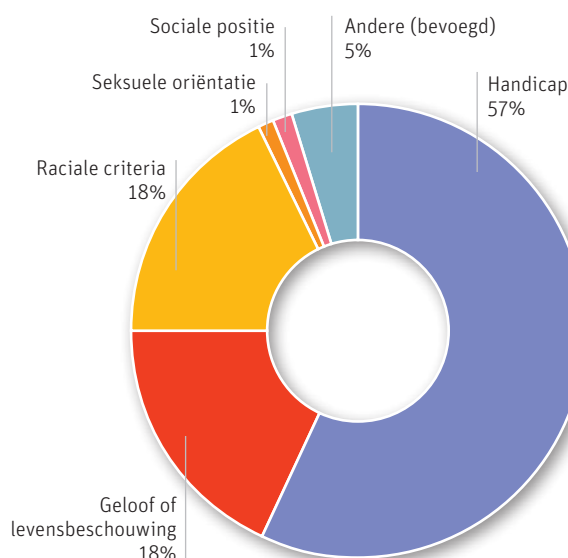
Nieuwe dossiers 'Unia bevoegd' 2016 - per onderwijsniveau (n=213)

	Dossiers
Secundair onderwijs	74
Basisonderwijs	62
Hoger onderwijs	46
Andere onduidelijk	23
Buitengewoon basisonderwijs	5
Buitengewoon secundair onderwijs	3
Totaal	213



Nieuwe dossiers 'Unia bevoegd' 2016 – onderwijs per discriminatiegrond (n= 222)

	Dossiers
Handicap	127
Geloof of levensbeschouwing	40
Raciale criteria	39
Seksuele oriëntatie	3
Sociale positie	3
Andere (bevoegd)	10
Totaal	222



2.2 | Handicap: meer integratie, maar de weg naar inclusie is nog lang

Inclusief onderwijs: een basisrecht

Alle Belgische overheden hebben het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap geratificeerd. Dat wil zeggen dat ze zich engageren om een inclusief onderwijssysteem op alle niveaus uit te bouwen. Inclusief onderwijs is dus een basisrecht.

Inclusief onderwijs is onderwijs dat zo georganiseerd is dat het tegemoetkomt aan de behoeften van alle leerlingen. Het staat tegenover uitsluiting, segregatie (waarbij het onderwijs voor leerlingen met een handicap apart wordt georganiseerd). Inclusie is ook niet hetzelfde als integratie (waarbij van leerlingen met een handicap wordt verwacht dat zij zich aanpassen aan de vereisten van het algemene onderwijssysteem).

In een inclusief onderwijssysteem past het onderwijs zich aan de leerling aan zodat die zich maximaal kan ontwikkelen, en niet omgekeerd. Om dat mogelijk te maken moet het volledige onderwijssysteem – van schoolgebouwen tot onderwijsmateriaal – toegankelijk zijn. Ook moeten leerprogramma's, onderwijsmethodes en evaluatievormen flexibel zijn.

Het in stand houden van twee aparte onderwijssystemen – gewoon en buitengewoon onderwijs – is in strijd met het VN-verdrag. Op termijn moeten zij samen opgaan in één inclusief onderwijssysteem. Dat is een ingrijpende verandering die een visie op middellange en lange termijn vraagt. Daarom staat het VN-verdrag toe dat er geleidelijk naar een inclusief onderwijssysteem wordt toegewerkt. Maar de verschillende overheden in België moeten hier wel onmiddellijk een strategie voor uitwerken, met duidelijke doelstellingen en een duidelijke timing.

Het uitwerken van deze strategie is geen werk voor het beleidsdomein onderwijs alleen. Er moet worden samengewerkt met andere beleidsdomeinen zoals welzijn en gezondheid en er moet nauw overlegd worden met de leerlingen met een handicap en hun gezinnen maar ook met alle andere betrokken actoren. Inclusief onderwijs kan bovendien enkel worden waargemaakt wanneer daarvoor voldoende middelen worden ingezet, leraren en leerlingen voldoende worden ondersteund en leraren een aangepaste opleiding krijgen. De overheden moeten daarom nadenken hoe zij de beschikbare middelen, die nu naar twee aparte systemen vloeien, kunnen inzetten voor de verwezenlijking van een inclusief onderwijssysteem.

In afwachting van een duidelijke strategie waardeert Unia ondertussen de – soms kleine – stappen die elke gemeenschap heeft gedaan.

GOED OM TE WETEN

Brochure 'Met een handicap naar de school van je keuze'



Net voor het begin van het nieuwe schooljaar 2016-2017 heeft Unia de succesvolle brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* heruitgegeven in een gebruiksvriendelijkere en geactualiseerde versie. De

brochure is een leidraad voor alle actoren die bezig zijn met redelijke aanpassingen, met inbegrip van de leerlingen en studenten, hun ouders en scholen. Ze legt de rechten voor leerlingen met een handicap uit en bevat praktisch advies, goede praktijkvoorbeelden en aanbevelingen over redelijke aanpassingen. De brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* kan gedownload worden op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties.' Ze is daar ook te bekijken in Vlaamse en Frans-Belgische Gebarentaal en te lezen in een easy-to-read versie.

Vlaamse Gemeenschap

Unia volgde in het schooljaar 2015-2016 van nabij de uitvoering van het Vlaamse M-decreet op. M staat voor 'Maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.' Het M-decreet is een belangrijke eerste stap in de richting van inclusief onderwijs, maar het mag niet de enige stap zijn.

In juni 2016 maakte Unia haar eerste tussentijdse analyse over inclusief onderwijs in Vlaanderen, op basis van observaties en gesprekken over de uitvoering van het decreet. Deze analyse werd overgemaakt aan de Vlaamse minister van Onderwijs, Hilde Crevits, aan de Commissie Onderwijs in het Vlaams Parlement en aan het Departement Onderwijs.

De tussentijdse analyse over inclusief onderwijs is te raadplegen op www.unia.be in de rubriek 'Wetgeving & Aanbevelingen' onder de titel 'Aanbevelingen Unia over inclusief onderwijs.'

In deze eerste analyse gaf Unia de overheid een reeks aanbevelingen om beter en duurzamer te evolueren naar een inclusief onderwijssysteem. Unia drong ook aan op snelle maatregelen om het recht op non-discriminatie en op redelijke aanpassingen beter te beschermen en te respecteren.

Unia kreeg – na de verspreiding van het tussentijdse rapport en dankzij haar aanwezigheid bij onderhandelingen op het terrein – adviesvragen van directies, begeleiders en CLB-medewerkers over de best mogelijke manier om kwaliteitsvol inclusief onderwijs waar te maken. Zo kwam de vraag om met CLB's, Ouders voor Inclusie en het Kinderrechtencommissariaat samen te zitten om na te denken over wat CLB's kunnen doen om door ouders als een onafhankelijk aanspreekpunt te worden gezien. Het M-decreet heeft het gesprek over inclusie geopend en heeft alle betrokken actoren tot actie aangezet.

CASE

Onderhandelde oplossing op school

Een leerling in het vijfde middelbaar had ernstige gewrichtspijnen, kon zich moeilijk voortbewegen en was vaak afwezig. Zijn moeder vroeg aan Unia bijstand om redelijke aanpassingen op school te verkrijgen met het oog op de examens. Er volgde een overleg op school waarop de nodige redelijke aanpassingen besproken werden voor de examens en voor het volgende schooljaar. De examenregeling werd aangepast en bij de start van het nieuwe schooljaar kon de leerling op de volgende aanpassingen rekenen: in de klas wordt een kast vrijgemaakt waar hij zijn materiaal kan laten, de klasgenoten helpen om de cursussen in orde te houden, de turnles wordt vervangen door een persoonlijke opdracht, ... De maatregelen zullen regelmatig geëvalueerd en aangepast worden.

Unia is echter niet helemaal gerustgesteld. Ten eerste wordt er verkeerde informatie verspreid over de verplichtingen die het VN-verdrag oplegt. Het VN-verdrag vraagt de overheid om geleidelijk naar een inclusief onderwijssysteem toe te werken, waarin niet langer twee aparte systemen naast elkaar bestaan. Toch beweren

sommigen dat het VN-verdrag zich niet verzet tegen het permanente voortbestaan van een apart georganiseerd buitengewoon onderwijssysteem. Dat veroorzaakt modeloze verwarring en onzekerheid bij ouders en leraren. Een eenduidige communicatie over het einddoel is essentieel om te vermijden dat het gesprek over de geleidelijke evolutie naar een inclusief onderwijssysteem blijft vastlopen op een principiële discussie tussen voor- en tegenstanders van het buitengewoon onderwijs. Dit geldt zowel voor Vlaanderen als voor de andere Gemeenschappen in ons land.

Ten tweede merkt Unia dat er veel misverstanden bestaan over wat een inclusief onderwijssysteem precies is. Vaak denkt men bij 'inclusief onderwijs' aan het gewoon onderwijs zoals we dat nu kennen en dat leerlingen met een handicap moet ontvangen. Dat maakt mensen ongerust en doet hen twifelen of inclusief onderwijs wel voor ieder kind wenselijk is. Het gewoon onderwijs is immers nog niet in staat om overal kwaliteitsvol inclusief onderwijs te garanderen. Een écht inclusief onderwijssysteem moet echter aan ieder kind de leeromgeving en ondersteuning bieden die het nodig heeft. Dit wordt soms voorgesteld als een radicale of onhaalbare gedachte. Het realiseren van een inclusief onderwijssysteem is zeker een ingrijpende verandering, maar dat is net waarom het VN-verdrag toestaat om dit geleidelijk aan te pakken. Tegelijkertijd wordt het inclusief systeem al toegepast in verschillende landen binnen en buiten Europa waarbij inclusieve pedagogische onderzoeksmethoden en praktijken gevolgd worden en waarbij het evenwicht tussen inclusie en bescherming van leerlingen met een handicap wordt verzekerd.

Vlaanderen moet een strategie uitwerken om op een doordachte manier een inclusief onderwijssysteem te realiseren, waarin de deskundigheid van het buitengewoon onderwijs een plaats krijgt zonder in een of andere vorm van segregatie te vervallen. Enkel dan kunnen ouders gerustgesteld worden dat de noodzakelijke ondersteuning voor hun kind ook in een inclusief onderwijssysteem op een kwaliteitsvolle manier wordt voorzien.

Unia kijkt uit naar de eerste rapporten van het Departement Onderwijs over inclusie en verwacht de eerste analyses op basis van een monitoring in de loop van 2017. Unia dringt erop aan dat de overheid relevante gegevens verzamelt en analyseert. Dat zijn gegevens die betrouwbare informatie geven over de voortgang en de kwaliteit van het inclusief onderwijs volgens de kenmerken die het VN-verdrag hieraan verbindt. Er is ook betrouwbare informatie nodig over de kwaliteit van de ondersteuning van leerkrachten en over de voortgang op het vlak van deskundigheid om inclusie te realiseren.

De redelijkheid van een aanpassing evalueren

Unia gebruikte de constructieve respons op de tussentijdse analyse om in het schooljaar 2016-2017 in te gaan op concrete ondersteuningsvragen. Zo was er een vraag om voor het recht op redelijke aanpassingen meer te doen dan informeren. Unia is daarom een project gestart in samenwerking met de pedagogische begeleidingsdiensten, de ondersteuningsdiensten van de CLB's, belangengroepen van ouders van kinderen met een handicap en deskundigen op het vlak van redelijke aanpassingen. Tijdens het project bespreken deze partners een reeks casestudy's over redelijke aanpassingen. De resultaten van deze casestudy's worden gedeeld eind 2017 tijdens een studiedag. In 2018 komt er een vervolg in samenwerking met de lokale contactpunten van Unia, zodat alle scholen, CLB-medewerkers en lokale afdelingen van belangengroepen van ouders bereikt worden. Deze actie sluit ook aan bij de campagne van Unia 'Ik heb een handicap en ik heb rechten'. Met deze campagne herinnert Unia aan 10 jaar VN-verdrag en stimuleert het personen met een handicap om voor hun rechten op te komen.

➤ Lees ook pagina 57: Campagne 'Ik heb een handicap en ik heb rechten'

GOED OM TE WETEN

De volledige aanbevelingen van Unia over inclusief onderwijs in Vlaanderen zijn beschikbaar op www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia/aanbevelingen-unia-over-inclusief-onderwijs.

Franse Gemeenschap

Al zijn de debatten over inclusief onderwijs in de Franse gemeenschap minder hevig dan in Vlaanderen, ze bestaan en ze draaien rond dezelfde vragen als deze die hiervoor werden besproken. De situatie in beide landsdelen is ook niet helemaal dezelfde. In Vlaanderen is met het M-decreet het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs niet meer toegenomen. Sinds 2014 gaan meer dan 3.000 leerlingen die voordien in het buitengewoon onderwijs zaten, nu naar het gewone onderwijs.

In de Franse Gemeenschap daarentegen is er volgens de indicatoren van het leerplichtonderwijs een stijging waar te nemen van het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs: van 30.777 leerlingen in 2004-2005 naar 36.106 leerlingen tien jaar later. Deze groei is ook te zien in de relatieve cijfers, in verhouding tot het totale aantal leerlingen.

Positief is wel dat het aantal leerlingen met een handicap dat geniet van integratiemaatregelen in het reguliere onderwijs in de Franse Gemeenschap jaar na jaar stijgt: van 512 in 2009-2010 naar 2.121 in 2013-2014 en naar meer dan 3.000 in 2015-2016.

Ook het aantal meldingen bij Unia stijgt elk jaar. Scholen moeten nochtans redelijke aanpassingen doorvoeren voor leerlingen met een handicap. Dat kan op verschillende manieren: bijvoorbeeld een klasopstelling in U-vorm zodat een slechthorende leerling kan zien wie er spreekt. Of aangepast schoolmateriaal voor een slechtziende leerling, of bijkomende middelen voor leerlingen die moeilijkheden hebben met abstract denken. Maar we moeten helaas vaststellen dat redelijke aanpassingen nog al te vaak geweigerd of slechts moeizaam ingevoerd worden. Unia betreurt deze trage vooruitgang. De meerderheid van de leerlingen met een handicap wordt nog steeds automatisch naar het buitengewoon onderwijs doorverwezen. Het aandeel kinderen en jongeren in het buitengewoon onderwijs blijft daardoor verontrustend hoog.

Welke vooruitgang werd geboekt op het vlak van wetgeving en beleid? De werkgroepen redelijke aanpassingen voor het opleiden van schooldirecties, die werden geleid door de Directie van Gelijke Kansen, de Franstalige Kinderrechtencommissaris en Unia, werden stopgezet. Ze zullen niet hernemen voordat de maatregelen uit het Pact voor excellentieonderwijs (*Pacte pour un Enseignement d'excellence*) op punt staan.

Unia maakte een advies over een voorstel van decreet van 3 mei 2016 over het onthaal en de begeleiding van leerlingen met speciale noden in het gewoon leerplichtonderwijs. Dit voorstel tot decreet wil verduidelijken hoe redelijke aanpassingen kunnen worden aangevraagd en toegepast voor leerlingen met een handicap in het leerplichtonderwijs. Het voorstel mikt op een duidelijker kader, wat Unia enkel kan toejuichen. Maar de tekst is onvoldoende duidelijk over de notie handicap en dat is niet in overeenstemming met het VN-verdrag en de antidiscriminatiewetgeving. De manieren die de tekst voorstelde om te kunnen bemiddelen en in beroep te gaan, voldeden voor Unia ook niet.

Unia heeft ook kennisgenomen van het voorstel van advies (nummer 3) van de Centrale Groep van het Pact voor Excellentieonderwijs van 2 december 2016, waarin het diversiteit en inclusie wil stimuleren in het hele onderwijs. Eén hoofdstuk daarvan is gewijd aan de noodzaak om een antwoord te bieden op de specifieke behoeften van leerlingen in het reguliere onderwijs.

Unia ziet in dit voorstel een consensus om initiatieven te stimuleren die leerlingen met een handicap in het reguliere onderwijs kunnen houden, met middelen van het gewoon en buitengewoon onderwijs. Maar Unia betreurt dat er geen plan is om stap voor stap te evolueren naar één inclusief onderwijssysteem waarbij er geen gewoon en buitengewoon onderwijs meer bestaat. Unia maakt zich dan ook zorgen over het feit dat redelijke aanpassingen in dit voorstel afhangen van de goede wil van diegenen die ze moeten doorvoeren. Redelijke aanpassingen zijn echter verplicht. Dat staat zo in de antidiscriminatiewetgeving en in het VN-verdrag.

GOED OM TE WETEN

De Franstalige aanbeveling van Unia over de rechten van leerlingen met een handicap met betrekking tot het Pact voor Excellentieonderwijs is te raadplegen op onze website:

www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/pacte-dexcellence-concernant-les-eleves-en-situation-de-handicap-peut-mieux.

In het schooljaar 2015-2016 werd ten slotte een onderzoek gecoördineerd en gefinancierd door de Franse gemeenschap en CAP48, over de integratie van leerlingen met bijzondere noden in het reguliere onderwijs. Unia maakte deel uit van het begeleidingscomité van het onderzoek dat werd uitgevoerd door een team van de UCL. De studie wou de factoren achterhalen die ertoe bijdragen dat integratie van leerlingen met specifieke noden in het gewone onderwijs slaagt. Deze studie werd uitgevoerd in de sociale omgeving van de leerlingen met een handicap en hun families en hun klasgenoten, maar ook bij directies, begeleiders uit het buitengewoon onderwijs en CLB-centra. De studie toont aan dat expertise, kennis, ervaring, vorming en attitude een positieve invloed hebben op de

integratie. Er werden ook goede praktijken vastgesteld gaande van samenwerking tussen partners, pedagogische praktijken, differentiatie, aanpassingen, sfeer in de klas en ondersteuning. Dit onderzoek, dat weliswaar niet exhaustief is, reikt een reeks hefboomen aan die ervoor kunnen zorgen dat er stappen vooruitgezet worden in het bereiken van een inclusief onderwijssysteem.

In de tussentijd is het vooral in het hoger onderwijs dat er concrete vooruitgang merkbaar is. Het decreet van de Franse Gemeenschap over inclusief hoger onderwijs is nu twee jaar van toepassing. Het moedigt redelijke aanpassingen aan bij de organisatie en de begeleiding van studies, inclusief stages en activiteiten voor beroepsinschakeling voor studenten met een handicap. Elke hogeschool en universiteit heeft een dienst voor het onthaal en de begeleiding van studenten met een handicap. Die dienst legt de vraag om redelijke aanpassingen van de student voor aan de academische overheid. Als die overheid ze toestaat, werkt de dienst een individueel begeleidingsplan uit.

Om dit proces te begeleiden is de *Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif* (CESI) in juni 2015 van start gegaan. Unia neemt als waarnemer deel aan vergaderingen van de CESI. In 2016 deed slechts één student een beroep op de CESI om zijn recht op redelijke aanpassingen af te dwingen. Uit de jaarlijkse rondvraag die de CESI naar alle scholen stuurt om te onderzoeken hoe het decreet wordt toegepast, blijkt dat in de meeste instellingen het aantal vragen om redelijke aanpassingen stijgt. In 2015-2016 kregen 1.307 studenten een positief antwoord op hun vraag om redelijke aanpassingen, tegenover 904 studenten het jaar voordien. In 53% van de gevallen ging het om leerlingen met leerstoornissen, in 18,5% om studenten met een chronische ziekte en in 10,9% om leerlingen met motorische problemen.

Deze maatregelen en het bestaan van de CESI stroken met de aanbevelingen van Unia: ze zorgen voor overleg en onderhandeling met de betrokkenen om te beantwoorden aan de specifieke behoeften van leerlingen. Maar omdat de student zich moet aanpassen aan de werking en de vereisten van het onderwijssysteem, gaat het nog steeds om *integratie*, geen inclusie.

Het volwassenenonderwijs gaat dezelfde weg op. Op 30 juni 2016 werd het decreet op een inclusief volwassenenonderwijs goedgekeurd. Het is sinds 1 januari 2017 van kracht. Unia werd geconsulteerd bij de totstandkoming van het decreet, meer bepaald over de definiëring van het begrip 'handicap' en de erkenning ervan. Het decreet versterkt het recht dat iedere student

met een handicap heeft om redelijke aanpassingen te vragen, via een referentiepersoon. De Studieraad spreekt zich daarna uit over het redelijke karakter van de gevraagde aanpassing. Er komt ook een beroepsorgaan om verhaal te halen bij weigering van redelijke aanpassingen, de CESI. Het decreet voorziet dat Unia deel uitmaakt van deze commissie.

Duitstalige Gemeenschap

In de Duitstalige Gemeenschap is de situatie nog verschillend. Leerlingen met speciale noden die onderwijs volgen in een gewone school, moeten zich niet inschrijven in het buitengewoon onderwijs. Er bestaan in de Duitstalige Gemeenschap ook geen aparte CLB-centra voor het reguliere en het buitengewoon onderwijs. Tijdens het schooljaar 2015-2016 was het aantal leerlingen met specifieke behoeften dat genoot van een integratieproject in het reguliere onderwijs (meer dan 300) groter dan het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs (258). De Duitstalige Gemeenschap voegde een lagere school uit het reguliere onderwijs samen met een lagere school uit het buitengewoon onderwijs om te komen tot één volwaardige inclusieve school.

Tijdens hetzelfde schooljaar 2015-2016 werd in navolging van het onderzoek van de Franse Gemeenschap een gelijkaardig onderzoek opgestart dat werd gecoördineerd en gefinancierd door de Duitstalige Gemeenschap en CAP48. Ook hier werd gezocht naar factoren die bijdragen tot meer inclusie en naar redenen die de integratie van leerlingen met specifieke noden in het reguliere onderwijs afremmen. In het betreffende schooljaar genoten 303 leerlingen in de Duitse Gemeenschap van een integratieproject. Hiervan stemden 178 gezinnen in om mee te werken aan het onderzoek. Het is interessant om te vermelden dat alle scholen in de Duitstalige Gemeenschap leerlingen met specifieke noden opnemen (wat niet het geval is in de andere Gemeenschappen). Net zoals de bevindingen in de studie van de Franse Gemeenschap, kunnen ook de resultaten van dit onderzoek gebruikt worden om een grondige analyse te maken van de praktijken en het beleid.

2.3 | Religieuze overtuigingen: geen beperking op de hoofddoek voor studenten

Unia wordt via meldingen geregeld bevraagd over het verbod van het dragen van religieuze symbolen in hogescholen en volwassenenonderwijs. Op steeds meer plaatsen en om diverse redenen wordt dit verbod opgenomen in het reglement, met als gevolg dat dit de integratie van jonge vrouwen in het hoger onderwijs en op de arbeidsmarkt remt. De redenen die de scholen invoeren voor dit verbod zijn divers: de wens om het neutraliteitsprincipe toe te passen (een principe dat niet geldt voor het personeel), problemen met bekeringsdrang (proselitisme), religieuze bezwaren van studenten tegenover bepaalde handelingen, ... Unia stelt vast dat zelfs als de redenen die de scholen aanhalen effectief problematisch zouden zijn, een verbod op het dragen van religieuze symbolen geen gepast antwoord geeft op de uitdagingen.

Bij het begin van het nieuwe academiejaar 2016-2017 bleek dat de *Haute Ecole de la Province de Liège* (HEPL) het schoolreglement had aangepast als reactie op een aantal incidenten. Voortaan was “het dragen van tekens, juwelen, hoofddeksels of kleren die uiting geven aan een levensbeschouwelijke, religieuze of politieke overtuiging” binnen de schoolmuren niet langer toegelaten. In de praktijk werd de islamitische hoofddoek gevisieerd. Unia ontving hierover 42 meldingen van de studentes en ontmoette de inrichtende macht om samen tot een respectvolle en constructieve oplossing te komen voor iedereen.

Beperkingen van de vrijheid van meningsuiting en van de vrijheid om op een vreedzame manier zijn of haar overtuiging te delen, moeten zorgvuldig omschreven, gerechtvaardigd en proportioneel zijn. Dat was volgens Unia niet het geval in dit dossier. Het verstrengde reglement was bovendien een bijkomende rem op de deelname van jonge vrouwen aan het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt.

Zestien studentes die de hoofddoek dragen, ondersteund door het *Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique* (CCIB), vochten de wijziging van het reglement aan voor de rechtbank. De rechter in kortgeding in Luik stelde dat: “het dragen van de hoofddoek geen obstakel is om onderwijs te volgen, noch op zich een bron van spanningen is.” Hij floot de koepel van Luikse hogescholen dus terug: de scholen mochten het gewijzigde reglement

niet toepassen. De scholenkoepel heeft zijn reglement ondertussen aangepast. HEPL schorste uiteindelijk tijdelijk de toepassing van het bewuste artikel in het reglement voor zijn zes hogescholen in de provincie Luik, zodat de betrokken studentes zich opnieuw konden inschrijven.

Unia stelt vast dat HEPL geen alleenstaand geval is. Veel hogescholen en instellingen voor volwassenenonderwijs verbieden het dragen van uiterlijke tekens van levensbeschouwing voor hun studenten. Daarbij wordt ook verwezen naar het neutraliteitsprincipe in het Franse gemeenschapsonderwijs, een principe dat wettelijk uitsluitend is vastgelegd voor het onderwijzend personeel.

Als reactie op deze beslissing vraagt Unia in een aanbeveling aan de ministers van Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs om studenten geen beperkingen op te leggen in het dragen van uiterlijke tekens van geloof of levensbeschouwing. Unia pleit daarom ook om deze aanbeveling via een rondzendbrief aan alle instellingen voor hoger onderwijs en volwassenenonderwijs te bezorgen, om een eenvormig beleid te krijgen.

GOED OM TE WETEN

Begin 2018 publiceert Unia haar resultaten van de Diversiteitsbarometer Onderwijs. Het gaat hier over een geheel van studies die zich richten op het onderwijssysteem in de Vlaamse en Franse Gemeenschap. Het rapport zal drie grote luiken omvatten:

- een literatuurstudie;
- een analyse van diversiteitspraktijken en casussen in scholen;
- een innovatieve analyse van het oriënteringsproces in scholen.

3. SAMENLEVING: INTOLERANTIE, EEN STEEDS MEER ZICHTBARE REALITEIT

‘Alledaags,’ ‘gewoon,’ ‘gebanaliseerd,’ ‘genormaliseerd’ zijn de woorden die vandaag gebruikt worden om het racisme dat de samenleving teistert te benoemen. Ze zijn extreem choquerend voor de personen die worden gevisieerd door dit type van woorden en gedragingen, die een ernst en gewelddadigheid bevatten die nooit banaal wordt. De termen die gebruikt worden zijn bovendien choquerend omdat ze een evolutie weergeven – of veeleer een regressie – van een samenleving die het moeilijk heeft om dit fenomeen met de nodige vastberadenheid aan de kaak te stellen en die struisvogelpolitiek blijft toepassen. Dat herinnert er nogmaals aan dat België nog steeds geen interfederaal plan ter bestrijding van racisme heeft uitgewerkt, hoewel het zich daartoe al in 2001 verbonden heeft tijdens de wereldconferentie tegen racisme in Durban.

Het is van alle tijden dat racisme zich probeert te rechtvaardigen. De actualiteit van de afgelopen 15 jaar, van de aanslagen van 11 september 2001 tot de aanslagen die ons rechtstreeks getroffen hebben op 22 maart 2016, speelde die rechtvaardiging in de kaart. Bovendien heeft het racisme vandaag een middel zonder voorganger gevonden om zich te verspreiden: het internet en in het bijzonder de sociale media.

Van wie het ook uitgaat, meer dan ooit kan het racisme zich beroepen op de retoriek van normen, waarden en identiteit: nationaal, of in de meer consensuele versie, ‘Europees’ of ‘westers’. Eenzelfde soort intolerantie en verwerping kan vastgesteld worden tegenover moslims, het vaakst wanneer ze van Arabische of Turkse afkomst zijn. Maar al te vaak trapt het tegendiscours in de valstrik van het antwoorden op dezelfde toon. Een van de belangrijkste uitdagingen in de strijd tegen racisme is om deze dialectiek te overstijgen en om de klemtoon te leggen op de mechanismen die het racisme voeden en de ideologieën die er munt uitslaan.

3.1 | De aanslagen van 22 maart 2016: een gefragmenteerde samenleving

De aanslagen van 22 maart in Zaventem en Brussel waren een haatmisdrijf. De aanslagen hadden de expliciete doelstelling om de verhoudingen tussen de diverse gemeenschappen in ons land op de spits te drijven.

De verantwoordelijken voor deze aanslagen zijn niet volledig in hun doel geslaagd. In België, net zoals in de andere landen die door dergelijke aanslagen werden getroffen, hebben de burgers in hun reactie geweigerd om alles op één hoop te gooien. Dit neemt echter niet weg dat de gevallen van discriminatie en van verbale en fysieke agressie toegenomen zijn. Hoewel het meest zichtbare gevolg van de aanslagen de sterke stijging van vijandigheid tegenover Arabische moslims is, gaan de discriminatoire uitlatingen, bejegeningen en gedragingen tegenover personen van alle minderheidsgroepen in stijgende lijn (zie de analyse van onze dossiers in dit hoofdstuk).

Plotse uitbarstingen

In de zomer van 2016 was er een golf van racistische en hatelijke reacties op de websites van kranten en op Facebookgroepen na het overlijden van Ramzi Mohammad Kaddouri. De inwoner van Genk was tijdens zijn vakantie in Marokko gestorven in een tragisch ongeval. Eenzelfde soort reacties kwam boven toen Kerim Akyl, ook uit Genk, op 1 januari 2017 het leven liet in een aanslag tegen een nachtclub in Istanboel. Gelukkig werd er ook heftig gereageerd tegen deze online haatreacties. De uitlatingen werden wijd veroordeeld door zowel burgers als door de politieke wereld. Ook Luk Van Biesen, volksvertegenwoordiger voor de Open VLD, werd snel tot de orde geroepen nadat hij zijn collega van de SPA, Meryame Kitir, had bevolen maar beter ‘terug te keren naar Marokko’.

Hoewel instellingen als Unia regelmatig signalen gaven, betekende de opeenvolging van deze incidenten een ware elektroshock voor velen die meenden dat racisme tot het verleden behoorde. De politieke beloften om in te zetten op initiatieven tegen racisme werden echter nog niet uitgevoerd.

Individuele dossiers geopend door Unia: cijfers en analyse

In 2016 opende Unia 698 dossiers in verband met de ‘raciale’ criteria die beschermd zijn door de antidiscriminatiewetgeving (zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming).

Unia opende ook 390 dossiers verbonden aan het criterium geloof of levensbeschouwing. Deze dossiers worden hier ook vermeld, omdat de feiten gelinkt kunnen worden aan een vorm van onverdraagzaamheid waarvan de mechanismen vaak gelijkwaardig zijn met deze voor de ‘raciale’ criteria.

Voor de ‘raciale’ criteria is er een stijging van het aantal dossiers met 6% tegenover 2015. Deze stijging kan waargenomen worden in alle domeinen, behalve onderwijs en media. De media, in het bijzonder het internet en de sociale media, blijven niettemin koploper voor het aantal geopende dossiers. Dat de stijging beperkt blijft, komt onder meer omdat Unia meer het accent legt op een structurele werking en een versterking van de partnerschappen. Bijgevolg worden bepaalde meldingen over haatboodschappen op internet geheroriënteerd en geven ze geen aanleiding meer tot het openen van een dossier.

Dezelfde tendens is merkbaar voor de dossiers verbonden aan geloofs- en levensbeschouwelijke overtuigingen, met een algemene stijging voor alle domeinen (met uitzondering van media en onderwijs). De stijging is niettemin meer uitgesproken dan voor de dossiers gebaseerd op de ‘raciale’ criteria.

De dossiers over werk volgen kort op de dossiers over de media. Het betreft in essentie problemen van pesterijen met een discriminerend karakter, weigering van aanwerving of ontslag. Tot slot werden in het domein van goederen en diensten problemen gesignaleerd over weigeringen tot verhuren, beledigingen in handelszaken en nog weigeringen van toegang tot discotheken of cafés.

Aantal dossiers 'Unia bevoegd' 2016 voor zogenaamde ‘raciale’ criteria per domein (n=698)

	Dossiers
Media	177
Werk	169
Goederen & diensten	164
Politie & justitie	64
Samenleving	60
Onderwijs	40
Diverse activiteiten	20
Sociale zekerheid	2
Andere/onduidelijk	2
Totaal	698

Aantal dossiers 'Unia bevoegd' 2016 voor geloof en levensbeschouwelijke overtuiging per domein (n=390)

	Dossiers
Media	158
Werk	88
Goederen & diensten	45
Onderwijs	39
Samenleving	31
Diverse activiteiten	13
Politie & justitie	11
Sociale zekerheid	4
Andere/onduidelijk	1
Totaal	390

Op kwantitatief niveau betreft de meest opmerkelijke stijging van dossiers de volgende domeinen:

- Goederen en diensten: +41% dossiers over de zogenaamde ‘raciale’ criteria en +73% dossiers over geloof en levensbeschouwing.
- Politie en justitie: +56% dossiers over de zogenaamde ‘raciale’ criteria. Dezelfde procentuele stijging zien we ook voor dossiers over geloof en levensbeschouwing (+57% dossiers), maar het kleine aantal dossiers *an sich* laat ons niet toe om van eenzelfde tendens te spreken.
- Werk: +15% dossiers over de zogenaamde ‘raciale’ criteria en +91% dossiers over geloof en levensbeschouwing.

Het is redelijk om aan te nemen dat deze stijgingen deels verband houden met de aanslagen van 22 maart 2016 en met de toegenomen opdeling van de samenleving die daaruit is gevolgd.

Een maand na de aanslagen gaven wij onze ongerustheid al te kennen door aan te kondigen: “(...) dat we (vrezende) in de toekomst geconfronteerd (te) worden met een stijgend aantal meldingen over problemen op de huisvestingsmarkt en op de werkvloer. Politici, maar ook het middenveld, moeten hiermee rekening houden. Dit soort incidenten polariseert de samenleving nog meer”.

➤ www.unia.be/nl/artikels/na-de-aanslagen-stijgt-het-aantal-meldingen-over-racisme-en-vreemdelingenhaat-bij-unia-1

In de weken na de aanslagen werd Unia geregeld bevraagd over vermeende racistische spanningen (vooral islamofobie) met de politie. Een jaar later zien we echter een duidelijke toename van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook in het domein huisvesting zien we deze trend. Alles gebeurt alsof het amalgaam langzamerhand ‘geïnstalleerd’ is in de samenleving. Sommige plegers van racistische daden voelen zich gelegitimeerd in hun discours en gedrag en de sociale media versterken dit gevoel nog verder. Dit is een trend waarvoor we bijzonder aandachtig moeten zijn.

Unia krijgt regelmatig vragen van politiek verantwoordelijken, de media of burgers die bezorgd zijn over mensen uit etnische of religieuze minderheden die intolerant gedrag zouden vertonen of zich in zichzelf zouden keren. Zonder het bestaan van dit fenomeen te ontkennen, moet opgemerkt worden dat Unia weinig meldingen van deze aard ontvangt. Zo betreft Unia ook, in het kader van de strijd tegen haatpredikers, het weinige gebruik van de antidiscriminatiewetgeving die het aanzetten tot haat, geweld of discriminatie verbiedt en de weinige dossiers die Unia hierover heeft om een analyse te kunnen maken en adviezen te kunnen formuleren aan de autoriteiten.

Meer nog dan de cijfers, wekt de inhoudelijke verschuiving in de verhalen van de melders ongerustheid op. Vaak gaat het om incidenten waarbij er sprake is van sterke intimidatiepogingen, verbale en fysieke agressie en geweld. Zo werd een moslima met een hoofddoek op de parking van een supermarkt beledigd en geslagen. Ook in een bakkerij in Leuven werd een moslima geïntimideerd en belaagd. Unia heeft zich in deze zaak overigens burgerlijke partij gesteld en de dader werd in 2017 veroordeeld voor aanzetten tot geweld en discriminatie door de correctionele rechtbank van Leuven.

In het domein onderwijs kreeg Unia meldingen van kinderen of ouders, van vooral Marokkaanse origine, die door leerkrachten gestigmatiseerd werden op school naar aanleiding van de aanslagen. In het domein werk waren er meldingen van verdachtmakingen en pesterijen op het werk.

Dossiers rechtstreeks verbonden aan de strijd tegen terrorisme

Sinds de aanslagen in Parijs (2015) en in Brussel en Zaventem (2016) neemt bij Unia ook het aantal dossiers toe die een direct verband hebben met de aanslagen, met de bijbehorende onderzoeks- en opsporingsdaden of meer algemeen met de interventies om terreurdaden of radicalisering te voorkomen. Tussen 2010 en 2014 had Unia een of twee dergelijke dossiers per jaar. In 2014, het jaar van de aanslag op het Joods Museum in Brussel, was er een kleine stijging. In 2015 vervijfvoudigde het aantal dossiers, na de dubbele aanslagen in Parijs. In 2016 ging het om 44 dossiers.

➤ Lees ook pagina 18: *Racisme en aanslagen: nieuw type dossiers ‘werk’*

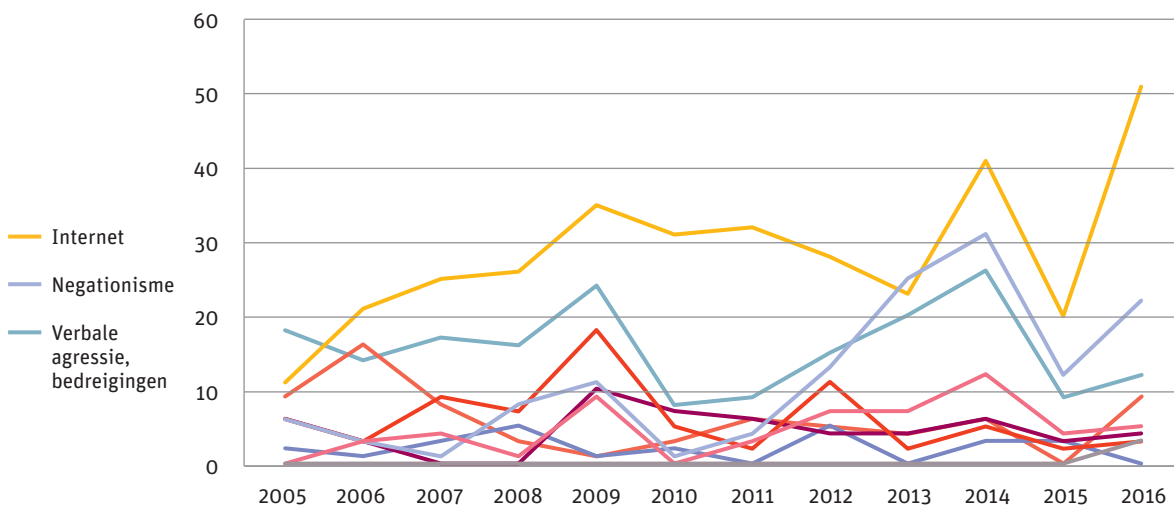
CASE

Verdacht omwille van interesse in vergeving

Unia werd op de hoogte gebracht van een incident met een moslim die een cursus volgde in een moskee. Na de moord op een 85-jarige priester in een kerk in het Franse Saint-Etienne-du-Rouvray in 2016, en de oproepen van de kerk tot vergeving, wilde hij zich verdiepen in de idee van vergeving in het katholieke geloof. Hij contacteerde een kerk in zijn buurt. Kort daarop werd hij aangehouden door de politie, die wilde weten waarom hij interesse had in die kerk en die vroeg of hij een aanslag wilde plegen. De man legde de situatie uit, maar werd toch 28 uur vastgehouden en daarna vrijgelaten zonder gevolg en zonder uitleg.

Antisemitisme: een opmerkelijke stijging van het aantal dossiers

Antisemitisme en negationisme: evolutie van de gemelde incidenten (2005-2016)



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Verbale agressie, bedreigingen	18	14	17	16	24	8	9	15	20	26	9	12
Brieven, artikels	9	16	8	3	1	3	6	5	4	6	0	9
Audiovisuele media	2	1	3	5	1	2	0	5	0	3	3	0
Internet	11	21	25	26	35	31	32	28	23	41	20	51
Geweldplegingen	6	3	0	0	10	7	6	4	4	6	3	4
Beschadigingen, vandalisme	6	3	9	7	18	5	2	11	2	5	2	3
Negationisme	6	3	1	8	11	1	4	13	25	31	12	22
Andere	0	3	4	1	9	0	3	7	7	12	4	5
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

Bij de gemelde racistische feiten bij Unia in 2016 moeten we in het bijzonder de antisemitische feiten onderlijnen, namelijk 109 meldingen – een stijging van +105%. Dit is de derde keer in 10 jaar tijd dat we meer dan 100 meldingen over antisemitisme ontvangen. Ook in 2009 en in 2014 was dat het geval. Toen toonde de analyse van de dossiers duidelijk aan dat de piek van meldingen te maken had met Israëlische militaire operaties (operatie *Cast Lead* in 2009 en operatie *Protective Edge* in 2014). Dit was echter niet het geval in 2016, ook al blijft het Israëlisch-Palestijns conflict voortduren en de vijandigheid tegenover joden voeden.

Daarom kan de invloed van de aanslagen van 22 maart 2016 in Brussel en Zaventem niet genegeerd worden.

De context voedt de afwijzing van de ander en doet spanningen tussen gemeenschappen heropleven. De joodse samenzweringstheorieën zijn ook opgedoken na de aanslagen in België en in zijn buurlanden.

Hoewel er sinds 2015 een stabilisatie of daling is van het aantal meldingen van verbaal geweld en bedreigingen, vandalisme en schade aan gebouwen en synagogen in het bijzonder (door de veiligheidsmaatregelen genomen in de nasleep van de aanslag op het Joodse Museum in Brussel), blijven de uitlatingen op het internet stijgen (+155%). De sociale netwerken zijn een nieuwe overdrager geworden voor negationisme, waardoor we deze ervaring moeten vaststellen.

3.2 | Online haatboodschappen: gedragscode voor grote internetbedrijven

In 2016 werd de internationale samenwerking rond haatboodschappen intensiever. In mei werd een gedragscode om haatboodschappen aan te pakken afgesproken tussen de Europese Commissie en Facebook, Twitter, YouTube/Google en Microsoft. Met deze *Code of Conduct* wil Europa bereiken dat deze socialmediabedrijven de nationale wetgeving toepassen als ze van een strafbaar feit op de hoogte worden gebracht, dat het melden en verwijderen van haatboodschappen efficiënter en coherenter verloopt en dat ze transparanter zijn over hun procedure voor deze ‘notice and takedown’ (nota nemen van de boodschappen en ze verwijderen).

Dit is een belangrijk signaal dat gegeven wordt door de bedrijven. De gedragscode bevestigt dat er geen plaats is voor haatboodschappen op hun onlinenetwerken.

Concreet betekent dit dat sociale media binnen de 24 uur reageren op de melding van een haatboodschap en indien nodig de boodschap zelf verwijderen of de toegang voor de plaatser van het bericht blokkeren. De sociale media verklaarden eveneens rekening te willen houden met de nationale wetgeving, ook waar zij in eerste instantie verwijzen naar hun eigen *community guidelines*.

De eerste evaluatie van de *Code of Conduct*, na 10 weken opvolging van meldingen door Facebook, YouTube en Twitter, was eerder gemengd. YouTube en Facebook behandelden ongeveer de helft van de meldingen binnen de 24 uur, Twitter minder dan een kwart. De haatboodschap werd effectief verwijderd in 48,5% van de gevallen door YouTube, in 28,3% gevallen door Facebook en in 19,1% door Twitter. Verder bleek dat de sociale media, behalve Facebook, sneller reageerden als de melding kwam van een ‘trusted partner’ in plaats van een individu. Een tweede evaluatie, waaraan Unia ook deelneemt, staat op de agenda voor 2017.

🔗 http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=40573

Unia is een zogenoemde ‘trusted partner’ van Facebook en Twitter. Een status die meespeelt wanneer deze sociale media meldingen van ons krijgen. Daarnaast kijken Facebook en Twitter naar Unia bij vragen over de Belgische wetgeving. Ook buiten de Europese context heeft Unia contacten met platforms als Facebook en Twitter om zo efficiënt *cyberhate* aan te pakken.

In de strijd tegen online haatboodschappen kijkt Unia ook met interesse uit naar de mogelijkheden die geboden worden door de nieuwe *Internet Referral Unit* bij de federale politie, die zich specialiseert in het fenomeen van onlinecriminaliteit. Zo kan de eenheid aan Twitter en Facebook vragen om bepaalde informatie te bevriezen of om bepaalde accounts offline te halen, en kan ze het dreigingsniveau voor profielen en berichten inschatten. Unia, de *Internet Referral Unit* en de Belgische contacten bij de *EU High Level Group on combatting Racism, Xenophobia and all forms of Intolerance* zijn de belangrijkste gesprekspartners van de grote socialmediabedrijven als het gaat over de aanpak van onlinehaat en cybercriminaliteit.

Unia neemt sinds 2016 ook deel aan het INACH-project ‘*Research, Report, Remove: Countering Cyber Hate Phenomena*’. INACH is het *International Network against Cyberhate*: het verenigt organisaties die onlinehaat bestrijden. Unia is ook lid van INACH. Het INACH-project loopt over twee jaar. Naast België nemen ook organisaties uit Spanje, Duitsland, Nederland, Frankrijk en Oostenrijk deel. INACH wil in eerste instantie het fenomeen van *cyberhate* in deze landen beter in kaart brengen en goede praktijken uitwisselen.

Daarnaast wil INACH een gezamenlijke database van meldingen van haatboodschappen creëren. Zo wil INACH komen tot gemeenschappelijke richtlijnen voor Internet Service Providers en sociale media. De gegevens die in het project verzameld worden, zijn ook interessant in het kader van de *Code of Conduct* tussen de Europese Commissie en Facebook, Twitter, YouTube en Microsoft.

Nieuwe dossiers geopend in 2016

Naast het werken met de socialmediabedrijven, zet Unia verder in op het begeleiden van individuele dossiers over online haatboodschappen. Zo opende Unia 276 dossiers in 2016.

Terwijl in 2015 haatboodschappen meer over vluchtelingen en asielzoekers gingen, betrof het in 2016 heel wat meer dossiers verbonden aan terrorisme en aan het amalgaam van vreemdelingen/moslims en terroristen.

Nieuwe dossiers 'Unia bevoegd' in 2016 – media per type (n=334)

	Dossiers	%
Internet	276	83%
Geschreven pers	27	8%
Diverse publicaties	17	5%
Televisie	10	3%
Radio	4	1%
Totaal	334	100%

Detail dossiers 'Unia bevoegd' in 2016 – internet (n=276)

	Dossiers	%
Sociale media	137	50%
Kettingmail	63	23%
Belgische website	41	15%
Discussieforum van een krant	13	5%
Andere: blog, privémail, sms/mms, ...	14	5%
Buitenlandse website	8	3%
Totaal	276	100%

Door het instant karakter van het internet is de juridische weg vaak ontoereikend of onaangepast in de strijd tegen online haatboodschappen. Unia kiest echter toch voor deze aanpak bij georganiseerd racisme en herhaaldelijk oproepen/aanzetten tot haat.

In 2016 zorgde de Facebookpagina van de Vlaamse Verdedigings Liga (VVL), waartegen Unia in 2015 al een klacht had ingediend, voor ophef met een post over de Genkse Ramzi Mohammad Kaddouri die op vakantie in Marokko verongelukt was. Unia voegde nieuwe elementen toe aan de eerdere klachten. Het parket van Antwerpen kondigde toen aan de VVL te willen dagvaarden voor het aanzetten tot haat en het verspreiden van racistische boodschappen. De zaak werd op 17 maart 2017 ingeleid voor de rechtbank van eerste aanleg in Antwerpen. Unia stelde zich burgerlijke partij.

Unia diende in 2015 de klacht in opdat de beheerder van de Facebookpagina van de VVL de racistische berichten offline zou halen, wat geweigerd werd. Unia stelt vast dat Facebookgroepen zoals deze, gecreëerd in het kielzog van de opvangcrisis van 2015, 'geprofessionaliseerd' werden in de nasleep van de aanslagen van Brussel en Zaventem. De haatboodschappen die ze verspreiden zijn vaak afkomstig van buitenlandse, extreemrechtse groeperingen.

Unia diende ook klacht in tegen een Twittergebruiker die opriep tot haat tegenover moslims. Het profiel was al drie keer offline gehaald, maar de persoon kon telkens vlot een nieuw profiel aanmaken en ging daarna weer verder. In dit geval bewees de gerechtelijke weg zijn nut.

Ten slotte wil Unia het voor socialmediagebruikers gemakkelijker maken om online haatboodschappen te melden. Daarom zal ze een dynamisch digitaal meldingsformulier ontwikkelen. Melders zullen duidelijke informatie krijgen over de wet, over mogelijke reacties tegen haatboodschappen en over andere instanties die zich inzetten tegen haatboodschappen. In afwachting van het nieuwe meldingsformulier geeft Unia via de website informatie en raad aan internetgebruikers die willen reageren tegen haatboodschappen: www.unia.be/nl/actiedomeinen/internet.

4. ONDERHANDELDE OPLOSSINGEN: ERKENNING, HERSTEL, PREVENTIE

Unia stapt niet te pas en te onpas naar de rechter. Veel vaker kiest ze voor een buitengerechtelijke aanpak met onderhandelde oplossingen. Die benadering biedt meer kans op een duurzame en structurele oplossing en helpt zo om discriminatie in de toekomst te voorkomen. In uitzonderlijke gevallen kiest Unia toch voor de rechtbank. Unia doet dit als de zaak een maatschappelijk belang heeft, om een precedent te vestigen of als de feiten bijzonder ernstig zijn. Unia stapt ook naar de rechter om de rechtspraak te doen evolueren, in het geval van nieuwe ontwikkelingen, of om een belangrijk principe van algemeen belang te vestigen. Dit heet *strategic litigation*.

De buitengerechtelijke aanpak heeft als voordeel dat het een snellere oplossing biedt voor de slachtoffers van discriminatie. Melders zien vaak op tegen de kosten voor een advocaat en de lange duur van een gerechtelijke procedure. De morele schadevergoeding voor slachtoffers van discriminatie is in het domein van de goederen en diensten beperkt tot een forfait van maximaal 1.300 euro. Alleen voor het domein werk loopt dat bedrag wel op tot zes maanden brutoloon. Unia meent dat 1.300 euro onvoldoende is en vraagt, in het kader van de lopende evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving, om dit bedrag naar boven te herzien. Met een onderhandelde oplossing streeft Unia tot slot niet alleen naar erkenning van de discriminatie en een herstel voor het slachtoffer, het

wil samen met de tegenpartij ook maatregelen uitwerken die discriminatie voorkomen. Het traject heeft dus een preventief effect.

📌 www.unia.be/nl/artikels/10-jaar-antidiscriminatiewetten-unia-legt-grootste-pijnpunten-bloot

Unia is bezig met een meer systematische rapportage van onderhandelde oplossingen. De meest sprekende voorbeelden van onderhandelde oplossingen staan op onze website in de rubriek 'Rechtspraak & Alternatieven'. 42 onderhandelde oplossingen kunnen hier geraadpleegd worden voor het jaar 2016.

Om de verschillende stappen van een onderhandelde oplossing en de structurele effecten duidelijk te maken, nemen we hier een concreet dossier van Unia in 2016 als voorbeeld. Een vrouw in een rolstoel had een vlucht gereserveerd bij een in Europa gevestigde luchtvaartmaatschappij.

Ze was in orde met al het papierwerk – waaronder het gevraagde attest voor de batterij van de rolstoel – maar toen ze bij de gate kwam, mocht ze het vliegtuig niet op. De rolstoel stond niet vermeld op het *flight sheet*. De luchtvaartmaatschappij regelde geen alternatief, zoals ze nochtans verplicht is, en vergoedde ook het ticket niet. Op een klacht van de vrouw bij de luchtvaartmaatschappij kwam geen antwoord.

Unia had al klachten ontvangen over deze luchtvaartmaatschappij, onder andere van een slechtziende vrouw met een assistentiehond die ook geweigerd was aan de gate. Unia stelde vast dat het personeel niet voldoende gevormd is, dat de Europese regels over rechten van personen met een handicap niet verankerd zijn in de organisatie en dat de klachtenprocedure van het bedrijf niet doeltreffend is. De luchtvaartmaatschappij reageerde aanvankelijk niet, tot Unia ermee dreigde naar de rechter te stappen.

Tijdens de onderhandelingen erkende de luchtvaartmaatschappij de fout en toonde ze zich bereid de geleden schade te vergoeden en de eigen werking onder de loep te nemen. Ze beloofde volledige medewerking bij een screening van haar toegankelijkheid door experts in luchtvaart en handicap. De luchtvaartmaatschappij stelde samen met de auditeur een actieplan op. Ze heeft vijf maanden om de maatregelen in te voeren en te evalueren. Het verslag van dit alles gaat naar Unia en naar de FOD Mobiliteit die waakt over de rechten van passagiers. De betrokken passagiers hebben een schadevergoeding ontvangen.

Alle afspraken werden vastgelegd in een overeenkomst die door alle partijen is ondertekend. Als alle partijen zich engageren om de verplichtingen in dat akkoord na te leven, doen ze ook afstand van het recht om nadien naar de rechter te stappen. Het is dus een manier om het vertrouwen in de onderhandelde oplossing te garanderen. Als het akkoord niet wordt uitgevoerd, kan Unia de zaak toch voor de rechtbank brengen.

Opvallend in dit dossier is ook de samenwerking met een internationale expert in luchtvaart en handicap. Ook voor andere dossiers probeert Unia om vaker samen te werken met experts per maatschappelijk domein om de onderhandelde oplossing structureler te maken.

Unia stelt ook vast dat het neutrale kader van de gerechtelijke bemiddeling soms een betere manier is om tot een verzoening te komen in gepolariseerde strafzaken of burgerrechtelijke zaken.

Unia wordt niet altijd door alle partijen gezien als een neutrale partij, omdat Unia naar de rechter kan stappen. Bij een gerechtelijke bemiddeling stelt de rechter een bemiddelaar aan die als een neutrale partner van Unia fungeert. Zo kunnen beide partijen het conflict ontmijnen en tot een constructieve dialoog komen.

In het domein werk opteert Unia vaak voor de weg van onderhandelde oplossingen. Dat is zeker zo bij dossiers over handicap en de vraag naar redelijke aanpassingen. In die gevallen is er een actieve arbeidsrelatie en dus een gemeenschappelijk belang op basis waarvan naar een oplossing gezocht kan worden.

CASE

Een slechthorende man werd niet aangeworven omdat hij de heftrucks in het magazijn niet zou horen aankomen. Na interventie door Unia bereikten de verschillende partijen een onderhandelde oplossing. Het management volgde een vorming van Unia. Bovendien onderzocht het bedrijf hoe het zijn werkposten kan aanpassen, opdat personen met een handicap die solliciteren toch in aanmerking kunnen komen voor de baan. Daarvoor werkte het samen met externe diensten gespecialiseerd in arbeid en handicap. De man kreeg ook een schadevergoeding van zes maanden brutoloon.

Ook de communicatie is bij een onderhandelde oplossing cruciaal. Deze onderhandelde oplossingen zijn een alternatieve manier om rechten te verduidelijken. Daarom presenteert Unia de onderhandelde oplossingen op haar website in de rubriek 'Rechtspraak & Alternatieven'. In de databank kunnen bedrijven, vakbonden, overheden, burgers en organisaties inspiratie opdoen om gelijkaardige conflicten op te lossen.

CASE

Een man van buitenlandse origine had interesse in een huurwoning. Hij probeerde meerdere keren vruchteloos contact op te nemen met het vastgoedkantoor. Toen het kantoor eindelijk antwoordde, weigerde het de man een bezoek. De woning was volgens het kantoor al verhuurd. Kennissen van de man, van Belgische origine, vroegen naar dezelfde woning. Ze kregen snel antwoord en mochten onmiddellijk op bezoek. De man nam contact op met Unia. Na een lange onderhandeling met het vastgoedkantoor en na een tussenkomst van het Beroepsinstituut voor Vastgoedmakelaars, kwamen Unia en het vastgoedkantoor tot een constructieve oplossing. Het vastgoedkantoor zal voortaan eigenaars met discriminerende eisen wijzen op het illegale karakter van hun vraag en een non-discriminatieclausule opnemen in zijn contracten met eigenaars. De kandidaat-huurder kreeg schriftelijke excuses. In het vastgoedkantoor komt een affiche van Unia.



Hoofdstuk 2

Unia staat
open voor alle
maatschappelijke
actoren

Unia bepaalt voor elk van haar initiatieven haar doelgroepen en partners: politieke en administratieve overheden, burgers, middenveldorganisaties, beroepsgroepen, sociale partners, academici, internationale organisaties. De bevordering van gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie zijn namelijk een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke actoren.

Met haar initiatieven wil Unia deze partners helpen om hun deskundigheid te versterken en hen zo de middelen geven, via ondersteuning, begeleiding en training, om de strijd tegen discriminatie en uitsluiting zelf mee te voeren.

Unia ziet het als haar taak om actoren samen te brengen rond specifieke vraagstukken, zowel op lokaal, regionaal als op nationaal en internationaal niveau. In dit hoofdstuk staan we stil bij verschillende acties en samenwerkingen van Unia op deze verschillende niveaus.

1. DE LOKALE CONTACTPUNTEN: AMBASSADEURS VAN UNIA

De medewerkers van de lokale contactpunten van Unia zijn onze ambassadeurs in Vlaanderen en Wallonië. Door hun aanwezigheid op het terrein kunnen wij onze diensten vlotter bereikbaar maken voor burgers en lokale actoren en een expertise opbouwen die met de specifieke uitdagingen en bezorgdheden van de regio's rekening houdt.

Door hun lokale inplanting zijn zij de eerste medewerkers van Unia die met de burgers en de verschillende publieke en particuliere actoren in contact staan. Zij verzekeren de contacten en de coördinatie met de centrale zetel. De lokale contactpunten vervullen verschillende taken die een afspiegeling van onze functies zijn: individuele ondersteuning van personen die zich gediscrimineerd voelen, bewustmaking en opleiding, begeleiding van bewustmakings- of preventieprojecten, formulering van adviezen en aanbevelingen. Ze werken hierbij samen met actoren uit het middenveld.

De lokale contactpunten richten hun aandacht op alle onderwerpen die nauw aan het lokale leven verwant zijn: huisvesting, openbaar vervoer, horeca, onderwijs en lokale diensten. Hun contactgegevens staan op [pagina 89](#).

De lokale contactpunten hebben in 2016 op enkele prioriteiten gefocust:

- De lokale bekendheid van Unia vergroten om haar diensten voor burgers, partners en lokale besturen bereikbaarder te maken.
- Permanenties voor burgers oprichten.
- Lokale netwerken ontwikkelen of aansluiting zoeken bij bestaande netwerken om de burgers een efficiënte en complementaire dienstverlening te kunnen aanbieden en om de uitwisseling van goede praktijkvoorbeelden aan te moedigen.
- De lokale besturen bewustmaken van discriminatie en van het wettelijke kader.
- Inzicht verwerven in de plaatselijke omstandigheden, vooral in discriminatie bij huisvesting, en in de problemen waarmee mensen worden geconfronteerd die om redelijke aanpassingen vragen, in de eerste plaats in het onderwijs.
- Met de hulp van lokale partners discriminatie op de huisvestingsmarkt bestrijden.
- Mensen uitnodigen om deel te nemen aan de lokale dialoog over interreligieus en intercultureel samenleven.

1.1 | Unia beter bereikbaar maken en dichterbij het plaatselijke leven brengen

Unia beter bereikbaar maken is een prioriteit, maar ook een uitdaging. Het volstaat immers niet om een permanentie in te richten of om een kantoor te openen om de burgers bij de lokale contactpunten te laten aankloppen. Om bereikbaar te zijn en een efficiënte dienstverlening aan te bieden, moeten burgers en lokale partners op de hoogte zijn van het bestaan van de instantie, van haar opdrachten en van haar belangrijkste vestigingen. Ook al bestaan de lokale contactpunten in Vlaanderen en Wallonië intussen drie jaar, toch moeten we er plaatselijk de aandacht op blijven vestigen en ze promoten.

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 en die in vier zones zijn ingedeeld: Waals-Picardië/Henegouwen Centrum; Waals-Brabant/Henegouwen Zuid; Namen/Hoei-Borgworm/Luxemburg en Luik/Verviers. Er zijn kantoren in Bergen, Charleroi, Namen en Luik en gedelokaliseerde permanenties

in Verviers en Ottignies. Er worden ook specifieke ontmoetingen georganiseerd in onder meer Moeskroen, Aarlen en Nijvel en in de volgende maanden komen er nieuwe permanenties in Doornik en Ans en in andere gemeenten om de bereikbaarheid nog te vergroten.

Zoals hiervoor vermeld, biedt de vestiging van een lokaal contactpunt ons de gelegenheid om een preciezere expertise op te bouwen zodat we beter kunnen inspelen op de plaatselijke en regionale omstandigheden en een aangepaste strategie kunnen voorstellen. Het lijkt immers vanzelfsprekend dat de kijk op discriminatie verschilt van stad tot stad en van regio tot regio en dat ze discriminatie ook anders erkennen en ervaren. Hetzelfde geldt voor de eventuele spanningen die gepaard gaan met de discriminatiecriteria die niet overal op dezelfde manier tot uiting komen. Hierdoor verschilt de samenwerking met de plaatselijke besturen gevoelig. In sommige steden is bewustmaking een essentiële stap, terwijl in andere steden het overleg en de maatregelen veel verder gaan. We beogen met onze werkzaamheden toch altijd om te komen tot het opzetten van actieplannen, bewustmakingscampagnes en preventieve acties zodat de plaatselijke besturen over de nodige tools beschikken om discriminatie aan te pakken.

Momenteel beschikt Unia nog niet over een lokaal contactpunt in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest waar haar hoofdzetel is gevestigd. Daarom focussen we in dit hoofdstuk enkel op de activiteiten en projecten die in Wallonië en Vlaanderen werden opgezet. Omdat de meeste werknemers van Unia op de hoofdzetel in Brussel werken, hebben burgers en middenveldorganisaties daar vlot toegang tot alle diensten.

Er is momenteel wel een denkoefening aan de gang om de bereikbaarheid en de nabijheid binnen het bestaande institutionele en budgettaire kader uit te breiden.

In Wallonië

Zoals we al hebben vermeld, is het absoluut noodzakelijk om te werken aan de bekendheid van Unia en om mensen bewust te maken over discriminatie. Dit zijn voor ons prioriteiten. Daarom hebben de dienst Lokaal en de lokale contactpunten gedurende de eerste zes maanden van 2016 na hun oprichting 94 tussenkomsten gedaan en bewustmakingsacties georganiseerd. Ze hebben onder andere in het kader van het Charter voor gelijkheid en op vraag van viceminister-president en minister van Sociale Actie en Gelijke Kansen Maxime Prévot vier infosessies voor gemeenten georganiseerd (in Luik, Namen, Ottignies en La Louvière). Het was de bedoeling om Unia en haar diensten en opdrachten voor te stellen en om daarnaast op een toegankelijke manier de antidiscriminatiewetgeving

uit te leggen aan de hand van concrete situaties waarmee plaatselijke besturen of hun medewerkers dagelijks te maken kunnen krijgen.

De plaatselijke medewerkers hebben ook deelgenomen aan colloquia en evenementen van partners zoals de gewestelijke integratiecentra. We vermelden hier onze bijdrage over discriminatie bij huisvesting en tewerkstelling op colloquia georganiseerd door CRILUX.

Er wordt ook occasioneel met andere organisaties samengewerkt. Dat leidt regelmatig tot hechtere partnerships. Een voorbeeld daarvan is onze samenwerking met de *Amis des Aveugles* in Ghlin en de daaropvolgende publicatie van een brailleversie van de geüpdatete Unia-brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* over redelijke aanpassingen in het onderwijs.

De lokale medewerkers geven de voorkeur aan buurtwerking en persoonlijke contacten om de banden op het terrein aan te halen en om hun aanwezigheid in de lokale gemeenschap te versterken. Daarom neemt Unia deel aan een hele reeks externe evenementen die partners of plaatselijke besturen organiseren, ook als die buiten ons werkterrein vallen. We denken hierbij aan het Libertad-festival in Verviers, de Werelddag voor doven in Libramont, de vakbeurs Autonomies of Les Solidarités in Namen. De medewerkers bemanden telkens een stand waar ze informatie over onze bevoegdheden gaven, ons nieuwe promomateriaal verdeelden en activiteiten aangepast aan het doelpubliek organiseerden als de gelegenheid zich voordeed. Afgelopen zomer hebben we ook een interactieve informatiezuil in gebruik genomen. Daarmee toetsen we met een quiz hoe goed het doelpubliek vertrouwd is met de discriminatiematerie en kunnen we ook korte videoreacties op discriminerende situaties opnemen of fotobadges maken.

Naast deze acties proberen de lokale medewerkers zo vaak mogelijk een zitje te krijgen in adviesraden en thematische platforms in verband met domeinen waarvoor Unia bevoegd is, zoals handicap en leeftijd. Door haar werk in de adviesraden blijft Unia op de hoogte van onderwerpen die het verdienen om nader onderzocht en behandeld te worden, maar kan het ook haar standpunt over deze thema's toelichten.

Bij de actoren die voor ons prioritair zijn, mogen we in geen geval de lokale politiezones vergeten. Het is immers cruciaal dat we zo nauw mogelijk met de politie samenwerken. In Bergen onderzoekt de politie bijvoorbeeld of het haalbaar is om de contactgegevens van Unia te vermelden op een formulier dat ze geeft aan iedereen die een klacht voor vermoedelijke feiten van discriminatie indient. In 2017 zullen de lokale

contactpunten proberen om contacten te leggen met de justitiehuisen om te werken rond de opvang van slachtoffers van haatmisdriven.

Vlaanderen

Om Unia lokaal meer op de kaart te zetten, experimenteerden de lokale contactpunten in 2016 met verschillende sensibiliserende activiteiten. In Leuven en in Mechelen waren er workshops over thema's als het M-decreet en redelijke aanpassingen in het onderwijs, huisvesting en praktijktests of omgaan met discriminatie en vooroordelen op lokaal niveau. In Brugge verruimde het lokaal contactpunt zijn bereik met zijn steun aan 'Kracht Ontpopt', een sociaal-artistisch project voor kansarmen en vierdewereldorganisaties. De artotheek van dit project kan geraadpleegd worden op de website www.krachtontpopt.com.

De lokale contactpunten proberen zich ook aan te sluiten bij bestaande netwerken die nuttig zijn voor de thematieken van Unia. Zo is er in West-Vlaanderen een zeer actief netwerk rond huisvesting met eerstelijnsorganisaties als CAW's en stedelijke huisvestingsdiensten, waaraan Unia haar expertise aanbiedt.

Ook de lokale netwerken met politie en parket die ontstaan door de opleidingen van Unia (zie ook pagina 46) zijn belangrijk. Er is steeds een lokale medewerker aanwezig op de vorming en op de terugkomdag, om toelichting te geven bij de werking van Unia-Lokaal en vooral ook om contacten te leggen met de referentiepolitieambtenaren en -magistraat.

Internationale dagen in Vlaanderen, Wallonië en Brussel

De lokale contactpunten in Vlaanderen en Wallonië zijn voor Unia ook ideale kanalen om grotere acties en campagnes te vertalen naar een stad of regio. Dat is in het bijzonder het geval voor de internationale dagen. Die dagen kunnen voor de lokale contactpunten een hefboom zijn om beleidsmakers te sensibiliseren rond belangrijke maatschappelijke vraagstukken en om lokale beleidsaanbevelingen te doen.

Op 21 maart, de **Internationale Dag tegen Racisme**, verdeelden de lokale contactpunten in Vlaanderen 25.000 buttons en kaartjes van Unia onder het stadspersoneel in de 13 centrumsteden. In Mechelen organiseerde Unia op 19 maart een stadsspel met jongeren met opdrachten die

hen deden stilstaan bij gelijke kansen voor alle burgers. Een filmpje over het spel werd verspreid via de website van de stad en de sociale media. In Hasselt was er een dialoogtafel over racisme, in Antwerpen organiseerde Unia een debatdag over diversiteit in het onderwijs en in Sint-Niklaas vonden 30.000 mensen uit stad en regio een antiracismeboodschap op de broodzak die ze bij de bakker kregen.

Op 17 mei, de **Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie**, werden tijdens de Belgian Pride in Brussel en op verschillende andere plaatsen ballonnen met vooroordelen gehangen die dan doorgeprikt werden, onder de slagzin 'Doorprikt vooroordelen'. In Turnhout werd de documentaire *Roots & Wings* getoond over holebi's met een migratieachtergrond. Het debat na de vertoning werd begeleid door de LGTB-vereniging Merhaba. Unia hielp als partner om het evenement te verspreiden onder haar netwerk.

Op 3 december, de **Internationale Dag van Personen met een Handicap**, gaf Unia in Brussel (in het NMBS station Brussel Zuid), in de Waalse stad Bergen en in vijf Vlaamse steden (Oostende, Genk, Aalst, Mechelen en Sint-Niklaas) het startschot voor de campagne 'Ik heb een handicap en ik heb rechten'. Daarmee wil Unia personen met een handicap oproepen om zich te informeren over hun rechten en om ervoor op te komen. In de zeven steden werden honderden paren schoenen neergezet, die betoogden tegen de onzichtbaarheid van mensen met een handicap. De actie werd door de lokale contactpunten georganiseerd in samenwerking met de stedelijke adviesraad voor personen met een handicap, zodat ze ook lokaal gedragen was.



➤ Lees ook pagina 57: Campagne 'Ik heb een handicap en ik heb rechten'

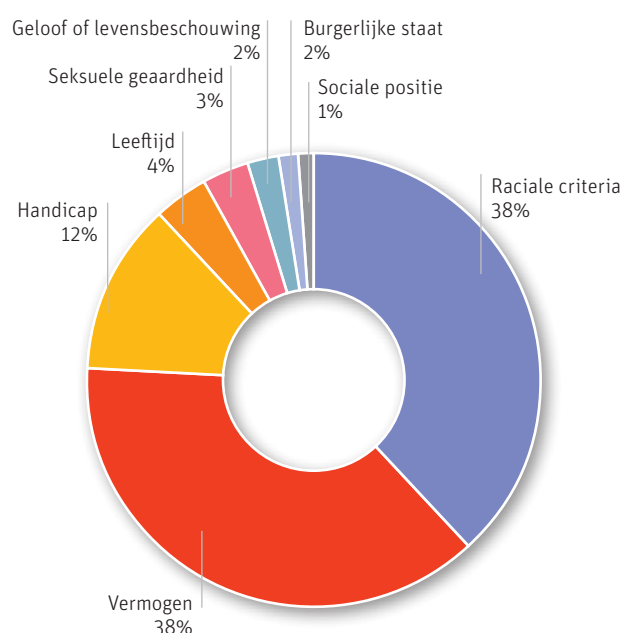
In Leuven zetten de stad, M-Museum en het lokaal contactpunt van Unia het recht op cultuurparticipatie in de kijker, onder andere in samenwerking met Cirkus in Beweging en vzw Honk (die circusles geven aan personen met een verstandelijke beperking). Ze werken samen aan een 'checklist toegankelijkheid' voor cultuurorganisaties.

In Luik haakte Unia zich vast aan een plaatselijk initiatief in het kader van een fototentoonstelling over en door personen met een handicap waarbij deze tentoonstelling voor het eerst werd getoond in Médiacité. De foto's worden nog steeds op verschillende locaties in Luik getoond.

1.2 | Discriminatie op de huisvestingsmarkt bestrijden met de hulp van lokale partners

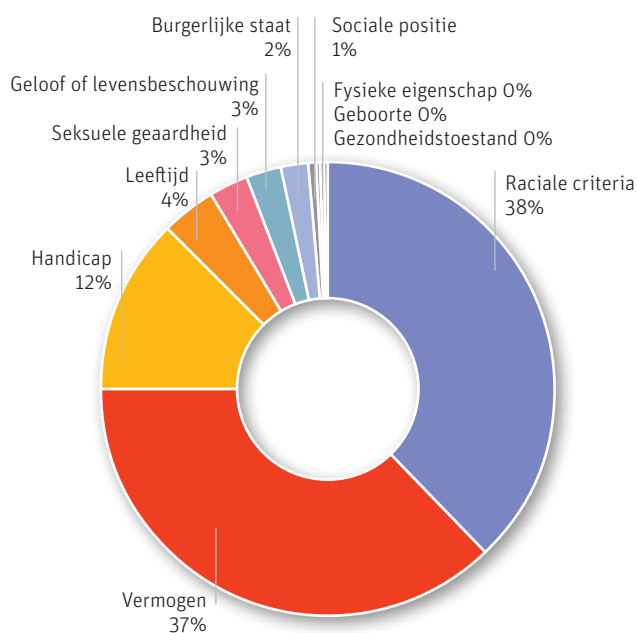
Dossiers huisvesting/criteria

	Dossiers
Raciale criteria	81
Vermogen	80
Handicap	26
Leeftijd	8
Seksuele geaardheid	7
Geloof of levensbeschouwing	5
Burgerlijke staat	3
Sociale positie	2
Totaal	212



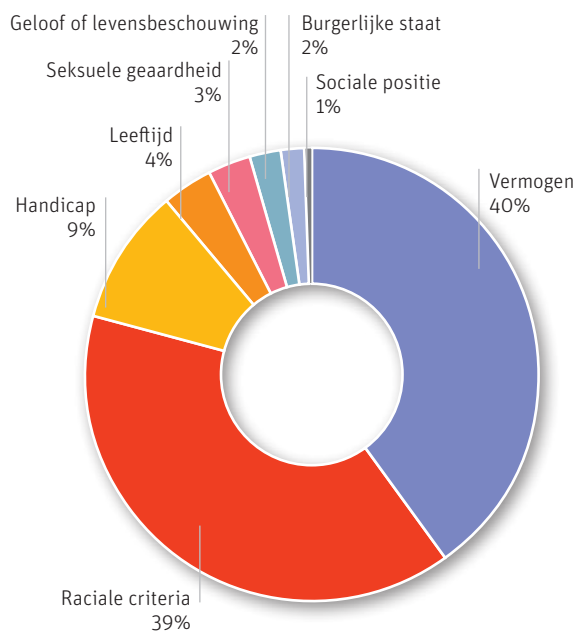
Meldingen huisvesting/criteria

	Dossiers
Raciale criteria	192
Vermogen	188
Handicap	63
Leeftijd	19
Burgerlijke staat	14
Geloof of levensbeschouwing	13
Seksuele geaardheid	9
Sociale positie	4
Fysieke eigenschap	1
Geboorte	1
Gezondheidstoestand	1
Totaal	505



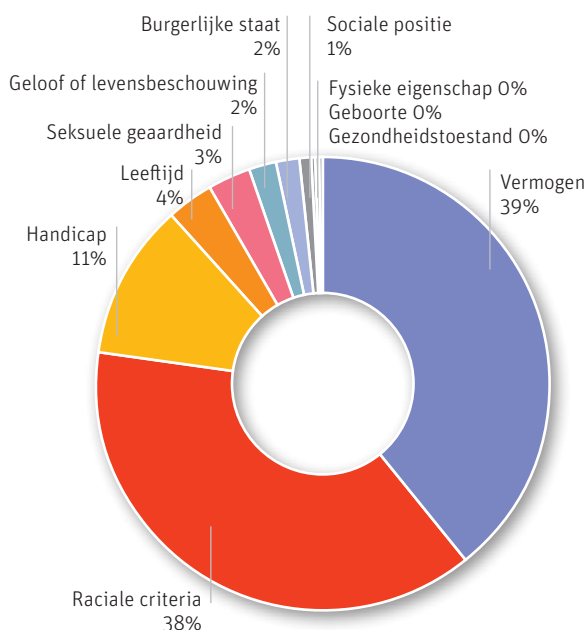
Dossiers private huisvesting/criteria

	Dossiers
Vermogen	76
Raciale criteria	74
Handicap	18
Leeftijd	7
Seksuele geaardheid	6
Geloof of levensbeschouwing	4
Burgerlijke staat	3
Sociale positie	1
Totaal	189



Meldingen private huisvesting/criteria

	Dossiers
Vermogen	165
Raciale criteria	161
Handicap	46
Leeftijd	15
Burgerlijke staat	12
Geloof of levensbeschouwing	9
Seksuele geaardheid	7
Sociale positie	3
Fysieke eigenschap	1
Gezondheidstoestand	1
Geboorte	1
Totaal	421



Cijfers huisvesting 2016

In 2016 kreeg Unia 421 meldingen over discriminatie op de private huurmarkt: 165 meldingen omwille van vermogen en 161 omwille van raciale achtergrond. In het totaal werden 212 dossiers geopend. Zoals in 2014 bleek uit de Diversiteitsbarometer Huisvesting van Unia, worden mensen met een migratieachtergrond of met een uitkering structureel uitgesloten in hun zoektocht

naar een woning. Vastgoedmakelaars lijken goed op de hoogte te zijn van de antidiscriminatiewetgeving, maar verschuilen zich achter verhuurders die geen huurders met een migratieachtergrond of met een uitkering willen.

De Diversiteitsbarometer Huisvesting is te raadplegen op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.

In eerste instantie proberen de lokale contactpunten deze dossiers op te lossen via een onderhandelde oplossing. Hoofdstuk 5 biedt een volledig overzicht van alle dossiers per maatschappelijk domein en discriminatiegrond op [pagina 73](#).

CASE

Lokaal contactpunt Unia onderhandelt bij discriminatie in de huisvestingssector

Een van de lokale contactpunten in Wallonië behandelde in 2016 het dossier van een man aan wie een immokantoor een woning weigerde. Volgens het immokantoor was de huurwoning waarnaar de man informeerde al verhuurd. De man stelde echter vast dat het zoekertje op de website niet verwijderd was. Hij contacteerde het immokantoor opnieuw, deze keer met een Belgisch klinkende naam. Hij kreeg wel een afspraak. Toen hij nadien terugbelde met zijn echte naam, zei het immokantoor opnieuw dat de woning al verhuurd was. Het lokaal contactpunt van Unia zocht contact met het immokantoor. Volgens het kantoor was er verwarring ontstaan bij zijn medewerkers over het juiste pand, omdat het kantoor al verschillende huurwoningen in het gebouw verhuurd had. Het contactpunt bracht beide partijen samen rond de tafel. Het immokantoor beloofde de kandidatuur van de man correct te behandelen en ze te steunen. De man aanvaardde de uitleg van het kantoor. Omdat het lokaal contactpunt de plaatselijke context goed kent, vergemakkelijkte dit de dialoog en de zoektocht naar een oplossing.

Onlinetool om raciale discriminatie in de huisvestingssector te bewijzen

In 2016 presenteerde Unia een nieuw instrument aan huisvestingspartners en -associaties: een onlinetool om discriminerende behandelingen bij de zoektocht naar een woning te bewijzen.

Discriminatie op de woningmarkt wordt immers steeds subtieler. De reden voor de weigering staat zelden op papier. Met de zachte aanpak van sensibilisatie door de sector wordt te weinig vooruitgang geboekt. In afwachting van een gespierder optreden door de wooninspecties van de drie gewesten kwam Unia in 2016 daarom met een online-instrument dat het kandidaat-huurders mogelijk maakt om raciale discriminatie aan te tonen. Het gaat om een stappenplan voor organisaties die werken met kandidaat-huurders. Ook slachtoffers van discriminatie kunnen het instrument gebruiken. Ze vinden online concrete scenario's die ze vanaf hun eerste contact met de eigenaar of het immokantoor, per mail of per telefoon, kunnen volgen. Daarnaast zijn er scenario's voor een testpersoon met een gelijklopend profiel. Als de makelaar of eigenaar anders reageert op de mail of de telefoon van de testpersoon met een Belgisch klinkende naam, gaan er alarmbellen af.

Het is heel belangrijk om dit vermoeden van discriminatie in handen te hebben. Daardoor is het aan de eigenaar of makelaar om te bewijzen dat hij of zij niet gediscrimineerd heeft. Na de vaststelling gaat Unia met de potentiële huurder en de verhuurder rond de tafel zitten om een oplossing te zoeken. Dat gaat zoals bij alle onderhandelde oplossingen van het aanbieden van excuses over het volgen van een opleiding tot het ophangen van een antidiscriminatiecharter. Als de situatie helemaal vastzit, kan Unia naar de rechter trekken.

» De tool of het stappenplan om telefonisch of via mail een bewijs van discriminatie te verkrijgen, is te vinden op www.unia.be in de rubriek 'Sensibilisering & Preventie.'

Praktijktesten in Gent

De stad Gent heeft een actieplan in de strijd tegen discriminatie op de woningmarkt en liet in 2015 de Universiteit Gent een onderzoek doen naar praktijktesten. Het onderzoek gebeurde in samenspraak met de Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen, het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars, de Huurdersbond en Unia. Het lokale contactpunt van Unia is een partner in de Stuurgroep Huisvesting van de stad Gent, die het actieplan ontwikkelde. Terwijl in een eerste fase van onaangekondigde controles nog 1 op de 3 verhuurders en makelaars kandidaat-huurders discrimineerde op basis van een niet-Vlaamse naam, een handicap of omdat de persoon een uitkering had, bleken er na een aangekondigde tweede controle golf veel minder overtredingen te zijn voor personen met een niet-Vlaamse naam. De stad Gent wil daarom de praktijktesten voortzetten. Er zijn opvolgacties zoals sensibilisatie en

vorming door de vastgoedsector, advies en informatie van de stad aan huurders en verhuurders en controles op de verplichte affichering. Unia staat in voor de vorming van vrijwilligers die de praktijktesten zullen doen en voor de ondersteuning van slachtoffers. In het najaar van 2016 werd het draaiboek opgesteld en werden oefentesten gedaan. In 2017 zijn er tien proactieve testrondes.

Kwetsbaar profiel van vluchtelingen

Unia kreeg in 2016 verscheidene meldingen en signalen van lokale organisaties die vluchtelingen begeleiden, over de weigering van immokantoren en eigenaars om een woning te verhuren aan vluchtelingen. Aan asielzoekers en erkende vluchtelingen wordt in de eerste plaats een woning geweigerd omdat verhuurders vrezen dat ze de huur niet zullen kunnen betalen. Pas in de tweede plaats wordt soms expliciet gesteld dat vluchtelingen niet welkom zijn.

De lokale contactpunten overleggen over deze dossiers met de woonbuddies, de woonwinkels en andere organisaties die vluchtelingen begeleiden en doorverwijzen naar gespecialiseerde diensten. Zo organiseerde het lokaal contactpunt van Unia in samenwerking met de stad Sint-Niklaas de infoavond 'Vluchteling zoekt huis'. Unia nam er ook deel aan een overleg van de stad over de huisvesting van vluchtelingen. Ze gaf opleiding aan buddies die erkende vluchtelingen begeleiden. Er waren twee infomomenten voor buddies over huisvesting samen met de Huurdersbond, de Woonwinkel en een inspecteur van de Wooninspectie. Ze kregen informatie over de basisprincipes van de huurwetgeving, over woningkwaliteit en over discriminatie. Dit past in de keuze van Unia om lokale verenigingen te versterken in de strijd tegen discriminatie en racisme.

1.3 | Uitnodigen tot lokale dialoog, in het bijzonder rond geloofsvragen

In Fléron, een dorp in de buurt van Luik, stuitte in 2015 de bouw van een moskee op grote bezwaren van buurtbewoners. Bij de informatievergadering voor de inwoners van Fléron moest de politie tussenbeide komen. Er werd een petitie opgestart, via een Facebookgroep werden haatboodschappen gepost en er werd een varkenskop achtergelaten.

Unia wilde begrijpen hoe de escalatie in Fléron precies gebeurde, waarom de situatie er is vast komen zitten en wat er kan gebeuren om zo'n polarisatie rond gelijkaardige dossiers in de toekomst te vermijden. De onderzoeksgroep DiverCity van de *Université Libre de Bruxelles (ULB)* deed het onderzoek in opdracht van Unia. In 2017 stelt Unia de resultaten van dit onderzoek voor in Fléron.

Op basis van dit onderzoek heeft Unia aanbevelingen opgesteld voor lokale besturen en lokale religieuze gemeenschappen. Die aanbevelingen benadrukken de noodzaak aan overleg en raadpleging in een vroeg stadium, het belang van communicatie en van een actieve rol van het lokale bestuur als bemiddelaar en niet als betrokken partij. Deze aanbevelingen zullen ook deel uitmaken van de toolbox voor gemeenten die Unia in 2018 zal verspreiden naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen.

De inplanting van een nieuwe moskee zorgt wel vaker voor onrust in de plaatselijke gemeenschap. Dat blijkt uit gelijkaardige problemen vorig jaar in Beringen en in Court-Saint-Étienne. In Beringen vroeg de stad aan het lokaal contactpunt van Unia in Hasselt - dat ook de ruimere regio bedient en dat Beringen in dit dossier ondersteunt - om te bemiddelen. Unia ziet het als haar taak om de communicatie in dergelijke lokale dossiers te verbeteren.

1.4 | Lokaal informeren en opleiden

De lokale contactpunten gaan samen met de experts van Unia in op vragen naar training, in eerste instantie van lokale besturen en van stedelijke integratieraden. Zo was er in Gent en Hasselt een vorming over omgaan met racisme voor het stadspersoneel. Er was ook een opleiding 'train the trainers', waarbij stedelijke medewerkers zelf vrijwilligers en lokale verenigingen in de stad konden vormen over dezelfde thema's. In Halle begeleidde Unia het proces van het stadsbestuur, dat het verbod op het dragen van uiterlijke tekens van geloof of levensbeschouwing wilde opheffen. Unia schetste het juridisch kader en de mogelijkheden binnen de grenzen van de wet. Unia krijgt via haar lokale contactpunten geregeld levensbeschouwelijke vragen, onder andere over de hoofddoek in het stedelijk onderwijs, over halalvoeding in de kantine of over bidden op de werkvloer.

➤ Lees ook pagina 13: *Religieuze overtuigingen: symbolen en praktijken op de arbeidsmarkt*

2. OP GEWESTELIJK EN GEMEENSCHAPS-NIVEAU: DIVERSITEIT BEVORDEREN IN DE WELZIJS- EN GEZONDHEIDSSECTOR

2.1 | Voornaamste cijfers

Het aantal dossiers in de welzijns- en gezondheidssector zoals in ziekenhuizen, voorzieningen voor jongeren en voor personen met een handicap, bleef sinds 2010 relatief stabiel, en heeft voornamelijk betrekking op personen met een handicap. In 2016 betrof het in totaal 42 dossiers.

Aantal dossiers 'Unia bevoegd' in 2016

Unia organiseert al heel wat jaren bewustmakingscampagnes voor gezondheidswerkers en behandelt meldingen over de zorgsector. De vele meldingen die Unia ontvangt, wijzen op de moeite die organisaties hebben om zich aan een steeds meer divers patiëntenbestand aan te passen.

Door haar vele contacten met professionals uit de sector, heeft Unia beslist om structureel in de zorgsector te investeren om discriminatie beter aan te pakken en om de diversiteit in de sector te bevorderen. Unia heeft onder andere voorgesteld om de basisopleiding verpleegkunde bij te sturen en de kwestie van transculturele vaardigheden in de basiscursus van de studenten te integreren. De omzetting van de Europese richtlijnen 2005/36/EG en 2013/55/EU over de hervorming van de studies verpleegkunde bood Unia de gelegenheid om met partners uit de sector de invoering van 'cursussen transculturele vaardigheden in het nieuwe curriculum verpleegkunde' uit te werken. Deze aanbeveling is bestemd voor de ministers bevoegd voor onderwijs en gezondheid.

In het licht van de almaar grotere uitdagingen voor de samenleving op het vlak van gezondheid, veroudering van de bevolking, thuiszorg, de evolutie van pathologieën en de diversiteit van het patiëntenbestand, is het belangrijk dat de toekomstige gediplomeerden in verpleegkunde opgeleid zijn om deze uitdagingen aan te gaan.

2.2 | Transculturele competenties in de opleiding Verpleegkunde

Veel ziekenhuizen en andere zorginstellingen zitten met vragen over hoe ze als gezondheidsprofessionals moeten omgaan met de groeiende diversiteit. Ze vinden het niet evident om te antwoorden op de behoeften van patiënten met een migratieachtergrond. Toch is het belangrijk dat ze de sociale en culturele factoren begrijpen die invloed hebben op de gezondheid en de behandeling van patiënten.

Dit kan door medische zorgen op een transculturele manier te benaderen: de leefwereld en de persoonlijke context van de patiënt met een migratieachtergrond te begrijpen en daar vervolgens naar te handelen. Als met die context geen rekening wordt gehouden, dan kan dit – bewust of onbewust – leiden tot discriminerende handelingen en verkeerde diagnoses, omdat het personeel de klachten van de patiënt niet goed begrijpt.

Unia krijgt in dit verband vooral meldingen over gebrekkige informatie aan mensen die de taal of het medisch jargon niet machtig zijn of over een gebrek aan inlevingsvermogen. Zorgverleners hebben ook te weinig oog voor het feit dat mensen met een migratieachtergrond niet altijd op dezelfde manier communiceren als zij.

De federale minister van Volksgezondheid Maggie De Block sleutelt op dit moment samen met de gemeenschappen aan de opleiding Verpleegkunde om ze aan te passen aan de Europese richtlijn over de opleiding en het beroep van verpleegkundigen. De bedoeling is het beroep eenvormig maken om overal in de Europese Unie kwaliteitsvolle zorgen te garanderen. Een kwaliteitsvolle zorg stelt de patiënt centraal. En die patiënt heeft heel diverse gezichten in de huidige samenleving.

Dankzij deze transculturele vaardigheden worden zorgverleners zich bewust van het feit dat de verhouding tot het lichaam en tot de dood, het omgaan met ziekte, de perceptie van pijn en van de aanpak van de verzorger, en de visie op geneeskunde sterk cultureel bepaald zijn. Zorgverleners kunnen dan hun therapeutische antwoord aanpassen zodat de patiënt het aanvaardt en volgt. Dit komt niet alleen de patiënten ten goede – die zo kwaliteitsvolle, niet-discriminerende medische zorgen krijgen – maar ook de zorgverleners die hun werk in goede omstandigheden kunnen doen.

Er zijn hogescholen die de notie van cultuursensitieve zorg al geïntegreerd hebben. In de Thomas More Hogeschool in Antwerpen bijvoorbeeld komen in bepaalde vakken cultuurspecifieke aspecten aan bod, bijvoorbeeld communicatie en psychologie. Tegelijkertijd wordt er binnen een apart vak een inleiding tot andere culturen gegeven. Maar over het algemeen is het aanbod in de opleidingen Verpleegkunde in de hogescholen van de Franse en de Vlaamse Gemeenschap wisselvallig. Of er aandacht is voor transculturele vaardigheden, hangt af van de goodwill van docenten.

Unia hield in 2016 een raadpleging bij verschillende hogescholen om te zien hoe ze transculturele competenties introduceren in hun curriculum. Wat is er veranderd? Hoe hebben ze vakken en opleidingsonderdelen aangepast? Welke hindernissen hebben ze daarbij ondervonden? De raadpleging dient als basis voor een conferentie in 2017, waarbij alle hogescholen goede praktijkvoorbeelden kunnen uitwisselen. Dit proces wordt ondersteund door de *Académie de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur* (ARES) en de Vlaamse Hogescholenraad (VHLORA). Unia wil deze aanpak in 2017 uitbreiden naar andere medische beroepen.

2.3 | Mensenrechten van ouderen in rusthuizen

In Europa zal het aantal 65-plussers de komende vijftig jaar verdubbelen. Omdat mensen langer leven, neemt de behoefte aan langdurige zorg toe. Overheden moeten in voldoende langdurige en kwaliteitsvolle zorg voorzien. Vele ouderen gaan pas naar een woonzorgcentrum wanneer ze zwaar zorgbehoevend geworden zijn en wanneer zelfstandig wonen geen optie meer is, ook niet met ondersteuning. Door de explosieve groei in de behoeften dreigt toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle langdurige zorg met respect voor de mensenrechten onder druk te komen te staan.

In 2015 en 2016 nam Unia deel aan het project 'Mensenrechten van ouderen in langdurige zorg' van het *European Network of National Human Rights Institutions* (ENNHRI). Met dat project werd nagegaan in welke mate de mensenrechten van bewoners in langdurige zorg worden gerespecteerd en of de wetgevende, regelgevende en kwaliteitscontrolesystemen de mensenrechten van zorgbehoevende ouderen voldoende beschermen. Dit project werd uitgevoerd

in België, Duitsland, Litouwen, Hongarije, Kroatië en Roemenië. Voor België lijstte Unia de wet- en regelgeving, de rechtspraak en de klachtenmeldingen op. Unia ging op werkbezoek in negen woonzorgcentra: zeven in Vlaanderen, één in Brussel en één in Wallonië. Unia volgde er de dagelijkse praktijk op via gesprekken met directie, personeelsleden, bewoners, familieleden en andere belanghebbenden.

➤ Meer informatie en het projectrapport kan je raadplegen op www.ennhri.org in de rubriek 'Projects' onder de rubriek 'What we do.'

De ouderenzorg evolueert van een medisch model naar een burgerschapsmodel, met de klemtoon op kwaliteit van leven, inclusie, zelfbeschikking, empowerment en deelname aan de samenleving. Unia onderzocht tijdens de werkbezoeken de toegankelijkheid en de betaalbaarheid van zorgvoorzieningen, de kwaliteit van leven en van dienstverlening, de autonomie van ouderen, hun recht op privacy, vrijheid van meningsuiting en een aangepaste levensstandaard, hun recht op participatie in de samenleving en hun recht op palliatieve zorgen en een waardig levenseinde.

Uit de monitoring door Unia bleek dat voor verschillende woonzorgcentra mensenrechten geen thema op zich waren in het bestuur van de instelling – al betekent dat niet dat de zorg die ze verlenen niet in overeenstemming is met deze mensenrechten. In België zijn de rechten van ouderen in woonzorgcentra beschermd in de wet- en regelgeving van de gemeenschappen die bevoegd zijn voor de ouderenzorg. Een aantal instellingen had vooral op papier een visie, die verder niet leefde in de instelling; een kleine minderheid werkte proactief rond het garanderen van de mensenrechten voor haar bewoners. Ook bewoners en hun familie bleken niet bezig te zijn met mensenrechten op zich. Ze willen vooral dat de oudere goed verzorgd wordt, dat hij of zij zichzelf kan zijn en voldoende inspraak en empathie.

Unia stelde vast dat vooral de gelijke toegang tot woonzorgcentra onder druk staat. Voor kansarme ouderen, die vaak meer en vroeger behoefte hebben aan zorg, dreigen de drempels hoger te worden. Het gaat niet alleen om financiële drempels, maar ook om verschillen in gewoonten, gebruiken of verwachtingen die de toegang bemoeilijken. Ook voor ouderen met een migratieachtergrond is er een verhoogd risico op discriminatie.

De levenskwaliteit is over het algemeen gegarandeerd, al zijn er verschillen tussen de woonzorgcentra. Bewoners rapporteerden dat ze zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelden. Ze zeiden dat ze niet persoonlijk

mishandeld of slecht behandeld werden. Directies en personeelsleden toonden zich alert voor signalen van mishandeling. Toch zijn er klachten over slechte behandeling en mishandeling bij de bevoegde instanties.

Ouderen in woonzorgcentra zien hun vrije keuze vaker beperkt dan het geval zou mogen zijn, vooral voor maaltijden, het verloop van hun dag of activiteiten. Bewoners die niet-dementerend zijn kunnen zich wel vrij bewegen, al worden hun mogelijkheden dan weer beperkt door de locatie van het woonzorgcentrum of de beperkte bediening ervan door het openbaar vervoer. Voor bewoners met dementie proberen woonzorgcentra hun bewegingsvrijheid zo weinig mogelijk te beperken. Al stelt Unia vast dat het personeelstekort in veel woonzorgcentra ertoe kan leiden dat deze strakke regels minder streng worden toegepast.

Het recht op privacy wordt in de woonzorgcentra niet maximaal gerespecteerd. Er waren wel geen klachten over de vrijheid van meningsuiting of van de beleving van geloof of levensbeschouwing, maar Unia stelt ook vast dat de culturele en religieuze diversiteit onder de bewoners in de bezochte instellingen erg klein was. De bewoners en familie hadden wel kritiek op de kwaliteit van de infrastructuur en van de zorg. Vaak werd het personeelstekort daarvoor als oorzaak aangewezen.

Via aanbevelingen roept Unia overheden op om inspanningen te doen om woonzorgcentra betaalbaar te maken en te houden voor alle ouderen die er een beroep op willen doen. Unia vraagt oog voor de toegankelijkheid van woonzorgcentra voor ouderen in armoede, ouderen met een migratieachtergrond en holebi's en transgenders. Bovendien wil Unia bewoners en hun familie beter informeren over de mensenrechten van bewoners. Unia wil ook dat woonzorgcentra alert zijn voor kleine tekortkomingen in de zorg, omdat die kunnen opstapelen en zo het risico op schendingen van mensenrechten groter wordt. Onbewust overschrijden personeelsleden de grens van 'goede zorg', elke keer een stapje verder – zonder dat al die stapjes op zich een inbreuk vormen – totdat ze zich plots in een situatie van ernstige mensenrechtenschendingen bevinden.

Overheden en woonzorgcentra moeten erover waken dat hun zorgbeleid niet gebaseerd is op leeftijd maar op behoefte. Dat er voldoende vorming is, met specifieke aandacht voor mensenrechten in de basisopleiding en ook training op de werkvloer voor de medewerkers die al actief zijn in de sector. Dat er een degelijke monitoring is en dat er voldoende inspecties en controles zijn.

3. OP FEDERAAL NIVEAU: POLITIE EN JUSTITIE ALS SLEUTELFIGUREN IN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE

3.1 | Haatmisdrijven: actie noodzakelijk

Unia moet zich de afgelopen jaren meer dan vroeger met haatmisdrijfdoziers bezighouden. De doziers die ze in 2016 heeft behandeld, staan in verband met de aanslagen in Brussel en Parijs en met de maatschappelijke spanningen die ze met zich meebrachten of die werden verscherpt. Daarnaast moeten we ook de haatmisdrijven tegen homoseksuele personen onderlijnen. In 2016 gingen drie van de acht burgerlijke partijstellingen bij haatmisdrijven over geweld tegen homoseksuele personen, wat neerkomt op een opmerkelijke stijging (37,5%) tegenover het gemiddeld aantal algemeen geopende doziers over het criterium seksuele oriëntatie (5%). Dit toont de aanwezige realiteit van homofobie in verschillende segmenten van het samenleven (op straat, op het openbaar vervoer, tussen bureaus, familie, ...).

Ter informatie: de term 'haatmisdrijf' (*'hate crime'*) verwijst naar een misdrijf waarbij een van de drijfveren bestaat in het misprijzen van of de vijandigheid tegen het slachtoffer wegens zijn afkomst, zijn geloof, zijn seksuele geaardheid of zijn handicap (of elk ander bij wet beschermde discriminatiecriterium). Dit 'verwerpelijke motief' kan een verzwarende omstandigheid zijn die aanleiding tot een zwaardere straf geeft.

Een streng opsporings- en vervolgingsbeleid dringt zich meer dan ooit voor deze misdrijven op om de daders te bestraffen, de slachtoffers de erkenning te geven die ze verdienen en om de samenleving een krachtig signaal te geven.

Unia heeft er begrip voor dat door de aanslagen de bestrijding van terrorisme een topprioriteit is en dat deze prioriteit een groot aantal actoren bij politie en justitie opeist. Ze benadrukt echter dat drie jaar na de goedkeuring van de omzendbrief COL 13/2013 het opsporings- en vervolgingsbeleid met betrekking tot haatmisdrijven een absolute must blijft.

De gemeenschappelijke omzendbrief COL 13/2013 van de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en het College van procureurs-generaal bij de hoven van beroep roept alle politiezones op om een referentieambtenaar en alle parketten en arbeidsauditoraten om een referentiemagistraat aan te duiden. Hij bevat richtlijnen voor de registratie van haatmisdrijven en voor de communicatie over dit onderwerp om haatmisdrijven efficiënter te kunnen bestrijden.

De samenwerking tussen Unia, de politie, het College van procureurs-generaal en het parket – via de referentieambtenaren en -magistraten – is essentieel om het opsporen en vervolgen van haatmisdrijven zo optimaal mogelijk te laten verlopen. Niet alle politiekorpsen en parketten beschikken echter over referentiepersonen. In het Franstalige landsgedeelte loopt de omzetting van de omzendbrief wat achterstand op. Alle referentiemagistraten werden wel degelijk benoemd, maar enkel Luik, Eupen en de zes politiezones van Brussel hebben een referentieambtenaar. Nadat het heeft vastgesteld dat er nog een inspanning moet worden geleverd om referentieambtenaren bij de politie aan te duiden, heeft het College van procureurs-generaal de referentiemagistraten opgeroepen om een brief te sturen naar de korpschefs van de lokale politiezones uit hun arrondissement om hen aan te sporen om deze contactpersonen te benoemen. Bij deze brief zat een lijst met indicatoren voor haatmisdrijven en richtlijnen voor het verhoren van slachtoffers, verdachten en getuigen.

Het is betreurenswaardig dat er geen centraal register is met de namen en gegevens van referentieambtenaren bij de politie, maar Unia stelt tijdens opleidingen vast dat meer en meer zones intussen een referentieambtenaar hebben aangeduid. Dit is een gunstige ontwikkeling, in het bijzonder in de arrondissementen in het zuiden van het land. En voor een aantal ervan (Luik, Eupen en Luxemburg) heeft elke zone nu minstens een referentieambtenaar bij de politie.

Het College van procureurs-generaal heeft zich vragen gesteld over het ogenschijnlijk abnormaal hoge aantal discriminatiedossiers dat ‘wegens onvoldoende bewijzen’ zonder gevolg wordt geklasseerd. Unia ziet hierin een verontrustend signaal omdat een ‘beperkte onderzoekscapaciteit’ als reden wordt aangehaald.

Het is dan ook aangewezen om de redenen te onderzoeken die worden aangehaald om het klasseren van een haatmisdrijf zonder gevolg te rechtvaardigen. Er is momenteel overleg met de coördinerende magistraat belast met haatmisdrijven aan de gang om onderzoek naar dit thema te verrichten.

Verder inzetten op opleiding blijft noodzakelijk

Unia zette in 2016 in Vlaanderen de opleidingen voort in het kader van de COL 13/2013 en begon ze in Franstalig België (Luik/Eupen en Brussel). Ze doet dat ook in 2017 en 2018 en werkt dan de rest van de Waalse arrondissementen af (Namen en Luxemburg) en de twee resterende Vlaamse arrondissementen: Mechelen en Oudenaarde. Er komt ook een gelijkaardige opleiding voor de federale referentiepolitieambtenaren. Die opleiding gaat over het toepassen van de COL 13/2013, het opstellen van processen-verbaal zodat het parket duidelijke informatie krijgt over de aard en het motief van het misdrijf en het voeren van getuigenverhoren. Ze duurt twee dagen en brengt de contactpersonen uit het gerechtelijk arrondissement samen. De opleiding helpt de contacten tussen parket en politie te oliën en de afstand op het terrein met Unia te verkleinen.

Twee maanden na de opleidingsdagen peilt Unia via een online evaluatie naar de mate waarin de deelnemers de training konden toepassen in hun dagelijkse praktijk. Minstens één keer per jaar is er een terugkomdag. Op die dagen brengt het lokale contactpunt van Unia de politie in contact met specifieke kwetsbare doelgroepen om de behoeften van die groep beter te begrijpen. In Antwerpen gaf de vzw Uit de Marge (die werkt met kwetsbare jongeren) bijvoorbeeld toelichting bij de kwetsbaarheid van zijn doelgroep in contacten met de politie en hoe dit hun meldingsbereidheid bij haatmisdrijven verlaagt. In Limburg was er contact met Fonta Nova (dat werkt met niet-begeleide minderjarigen) en in Sint-Niklaas met de vzw VLOS (de vluchtelingenonthaalgroep van Sint-Niklaas). Unia wil deze contacten met middenveldorganisaties op een systematische manier organiseren. In Wallonië werden gelijkaardige initiatieven genomen.

Unia ziet binnen de lokale politiekorpsen duidelijk positieve initiatieven ontstaan om de vaardigheden van agenten op het terrein bij te spijkeren. Enkele voorbeelden:

- informatie over COL 13/2013 verstrekken aan interventie- en hulpdiensten en diensten voor juridische bijstand;
- een bewustmakingscampagne over haatmisdrijven organiseren;
- beknopte informatie over COL 13/2013 binnen de politiediensten verspreiden;
- samen met lokale actoren alternatieve ad-hoc maatregelen voor daders van haatmisdrijven of haatspraak uitwerken;
- een discriminatiefiche in de interventiegids voor de lokale politiezone opnemen;
- een contactpunt voor homofobie/transfobie oprichten;
- opleidingen op maat voor de lokale politiezones aanbieden.

Informatiestroom tussen Unia, politie en justitie

De samenwerking tussen Unia, politie en justitie kan echter nog beter. De informatie over vonnissen en arresten wordt nog niet systematisch doorgestuurd naar Unia, evenmin als de informatie over zaken die vastgesteld worden door de rechtbank. Politie en parket moeten slachtoffers op de hoogte brengen van de juridische bijstand waarin Unia kan voorzien. Die verplichting wordt te weinig nageleefd. Dat verhindert Unia om haar rol voluit te spelen in het ondersteunen van en informeren aan het slachtoffer dat zich burgerlijke partij kan stellen.

Unia tracht de politiediensten op dit punt op twee manieren te sensibiliseren.

- Via COL-opleidingen waarbij het de nadruk legt op het doorgeven van de contactgegevens van Unia aan de slachtoffers.
- In het kader van de follow-up van individuele dossiers. Als Unia vaststelt dat dit niet is gebeurd, neemt ze contact op met de referentieambtenaar om hem van de kwestie bewust te maken.

Leuven geeft het goede voorbeeld

Net zoals in het verleden al gebeurde in andere gerechtelijke arrondissementen, kon Leuven in 2016 alle communicatiekanalen gebruiken bij de behandeling van een dossier rond aansporing tot haat. De feiten deden zich voor op 19 juni. Twee homo's op weg naar een fitnesszaak werden brutaal beledigd. De dader achtervolgde de twee mannen tot in het sportcomplex en bleef hen intimideren en homofobe vernederingen naar het hoofd slingeren. Op 23 november 2016, vijf maanden na de feiten, werd de man veroordeeld tot zes maanden effectieve gevangenisstraf wegens aanzetten tot haat en geweld tegen holebi's. Die snelle veroordeling is niet alleen een signaal dat een aangifte wel degelijk zin heeft, ze helpt de slachtoffers ook bij de verwerking van de feiten. Politie en parket werkten in dit dossier efficiënt samen en er was oog voor het homofobe motief van de dader.

In een aantal dossiers is het belangrijk om aan de samenleving het signaal te geven dat haatmisdrijven niet getolereerd worden. Maar slachtoffers blijven vaak zitten met de vraag *waarom* ze het mikpunt werden van die haat. Soms willen ze daarom de dader ontmoeten. In slechts 1% van de dossiers wordt er echter gebruikgemaakt van de bemiddeling in strafzaken. Unia blijft daarom pleiten voor **alternatieve maatregelen**, met een specifiek aanbod voor daders van haatmisdrijven. Het gaat om maatregelen die een educatieve en pedagogische inslag hebben, doordat ze een uitwisseling mogelijk maken over de achtergrond, betekenis en gevolgen van haatboodschappen, haatmisdrijven en discriminatie. Op die manier dragen ze bij tot het herstel van de schade die door die feiten is veroorzaakt. Unia verleent in 2017 in het gerechtelijk arrondissement Antwerpen en in 2018 in Brussel haar medewerking aan de uitbouw van een structuur die de organisatie en de uitvoering van alternatieve maatregelen voor haar rekening neemt.

3.2 | Conventie met de politie: een nieuwe aanpak

Unia heeft sinds 1996 een conventie met de minister van Binnenlandse Zaken voor training, ondersteuning en structurele projecten in partnerschap met de politie. In lijn met de visie van het Handvest van de federale politie over diversiteit die door de commissaris-generaal Catherine De Bolle werd uitgewerkt, gaf Unia in 2016 een nieuwe vorm aan haar opleidingstraject voor de federale politie. Op vlak van diversiteit ligt de focus nu op de rol van leidinggevend. De eerste stap in 2016 was een basismodule over de antiracisme- en antidiscriminatie wetgeving voor leidinggevend en sleutelfiguren. In het totaal namen 357 personen aan de training deel.

Unia gebruikte die momenten om de leidinggevend te vragen naar de behoeften van hun diensten op het vlak van diversiteit. Op basis hiervan heeft Unia vier vervolgm modules vastgelegd:

- hoe omgaan met discriminerende uitspraken;
- hoe omgaan met diversiteit in het HR-proces;
- hoe diversiteit integreren in opleidingen bij de politie;
- hoe diversiteit managen in politieteams.

Enkel de leidinggevend die hebben deelgenomen aan de basissokkel van de training mogen deze vervolgm modules volgen.

Het trainingsaanbod, gepland voor 2017, wordt aangevuld met begeleiding op maat van directies en eenheden van de federale politie. De training kan bijvoorbeeld gaan over de re-integratie op de werkvloer na een arbeidsongeval of over de vraag van medewerkers om te kunnen bidden op het werk. Unia gaat ter plaatse, brengt de situatie van die eenheid en het beleid in kaart en suggereert maatregelen. Zo ondersteunt Unia de directies en eenheden om passende oplossingen en maatregelen te nemen.

Voor leidinggevend is er sinds 2016 een nieuwe module 'omgaan met integriteit in mijn dienst', die is toegespitst op hun functie. Die module kadert in het project 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' dat Unia ondersteunt samen met de Kazerne Dossin en de federale politie.

In 2016 zette Unia onder andere haar begeleiding op maat voor de lokale politie voort. Unia begon met een traject over *ethnic profiling* (zie *volgend punt*) samen met de Brusselse Politiezone Noord. Er waren ook trajecten met de politiekorpsen van Brussel Hoofdstad-Elsene en Antwerpen. In Antwerpen ging het om een training

COL 13/2013 over haatmisdrijven, discriminatie en haatboodschappen voor de dienst Gerechtelijke Afhandeling en Opvolging, die de brug is tussen de Antwerpse politie en het parket.

Unia hoopt dat de nieuwe aanpak van 2016 nauwgezet wordt opgevolgd en ondersteund door de politie, zodat de ambities van de commissaris-generaal in het Handvest van de federale politie over diversiteit gerealiseerd kunnen worden.

3.3 | Politiefunctionarissen als daders of slachtoffers van discriminatie

In 2016 openden we 91 dossiers in het domein politie/justitie: 30 dossiers meer dan in 2015. 73% van deze dossiers hadden betrekking op politie, 18% op justitie en 9% op het gevangeniswezen. Er werden in 2016 21 dossiers opgesteld rond politiegeweld, iets meer dan het dubbele van 2015.

Aantal dossiers 'Unia bevoegd' in 2016 – domein politie & justitie per discriminatiecriterium (n=102)

	Dossiers
Raciale criteria	64
Handicap	15
Geloof of levensbeschouwing	11
Gezondheidstoestand	4
Andere (bevoegd)	8
Totaal	102

Hoewel de politie een bondgenoot en een partner is in de strijd tegen inbreuken op de antidiscriminatie wetgeving, gedragen sommige politieagenten zich helaas op een manier die in tegenspraak is met deze wetgeving.

Bijgevolg stelde Unia zich in 2016 burgerlijke partij in drie zaken waarin politiemensen betrokken partij waren. In maart maakte de korpschef van de lokale politiezone Antwerpen bekend dat er een gerechtelijk onderzoek loopt naar vier agenten, bekend als de 'Bende van Sproetje en Mega Toby'. De inspecteurs maakten deel uit van interventieteams en viseerden personen in een precare positie, zoals vluchtelingen en mensen zonder papieren.

Zij chanteerden deze personen en maakten hen geld en andere spullen zoals gsm's afhandig. Unia stelde zich burgerlijke partij bij de onderzoeksrechter in Antwerpen.

Nog in Antwerpen gebruikte een politieambtenaar buitensporig geweld bij een interventie aan de Luchtbal. Het slachtoffer was een jongere met een migratieachtergrond en het syndroom van Crouzon (aandoening van de schedel). Unia heeft zich burgerlijke partij gesteld om te garanderen dat bij het onderzoek de mogelijke aanwezigheid van een discriminatiemotief onderzocht wordt.

Ook in 2016 werd een inspecteur van de lokale politiezone Gent in beroep vrijgesproken van het aanzetten tot haat en discriminatie. Hij had op zijn Facebookpagina racistische opmerkingen gemaakt en personen van Sub-Saharaanse afkomst vergeleken met apen. Net als de Gentse correctionele rechtbank in haar vonnis van 28 januari 2016, oordeelde het hof van beroep op 10 januari 2017 dat het wel degelijk om racistische beledigingen gaat, maar dat er twijfel bestaat of de agent de bedoeling had om aan te zetten tot racisme.

Politieagenten kunnen natuurlijk evenzeer zelf het slachtoffer zijn van racistisch of discriminerend gedrag. Daarom stelde Unia zich in 2016 burgerlijke partij in de zaak van een inspecteur van de politiezone Sint-Niklaas, die tijdens een interventie in 2014 het slachtoffer was van racistische beledigingen. Het misdrijf werd geherkwalificeerd van inbreuk op de Antiracismewet naar smaad. De rechtbank van eerste aanleg Oost-Vlaanderen veroordeelde de dader tot een gevangenisstraf van 5 maanden met uitstel voor een periode van drie jaar.

3.4 | Etnische profilering: in kaart brengen van het fenomeen

In 2016 kwam de praktijk van het etnisch profileren bij politiewerk opnieuw onder de aandacht. Bij etnisch profileren wordt op basis van etnische kenmerken of overwegingen rond iemands veronderstelde afkomst (of geloofsovertuiging) bepaald wie het best wordt gecontroleerd bij opsporing of rechtshandhaving, terwijl daar geen objectieve rechtvaardiging voor bestaat.

Naar de omvang van dit fenomeen is in België nog geen diepgaand onderzoek gebeurd. Uit de *European Union*

Minorities and Discrimination Survey (MIDIS) blijkt dat leden van bepaalde minderheidsgroepen in België vaker dan andere groepen staande worden gehouden voor politiecontroles. Omdat er sprake is van een ongelijke behandeling op basis van origine, is etnisch profileren een vorm van discriminatie. Het EU-MIDIS *Data in Focus Report: Police Stops and Minorities* van oktober 2010 en de voornaamste resultaten kunnen worden geraadpleegd op www.fra.europa.eu. In de loop van 2017 zullen nieuwe onderzoeksresultaten van EU-MIDIS bekendgemaakt worden.

Samen met de politiezone Brussel-Noord en met het NICC (Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie) heeft Unia een onderzoekstraject over etnische profilering lopen. Dat onderzoek bekijkt of en op welke schaal etnische profilering wordt toegepast, en identificeert de onderliggende mechanismen en de risico's die ermee samenhangen. Er is namelijk een significant *dark number* aan meldingen hierover. Unia hoort vaak over deze politiecontroles van melders die om andere redenen een beroep deden op Unia.

Het onderzoekstraject startte in 2016 met een tweedaagse training over dit onderwerp voor de leidinggevenden van de politiezone. Politiecollega's uit Spanje en het Verenigd Koninkrijk stelden op 17 februari en 28 april goede praktijkvoorbeelden voor aan een publiek van politie, academici en het middenveld. Ze lichtten toe hoe ze met steeds minder etnisch gerichte controles toch de pakkans vergroten van mensen die geseind staan. Ze doen dat door elke controle goed te registreren en zo transparant te zijn over de motieven waarom ze iemand controleren.

In 2017 zal het onderzoek zich toespitsen op de selectiemechanismen die de politie gebruikt om te profileren en die gekenmerkt worden door een gebrek aan objectiviteit. Met dit onderzoekstraject wil Unia uiteindelijk de kwaliteit en de doeltreffendheid van de politie-interventies verbeteren. Het onderzoek geeft lokale overheden de kans om de impact van bepaalde politiepraktijken op hun relatie met een deel van hun inwoners van naderbij te bekijken. De bedoeling is dat de conclusies en aanbevelingen in alle politiezones toegepast kunnen worden.

4. SAMENWERKING OP INTERNATIONAAL NIVEAU

Unia maakt deel uit van meerdere netwerken of overlegplatforms op internationaal vlak. Dat werd hierboven al geïllustreerd met het project ‘Mensenrechten van ouderen in langdurige zorg’ van het *European Network of National Human Rights Institutions* (ENNHRI) dat 40 onafhankelijke mensenrechtenorganisaties in Europa groepeerde.

Unia neemt als lid van ENNHRI ook actief deel aan de werkgroepen Legaal Werk en CRPD. Die laatste brengt de organisaties rond de tafel die binnen hun land de toepassing van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap opvolgen (de onafhankelijke organisaties aangeduid door artikel 33.2 van het verdrag). De werkgroep kwam in 2016 twee keer samen, in Brussel en Berlijn, en werkte in het bijzonder rond artikel 13 van het VN-verdrag over het recht op toegang tot de rechter.

Daarnaast nam Unia ook deel aan ‘NHRI Academy 2016’ in Tbilisi in Georgië en aan andere internationale ontmoetingen in het kader van genomen maatregelen in de strijd tegen terrorisme.

➤ Meer informatie over de verschillende werkzaamheden in het kader van ENNHRI is raadpleegbaar op www.ENNHRI.org

Een ander belangrijk internationaal netwerk waar Unia deel van uitmaakt, is Equinet: het *European Network of Equality Bodies*. Equinet groepeerde 46 organisaties uit 34 landen. Unia is sinds de oprichting ervan actief in de raad van bestuur en neemt deel aan verschillende studiedagen en werkgroepen: *Equality Law in Practice*, *Communication Strategies and Practices* en *Policy Formation*.

Equinet heeft een werkdocument gepubliceerd met als titel *Normen ontwikkelen voor instituten voor de bevordering van gelijke behandeling*, waaraan Unia actief heeft meegewerkt. Dit document wil specifieke minimumnormen en aanvullende normen voorstellen voor instituten voor de bevordering van gelijke behandeling die naar aanleiding van de Europese antidiscriminatie-richtlijnen zijn opgericht. In dit document komen kwesties aan bod zoals het mandaat, de onafhankelijkheid, de efficiëntie en het institutionele kader. Dit document werd in juni 2016 op een seminar voorgesteld. Het is vandaag in tien talen beschikbaar (onder meer in het Nederlands, Frans en Duits) zodat het ook op nationaal niveau zo breed mogelijk kan worden

verspreid en besproken. De problemen waarmee enkele van onze zusterorganisaties (bijv. in Polen en Italië) te maken krijgen, tonen aan dat het een absolute must is om over keiharde garanties te beschikken om een mandaat op een verantwoordelijke en onafhankelijke manier te kunnen waarnemen.

Als lid van Equinet neemt Unia deel aan de werkgroep ‘Beleid’ (*Policy Formation Working Group*), samen met de vertegenwoordigers van de verschillende nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling (*equality bodies*). Deze werkgroep heeft als doelstelling om de dialoog tussen Equinet en de instellingen van de Europese Unie te bevorderen. Ze publiceert hiertoe onder andere ‘*Perspectives*’, waarin de standpunten en ervaringen van de verschillende organen in hun respectievelijke landen worden gebundeld.

In 2016 heeft de werkgroep ‘Beleid’ zich gebogen over discriminatie van jongeren. Ze publiceerde hierover een ‘*Perspective*’. Samen met de werkgroep ‘Gendergelijkheid’ heeft ze ook aandacht aan de kwestie van intersectionaliteit besteed. Naast de publicatie van een ‘*Perspective*’ werd een seminar georganiseerd om de kwesties te bespreken die met een intersectionele aanpak gepaard gaan zoals de bevordering en de juridische omzetting ervan.

Unia zit ook in de werkgroep ‘Communicatie’. Die heeft zich in 2016 gebogen over het gebruik van sociale media om gelijke behandeling te bevorderen.

➤ Meer informatie over de werkgroepen, events en publicaties van Equinet is raadpleegbaar op www.equineteurope.org

➤ Lees ook pagina 31 over het project ‘*Research, Report, Remove: Countering Cyber Hate Phenomena*’ van INACH (*International Network Against Cyberhate*) waarin Unia een actieve rol opnam in 2016.

Unia maakt ook deel uit van de werkgroep ‘*Equality Law in Practice*’ van Equinet. Deze werkgroep is een platform van Equinet voor medewerkers van organen voor gelijke behandeling. Het is niet alleen de bedoeling om via het platform ervaringen en knowhow te delen, maar ook om samen te werken aan het verbeteren van de juridische bescherming op het vlak van gelijke behandeling en het verbod op discriminatie in de Europese Unie. De werkgroep analyseert vooral complexe juridische kwesties en vergelijkt nationale en Europese rechtspraak over gelijke behandeling en het verbod op discriminatie.

Een van de taken van de werkgroep is het bieden van ondersteuning bij de organisatie van conferenties

en seminars van Equinet over juridische kwesties. De werkgroep heeft ook een platform waarop mensen die bij de organen voor de bevordering van gelijke behandeling dossiers behandelen, hun vragen kunnen stellen of advies kunnen vragen over juridische thema's over gelijke behandeling en het verbod op discriminatie.

De werkgroep heeft in 2016 de bevoegdheden geanalyseerd van de organen voor de bevordering van gelijke behandeling op het vlak van rassendiscriminatie en het fenomeen van meervoudige discriminatie. Bij meervoudige discriminatie is er sprake van kruising van discriminatiecriteria met andere kenmerken van personen zoals hun gender of hun geloof of overtuiging. Het thema rassendiscriminatie werd in het licht van allerlei maatschappelijke vraagstukken benaderd. Dit gaf aanleiding tot de publicatie van het rapport *Fighting discrimination on the ground of race and ethnic origin*, waarin ook aandacht wordt besteed aan de strijd tegen de discriminatie en de uitsluiting waar Roma het slachtoffer van zijn.

📌 www.equineteurope.org/Equinet-publishes-discussion-paper-on-Fighting-Discrimination-on-the-Ground-of

De werkgroep besteedt ook heel wat tijd aan het monitoren van de uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens om zaken op te sporen die relevant zijn voor de organen voor de bevordering van gelijke behandeling. Dit is ook de gelegenheid om een eventuele tussenkomst door derden voor het Hof voor te bereiden in zaken waar de werkgroep de aandacht op heeft gevestigd die gaan over materies die behandeld worden door de vertegenwoordigers van organen voor de bevordering van gelijke behandeling. Dit werk zal ook in 2017 worden voortgezet.

A close-up portrait of a woman with dark skin and a serious expression. She is wearing a red and white patterned headwrap. The background is a solid pink color.

Hoofdstuk 3

Unia bevordert de kennis van en het respect voor de mensenrechten

Unia wil de grondrechten in het algemeen – en het recht op non-discriminatie in het bijzonder – ruimere bekendheid geven in België en ervoor zorgen dat ze beter nageleefd worden. De acties en stellingnames van Unia zijn gebaseerd op internationale regels en verdragen, zoals die door rechtbanken en door de opvolgings- en controleorganen worden geïnterpreteerd, zowel op wereld- als op regionaal niveau.

In 2016 vierde het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap zijn tiende verjaardag. Unia monitort de vooruitgang voor België. Het blijft hameren op de noodzakelijke mentaliteitswijziging: niet mensen met een handicap moeten zich aanpassen aan de samenleving. Een inclusieve samenleving zorgt er namelijk voor dat alle burgers, ook die met een handicap, op gelijke voet kunnen deelnemen.

Door de interfederalisering van Unia en de zesde staatshervorming werden de gewesten en de gemeenschappen een nog belangrijker strategisch beleidsniveau voor de bescherming van basisrechten zoals zorg, onderwijs en huisvesting. Bij elke nieuwe regelgeving of beleidsmaatregel op federaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau hebben beleidsmakers vaker de reflex om het advies van Unia te vragen. Met haar expertise, adviezen en aanbevelingen zorgt Unia ervoor dat de overheden een doelmatig beleid voeren en dat ze beschikken over de juiste instrumenten om hun opdrachten tot een goed einde te brengen.

In 2016 pleitte Unia bij de federale en de gewestelijke overheden voor structurele handhaving door de inspectiediensten rond antidiscriminatie, in het bijzonder voor de domeinen werk en huisvesting (zie pagina 39). Het is aan de overheid die de wetten heeft uitgevaardigd, om proactief en gericht te controleren of ze correct worden toegepast en om die toepassing af te dwingen door inspectiediensten de gepaste bevoegdheden en instrumenten geven. Unia stelde enkele sporen voor.

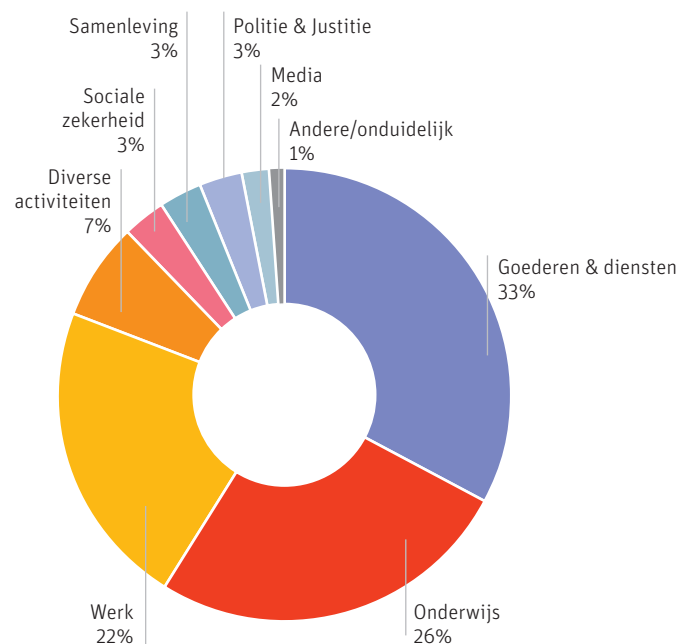
Unia werkt ook mee aan de evaluatie en de verbetering van de federale antidiscriminatiewetten met eigen analyses en het verzorgt het secretariaat van de commissie van experts die door de federale overheid werd opgericht (zie pagina 62). Unia ziet erop toe dat de aanbevelingen die in het kader van deze evaluatie worden geformuleerd, kunnen leiden tot wijzigingen in wetten of verordeningen waar het nodig is.

1. TIEN JAAR VN-VERDRAG VOOR DE RECHTEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

1.1 | Voornaamste cijfers

Het jaar 2016 werd sterk getekend door een stijging van 27% van het aantal dossiers over handicap tegenover 2015. In het domein goederen en diensten (161 dossiers in totaal) gaat het vooral over een stijging in winkels en horeca. De belangrijkste andere domeinen zijn transport (46 dossiers) en huisvesting (26 dossiers). In het domein werk zijn het de openbare sector en het onderwijs (127 dossiers) waar de stijging het meest in het oog springt. We noteren ten slotte dat Unia sinds 2010 elk jaar meer dossiers opent in het domein onderwijs.

Nieuwe dossiers 'Unia bevoegd' in 2016 - handicap per domein (n=493)



1.2 | België en het VN-verdrag: feest in mineur

Tien jaar geleden werd het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap goedgekeurd. Drie jaar later, in 2009, ratificeerde ook België het verdrag. De voorbije zeven jaar heeft België zeker stappen vooruit gedaan. En dat met wetgeving en politieke projecten die meer in overeenstemming zijn met de principes en de vereisten van het VN-verdrag: autonomie, vrije keuze, inclusie (hoewel deze term vaak misbruikt wordt) en de-institutionalisering. Deze wetteksten en maatregelen hebben echter nog kinderziekten. Zowel de overheden als Unia en het middenveld volgen met veel aandacht hun evolutie.

Wetgeving geïnspireerd door het VN-verdrag

De nieuwe interneringswet die in 2014 werd afgekondigd (gewijzigd door de zogenaamde Potpourri III-wet van 4 mei 2016), legt sterker de nadruk op zorg en zou de re-integratie van mensen in de samenleving in de hand moeten werken. Nog een verbetering: de toepassingsfeer van de interneringsmaatregel beperkt zich voortaan tot de zwaarste overtredingen. Omdat de wet pas in oktober 2016 in werking is getreden, is het nog te vroeg om er nu al de effecten van te zien. De wet wijzigt bepaalde aspecten van de interneringsmaatregel, maar gaat niet nader in op de legitimiteit van de interneringsmaatregel. Die voorziet in een specifieke regeling voor ontoerekeningsvatbaar verklaarde personen die vaak gepaard gaat met een eindeloze vrijheidsberoving. Het VN-comité voor de Rechten van Personen met een Handicap roept in zijn slotopmerkingen nochtans op om het principe van de internering als dusdanig opnieuw in vraag te stellen.

De federale wet van 17 maart 2013 tot hervorming van de regelingen inzake onbekwaamheid en tot instelling van een nieuwe beschermingsstatus die strookt met de menselijke waardigheid, is sinds juni 2014 van kracht. Deze wet wijzigt het uitgangspunt van de juridische bescherming van personen die niet (langer) in staat worden geacht om zelf over hun persoon of hun belangen te beslissen. De wet gaat voortaan uit van het principe dat de betrokken persoon in de mate van het mogelijke bekwaam blijft en zo nodig steun moet krijgen om keuzes te maken en handelingen te verrichten. In de praktijk verandert er bij gebrek aan middelen echter weinig: de handicapsector klaagt de snelle en automatische onbekwaamheidsverklaring aan. Heel wat personen met

een handicap met het (intussen verdwenen) statuut van verlengde minderjarigheid wachten nog altijd hun beurt af om hun statuut te laten herzien.

In Vlaanderen geeft het M-decreet jongeren met specifieke onderwijsbehoeften het recht om zich in het gewone onderwijs in te schrijven. De Franse Gemeenschap heeft decreten uitgevaardigd over inclusief hoger onderwijs en inclusief onderwijs voor sociale promotie.

➤ *Lees ook pagina 21: Meer integratie, maar de weg naar inclusie is nog lang*

Het decreet 'persoonsvolgende financiering' dat sinds 1 januari 2017 in Vlaanderen van kracht is, regelt de hervorming van de manier waarop zorgverstrekking aan en bijstand van personen met een handicap wordt gefinancierd. Het kent personen met een handicap een budget toe dat ze vrij kunnen besteden bij erkende diensten of zorgverstrekkers. De invoering ervan gaat gepaard met verschillende uitvoeringsbesluiten waarvoor Vlaams minister Jo Vandeuren het advies van Unia heeft ingewonnen (www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia/adviezen-bij-de-uitvoeringsbesluiten-van-het-decreet-persoonsvolgende-financiering).

In Brussel werden de handistreaming-ordonnanties van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) en van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (COCOM) goedgekeurd. Deze ordonnanties willen rekening houden met het aspect 'handicap' bij het uitwerken, uitvoeren en evalueren van alle beleidsmaatregelen van de Brusselse overheden. In het kader van de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest werd een raad van personen met een handicap opgericht, waarvan Unia deel uitmaakt.

België: een toegankelijke wereld?

25 tot 30% van de meldingen die Unia elk jaar ontvangt, gaan over toegankelijkheid (118 dossiers in 2016), vooral in de sector van goederen en diensten, met inbegrip van overheidsdiensten. Zoals bekend, is toegankelijkheid een sleutel die de toegang tot andere rechten opent: werk, maatschappelijk leven, onderwijs, justitie, burgerparticipatie en politiek. Personen met een handicap moeten zonder meer toegang hebben tot het gemeentehuis, het justitiepaleis en scholen. Het openbaar

vervoer is vaak ontoegankelijk, tenzij met de hulp van een derde persoon, wat indruist tegen het autonomiebeginsel dat het VN-verdrag voorstaat. Toen na de aanslagen in Brussel het terreurdreigningsniveau vier werd ingesteld, was in sommige metrostations slechts één in- en uitgang in gebruik die vaak niet toegankelijk was voor personen met een handicap.

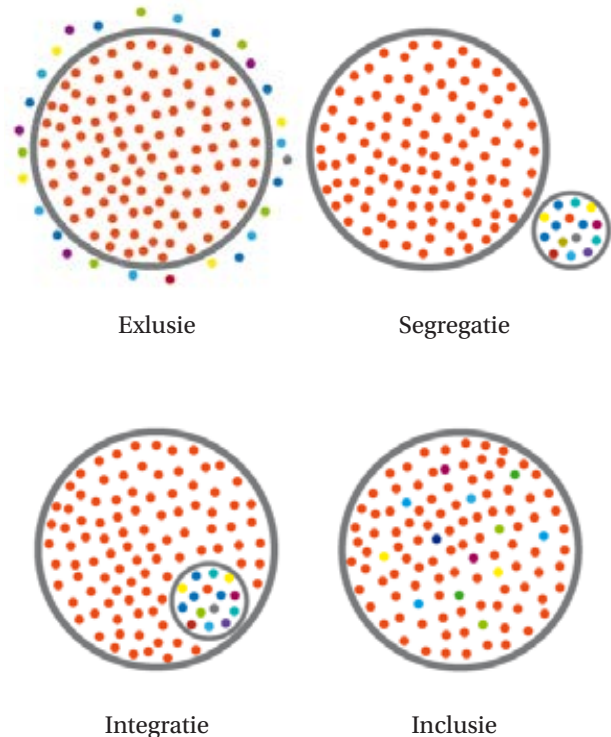
CASE

Een vrouw in een rolstoel contacteerde Unia omdat de ingang van haar appartementsgebouw niet toegankelijk was. De ingang had een hoge drempel en zware deuren die dichtklapten. De vrouw kon dus niet zonder hulp binnengaan in het gebouw. Ze had daarom aan de vereniging van mede-eigenaars twee aanpassingen gevraagd: een automatische deur en een verplaatsbaar hellend vlak. De mede-eigenaars reageerden terughoudend, waarop Unia hen wees op de antidiscriminatiewetgeving die in sancties voorziet als redelijke aanpassingen voor personen met een handicap geweigerd worden. De vereniging van mede-eigenaars ging vervolgens akkoord met het verzoek van de inwoner, maar legde om veiligheidsredenen bijkomende voorwaarden op voor de installatie van het hellend vlak. Die voorwaarden zouden tot hogere kosten leiden, zonder de veiligheid van de voorbijgangers daadwerkelijk te verbeteren. Daarom vroeg Unia om afstand te doen van deze voorwaarden en het hellend vlak te installeren zoals voorzien. De vereniging aanvaardde uiteindelijk deze vraag.

Eind 2014 ontving België zijn eerste evaluatierapport van het VN-comité voor de Rechten van Personen met een Handicap. Een van de opmerkelijkste aanbevelingen was het verbeteren van de toegankelijkheid. In België hangt dit recht nog te vaak af van de goodwill van iedereen. De huidige toegankelijkheidsnormen voldoen niet. In 2016 is er nog altijd niets te bespeuren van het gevraagde juridische kader dat precieze doelstellingen en verplichtingen moet vastleggen voor de toegankelijkheid van gebouwen, straten, openbaar vervoer en diensten. Het moet ook sancties opleggen wanneer deze bepalingen niet worden nageleefd. Unia betreurt dat niet één gewest of gemeenschap ook maar een actieplan heeft opgesteld

om de toegankelijkheid te verbeteren zoals het VN-comité van experts heeft gevraagd.

Integratie, inclusie: meer dan woorden alleen



De term 'inclusie' komt almaar vaker voor in beleidsmaatregelen van alle mogelijke sectoren, in wetteksten en in debatten. De term wordt soms echter fout gebruikt wanneer wordt verwezen naar de geest van het VN-verdrag, waarvan inclusie een van de basisprincipes is. Het verschil tussen integratie en inclusie is essentieel en staat voor twee verschillende maatschappijmodellen.

Een integratieproces houdt in dat de persoon toegang krijgt tot de maatschappij – tot een gewone school, tot een gewone vrijetijdsactiviteit, tot de arbeidsmarkt – als hij zich mits eventuele aanpassingen aan de bestaande systemen, methodes en organisatiestructuren kan aanpassen. Integratie grijpt in bij het individu zodat die persoon zich gemakkelijker aan zijn omgeving kan aanpassen. In België zijn de beleidsmaatregelen die personen met een handicap de mogelijkheid bieden om op het vlak van werk, onderwijs of vrijetijd op de een of andere manier te participeren, vooral integratief. In dat model worden de bestaande systemen (school, werkmilieu) niet in vraag gesteld, maar moet de persoon met een handicap zich aanpassen.

Het inclusiemodel dat het VN-verdrag voorstaat, impliceert daarentegen een verandering van cultuur. De systemen en hun organisatie worden in vraag gesteld. De leeromgeving en leermethodes worden aangepast. Er wordt niet langer op een medische manier tegen een handicap aangekeken, maar er wordt gezocht naar een oplossing voor de behoeften van deze mensen op het vlak van zorg en bijstand. Dit maatschappijmodel beschermt personen met een handicap niet alleen, het laat hen ook vrij en geeft hen de gelegenheid om een zo zelfstandig mogelijk leven te leiden. Personen met een handicap leven tussen en samen met de andere burgers en maken gebruik van dezelfde diensten.

Eigen keuzes maken, ook in het gevoels- en seksleven

Personen met een handicap hebben het recht om hun eigen keuzes te maken. Dat is een van de andere grondbeginselen van het VN-verdrag. Beslissingen mogen niet in de plaats van personen met een handicap worden genomen. Integendeel, zij moeten zelf kunnen beslissen en daarbij ondersteund worden als dat nodig is. Dat geldt ook voor hun recht op een relatie. Personen met een handicap hebben het recht om vrienden te hebben, om een liefdes- of seksuele relatie aan te gaan, te trouwen en kinderen te krijgen.

Het gevoels- en seksleven van personen met een handicap wordt in instellingen en daarbuiten vaak stiefmoederlijk behandeld. Unia organiseerde een analyse met een werkgroep van personen die in een instelling leven of hebben geleefd. Daaruit blijkt dat bewoners er vaak onnodige en zelfs onwettelijke beperkingen opgelegd krijgen, zoals verplichte contraceptie, verbod op koppels in de voorziening en strikte regels voor kamerbezoek. Unia begrijpt dat het leven in gemeenschap in een instelling beschermd moet worden, maar stelt vast dat de instellingen en soms ook de ouders zich toch te vaak te betuttelend opstellen als het op het liefdesleven van personen met een handicap aankomt.

In 2016 deed Unia mee met de eerste editie van het salon 'enVie d'amour', georganiseerd door Aviq in het kader van het salon Autonomies in Namen. Tijdens dit salon, voor en door personen met een handicap, was er plaats voor informatie, reflectie en uitwisseling rond het gevoelsleven en seksleven van personen met een handicap. Unia zorgde voor juridische permanentie.

Unia was ook een van de sprekers tijdens de ronde tafel van de Koning Boudewijnstichting over de kindervens

en het ouderschap van personen met een verstandelijke beperking (17 oktober 2016). De Stichting wilde de ideeën die leven over de kindervens van personen met een verstandelijke beperking kritisch tegen het licht houden en goede praktijkvoorbeelden voorstellen om deze ouders te begeleiden en te ondersteunen. Unia sprak tijdens de conferentie over de rechten van personen met een handicap in het VN-verdrag, meer bepaald over het recht om eigen keuzes te maken en om voor jezelf te beslissen. Een handicap mag geen argument zijn om geen ouder te worden.

1.3 | Campagne 'Ik heb rechten'



Naar aanleiding van de tiende verjaardag van het VN-verdrag lanceerde Unia de campagne 'Ik heb een handicap en ik heb rechten'. De aftrap gebeurde op 3 december, de Internationale Dag voor Personen met een Handicap. Met de campagne wil Unia personen met een handicap en hun omgeving vertrouwd maken met het bestaan van het VN-verdrag en met de rechten die personen met een handicap hebben. Het wil hen aansporen om assertief voor die rechten op te komen en een beroep te doen op Unia als die rechten niet gerespecteerd worden.

De veelzijdige campagne omvatte een campagnefilmpje dat verdeeld werd op de sociale media en in verkorte vorm bij apothekers. In het filmpje claimen mensen met een handicap hun rechten. De filmpjes hadden ook een versie in gebarentaal en audiodescriptie. Er verschenen banners van de campagne op websites die geregeld bezocht worden door personen met een handicap, en Unia verdeelde ook affiches en flyers bij verenigingen die personen met een handicap vertegenwoordigen.



➤ Alle informatie over de campagne en het campagnefilmje kan je raadplegen op www.unia.be/ik-heb-rechten

De campagne kwam tot stand met de hulp van een begeleidingscomité waarin ook personen met een handicap zaten. Dat waren met name *'selfadvocates'* van de organisaties *Mouvement Personne d'abord* en *Onze Nieuwe Toekomst*, aangevuld met leden uit de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap, GRIP en externe communicatie-experten. Het begeleidingscomité garandeerde dat de campagne in de juiste richting zat. Het hamerde op het belang van toegankelijke formats en het gebruik van positieve beelden en situaties in de campagne. Op de set van het filmje, dat in twee talen werd gedraaid, hadden bijna alle medewerkers een handicap, van de schminkster tot de regieassistent.

De campagne benadrukt dat personen met een handicap zelf een rol hebben in de uitvoering van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Ze moeten zich ervan bewust zijn dat ze deze rechten hebben en dat ze die kunnen afdwingen. De noodzakelijke mentaliteitswijziging – weg van het medische model dat handicap alleen als een probleem en een tekort ziet, naar een sociaal en inclusief model – moet niet alleen in de samenleving gebeuren maar ook in de hoofden van mensen met een handicap zelf.

Uit de *Consultatie van personen met een handicap over hun grondrechten* in 2014 (door een consortium van universiteiten in opdracht van Unia) was al gebleken

dat personen met een handicap betreuren dat ze onvoldoende informatie krijgen over hun rechten en over het VN-verdrag. Tot die vaststelling kwam ook de Begeleidingscommissie van Unia die toezicht uitoefent op het werk van Unia. Het was dus hoog tijd voor deze grootschalige informatiecampaïne.

➤ www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/de-consultatie-van-personen-met-een-handicap-over-hun-grondrechten-resultaten-en-aanbevelingen

Op 3 december werd de campagne kracht bijgezet met een grote actie in zeven Belgische steden: honderden paar schoenen die manifesteerden tegen de onzichtbaarheid van mensen met een handicap werden er neergezet. In 2017 wil Unia deze campagne doen voortleven, onder andere via vakbonden, beschutte werkplaatsen, OCMW's, CLB's en sociale diensten. In februari 2017 werd de campagne een tweede keer gelanceerd op de sociale media, naar aanleiding van de publicatie van de nieuwe brochure van Unia over redelijke aanpassingen op het werk.

➤ Lees ook pagina 38: *Internationale dagen in Vlaanderen, Wallonië en Brussel*

2. HANDHAVING WETGEVING: BEVOEGDHEDEN EN INSTRUMENTEN NODIG

2.1 | Wat voorafging

De voorbije jaren waren er op federaal vlak en in de gewesten enkele initiatieven om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Zo werd op 2 juli 2015 in het federaal parlement een resolutie goedgekeurd over de invoering van gerichte controles rond discriminatie. De sociale partners engageerden zich om per sector gedragsregels voor de gelijke behandeling van alle werknemers in de cao's te gieten en een systeem van zelfcontrole op te zetten om discriminatie op te sporen en aan te pakken. De gegevens van ondernemingen waar de sector via zelfcontrole meermaals discriminatie vaststelt, zouden aan de inspectie overgemaakt worden. Sectoren die geen of onvoldoende maatregelen nemen, zouden gerichte controles krijgen van de arbeidsinspectie onder leiding van een magistraat. Bij de overheid

zouden onmiddellijk gerichte controles mogelijk zijn, zonder bijkomende zelfregulering. Later keurde het Vlaams Parlement een resolutie in dezelfde zin goed, met de belofte van een systeem van zelfregulering en zelfcontrole.

Unia is tevreden dat het bewustzijn over de strijd tegen discriminatie is aangescherpt. Maar op dit moment heeft alleen de uitzendsector werk gemaakt van een vorm van zelfregulering en zelfcontrole. Een plaatselijk kantoor dat een discriminerende vraag van een klant krijgt, moet dit melden aan een centrale aanspreekpersoon in de hoofdzetel. Als de klant volhardt, wordt hij gemeld bij de sectorfederatie Federgon. Die neemt contact op met de klant om uit te leggen dat zijn vraag ingaat tegen de manier van werken van de sector. Federgon gaat regelmatig aan de hand van *mystery calls* na of de bij haar aangesloten uitzendkantoren al dan niet ingaan op discriminatoire vragen. Deze testings worden in de resolutie naar voor geschoven als voorbeeld voor de sectorale zelfcontrole.

Ook de sector van de dienstencheques heeft een begin gemaakt, en dit naar aanleiding van het onderzoek naar discriminatie in dienstencheque-ondernemingen van het Minderhedenforum in 2015. Uit die praktijktesten was gebleken dat 2 op de 3 dienstenchequebedrijven discrimineren wanneer klanten vragen naar poetsmedewerkers zonder een migratieachtergrond. In de dienstenchequesector hebben de werkgevers een akkoord gesloten met de Vlaamse minister van Werk Philippe Muyters om een vorm van zelfcontrole te organiseren via *mystery calls*, zonder de vakbonden erbij te betrekken. Unia betreurt dat de sector geen transparante controles organiseert zoals de parlementaire resolutie bepaalde en vraagt bindende gedragsregels voor de hele sector. Vrijblijvende gedragsregels, zoals de aangekondigde “bedrijfspolicy met gedragscode rond discriminatie”, volstaan niet. Er is behoefte aan resultaatsverplichtingen in een algemeen bindend verklaarde cao, zoals dat in de uitzendsector het geval is. Zo kan de inspectie dienstencheque-ondernemingen die de sectorale gedragsregels overtreden administratief sanctioneren. De aangekondigde vormen en sensibilisatie zijn dan weer positieve elementen, waaraan Unia graag verder wil meewerken.

De andere sectoren lieten het afweten. Binnen de Vlaamse resolutie was ook gevraagd om in de sectorconvenanten werk te maken van zelfregulering. In geen enkel akkoord is iets opgenomen over zelfregulering, het blijft bij sensibiliseren. Voor Unia is het stadium van informatie en sensibilisatie voorbij.

CASE

Een ingenieursstudent met Marokkaanse roots solliciteerde naar een stage bij een bedrijf. Het bedrijf reageerde niet op zijn kandidatuur. Nochtans reageerde het bedrijf wel erg snel wanneer hij zijn kandidaatstelling een beetje later onder een fictieve, Belgisch klinkende naam verstuurde. Daarop reageerde het bedrijf geïnteresseerd met de vraag om meer informatie te geven. Ook een tweede kandidatuur onder een Belgisch klinkende naam kreeg een positieve reactie. Het bedrijf reageerde opnieuw niet toen de student zijn kandidatuur opnieuw instuurde onder zijn eigen naam. Ook een andere kandidatuur met een fictieve Arabisch klinkende naam kreeg geen reactie.

De student nam contact op met Unia. Volgens Unia deed de chronologie van de feiten discriminatie vermoeden op basis van nationaliteit. Het bedrijf stelde zich open voor dialoog en erkende dat het principe van gelijke kansen niet gerespecteerd werd tegenover de student. In de onderhandelde oplossing die Unia en het bedrijf uitwerkten, erkende het bedrijf de discriminatie en voorzag het in een vergoeding voor het slachtoffer. Het bedrijf engageerde zich ook formeel om in de toekomst niet meer te discrimineren en om hiervoor structurele en/of preventieve maatregelen aan te nemen. De onderneming bood haar excuses aan de student aan en betaalde een loopbaancoaching. Vervolgens paste het bedrijf zijn aanwervingsbeleid aan en liet het zijn medewerkers een diversiteitsopleiding volgen.

2.2 | Wat wil Unia en waarom?

Unia juicht zelfregulering en zelfcontrole toe, evenals het feit dat hardleerse ondernemingen worden doorgestuurd naar de inspectiediensten. Maar naast deze zelfregulering die gericht is op preventie, pleit Unia voor structurele handhaving door de overheden. Voor Unia gaan preventie en controle namelijk hand in hand. Het is bovendien aan de overheid die de wetten heeft uitgevaardigd, om proactief en gericht te controleren of ze correct worden

toegepast en om die toepassing af te dwingen. Overheden moeten hun inspectiediensten de gepaste bevoegdheden en instrumenten geven.

Eén instrument is **datamining**. Daarbij kunnen probleemsectoren geïdentificeerd worden door de databanken van de overheid te koppelen. Dat laat bijvoorbeeld toe om vast te stellen dat het systematisch uitzendkrachten van Belgische origine zijn die doorgroeien naar een vaste baan, of dat 45-plussers verhoudingsgewijs meer ontslagen worden bij herstructureringen. Datamining levert knipperlichten op: het toont de inspectie waar ze hun gerichte controles moeten doen. Deze methode wordt nu al gebruikt door andere inspectiediensten, bijvoorbeeld om sociale fraude op te sporen (zie verder).

Een tweede instrument zijn **praktijktesten**. Op dit moment kunnen de arbeidsinspectiediensten geen mystery calls organiseren omdat die onderzoeksbevoegdheid hun wettelijk toegekend moet worden. Daarbij moet de wet een uitzondering maken op hun legitimatieplicht, zodat zij zich niet op voorhand moeten kenbaar maken als een lid van de inspectie. Bovendien moet uitgeklaard worden wat de bewijswaarde is van een dergelijke praktijktest en of de inspectie bijvoorbeeld telefoongesprekken of sollicitatiegesprekken mag opnemen als bewijsmateriaal.

Ondernemingen die een inbreuk plegen op de antidiscriminatiewetgeving zouden niet meteen voor de rechter worden gesleept. De bedoeling is om in een getraptd sanctiesysteem te voorzien. Alleen in heel flagrante gevallen of bij recidive zou naar de rechter gestapt worden. Een bedrijf zou altijd eerst de tijd krijgen om de toestand te regulariseren met een actieplan en doelstellingen die de inspectie kan meten en opvolgen, en eventueel via een administratieve geldboete of het voorwaardelijk maken van de vergunning.

CASE

Een Nederlandse onderneming wees twee kandidaat-verkopers van Nederlandse herkomst af voor de volgende reden: "Voor onze vestiging te Antwerpen zijn wij op zoek naar Belgische medewerkers. In het verleden werd België via onze hoofdvestiging in Nederland getarget, maar de praktijk heeft ons geleerd dat de Belgische markt het beste reageert op Belgische verkopers.» Het bedrijf ging niet in op de vraag naar onderhandelingen door Unia. Daarop bezorgde Unia de belastende e-mails aan de arbeidsinspectie. Die stelde na een onderzoek ter plaatse een proces-verbaal op wegens opzettelijke overtreding van de Antiracismewetgeving.

In afwachting van de beslissing van het arbeidsauditoraat om een stakingsprocedure op te starten of de verantwoordelijken eventueel te vervolgen, bereikten de onderneming en Unia een akkoord. Naast een schadevergoeding van € 17.500 (wettelijk forfait van 6 maanden brutoloon) voor elk van beide benadeelden, engageerde het bedrijf zich om de kosteloze online basistraining 'antidiscriminatiewetgeving' op www.ediv.be te laten doorlopen door zijn selectieverantwoordelijken.

Daarnaast engageerde het bedrijf zich om Unia een plan te bezorgen met preventiemaatregelen. Dit om te garanderen dat kandidaat-verkopers geselecteerd worden op hun communicatievaardigheden met het Belgische cliënteel en/of kennis van de Belgische verkoopmethoden, zonder dat deze competenties herleid worden naar directe of indirecte nationaliteitscriteria.

2.3 | Wat kunnen de overheden doen?

Federaal

Datamining kunnen de arbeidsinspectiediensten nu al gebruiken. Unia stelt voor om datamining naar discriminatie te doen in het kader van het netwerk van

de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD). In het voorstel van Unia zou een nieuwe permanente onderzoekscel binnen SIOD data kunnen leveren aan de arrondissementale cellen. In functie van de prioriteiten per gerechtelijk arrondissement coördineert de arbeidsauditeur nu al gerichte controles naar sociale fraude door de politie, de dienst Vreemdelingenzaken en de federale en regionale arbeidsinspectie. Deze datamining naar discriminatie moet de knipperlichten opleveren die de inspectie en de arbeidsauditeur nodig hebben om te weten welke sectoren en bedrijven ze in het vizier moeten nemen om soortgelijke controles naar discriminatie te doen.

Om praktijktesten mogelijk te maken, vraagt Unia aan de federale regering om het Sociaal Strafwetboek aan te passen. De federale minister van Werk Kris Peeters laat de arbeidsinspectie – samen met Unia en met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen – onderzoeken hoe ze *mystery calls* kan doen. De federale regeringsverklaring in 2014 ging overigens voor nultolerantie bij discriminatie op de arbeidsmarkt.

Vlaanderen

De Vlaamse minister van Werk Philippe Muyters werkt aan een Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD). Dit plan benadrukt het belang van sensibilisatie, training, gedragscodes, zelfregulering op sectoraal niveau, een proportioneel en progressief sanctiesysteem en een betere samenwerking met de arbeidsinspecties. Unia gaf in 2016 een advies over dit Actieplan, dat in december 2016 werd besproken in de Commissie Werk van het Vlaams Parlement.

In dit kader bereidt Unia twee aanbevelingen voor, één over de rol van de inspectiediensten en één over sectoraal non-discriminatiebeleid. De minister van Werk maakt daarnaast werk van een actieplan ter bestrijding van discriminatie in de dienstenchequesector. In haar advies aan de minister heeft Unia kritiek geuit op de beperkte rol van de overheid in dit plan en op de manier waarop het actieplan tot stand is gekomen. Unia vraagt eerst een overleg met alle partners die het actieplan ondertekenen voordat het haar schouders eronder kan zetten. De minister legt alle verantwoordelijkheid voor de handhaving van de wetgeving bij de zelfregulering, die bovendien niet transparant is. Deze kritiek van Unia werd gedeeld door de vakbonden en het Minderhedenforum.

Waals Gewest

Het Waalse Gewest is net als Vlaanderen het wettelijk kader van de zesde staatshervorming in decreten aan het gieten, inclusief de overheveling van de dienstenchequesector. Unia heeft in een ontmoeting de Waalse minister van Werk Eliane Tillieux gesensibiliseerd over het belang van praktijktesten. Wallonië heeft geen resolutie zoals dat in Vlaanderen of op federaal vlak het geval is.

Brussel

In Brussel behandelde de Commissie Werken Economische Zaken van het Brussels Parlement in 2016 een voorstel van resolutie over de invoering van praktijktesten. Dat gebeurde in het kader van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. De Brusselse minister van Werk Didier Gosuin heeft in december maatregelen voorgesteld voor een efficiëntere aanpak van discriminatie, waaronder praktijktesten door de gewestelijke inspectiediensten. Unia hoopt dat dit voornemen werkelijkheid wordt in 2017. Diversiteitsplannen zijn handige instrumenten, maar bedrijven moeten ook kunnen worden afgerekend op de resultaten. Voor Unia moeten het dus echte actieplannen zijn, met streefcijfers en een preventieplan tegen discriminatie. Unia eist dat de voorwaarden voor regionale steun aan bedrijven of sectoren gekoppeld worden aan bindende maatregelen die progressief en proportioneel zijn.

Huisvesting: op weg naar praktijktesten in de regio's?

Ook op het vlak van huisvesting pleit Unia ervoor om de wooninspectie in de gewesten de mogelijkheid te geven om de praktijktest in te zetten als instrument in de handhaving van de antidiscriminatiewetgeving. Op dat vlak beweegt er wel wat in sommige regio's. De drie gewesten zijn op dit moment bezig met de hervorming van hun wooncode.

In Wallonië wil de wooncode het gemakkelijker maken om discriminatie op het vlak van huisvesting te bewijzen. De Waalse regering kondigde aan werk te zullen maken van praktijktesten. Er is in dat kader een adviserend onderzoek naar de praktijktesten besteld. Ook in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest heeft minister van Wonen Céline Fremault hierover een wetenschappelijk onderzoek besteld.

De conceptnota over de hervorming van de private huurmarkt van de Vlaamse minister van Wonen Liesbeth Homans bevat ook een hoofdstuk over de bestrijding van discriminatie. De minister wil de verhuurderssyndicaten geld geven om werk te maken van zelfregulering in de strijd tegen discriminatie. Zo zouden ze bijvoorbeeld via een vorm van *mystery calls* kunnen controleren of hun leden discrimineren bij het verhuren. Een van die syndicaten, de Verenigde Eigenaars, liet al weten dat het daar niet op zal ingaan. Het spoor van de zelfregulering dreigt zo dode letter te blijven.

In haar advies aan de minister benadrukte Unia dat zelfregulering belangrijk is om discriminatie te voorkomen, maar dat het ook aan de overheid is om te controleren of er inbreuken zijn op de antidiscriminatiewetgeving en om die aan te pakken. Tijdens de hoorzitting over discriminatie op de woninghuurmarkt op 14 januari 2016 in het Vlaams Parlement heeft Unia dit standpunt herhaald. Zonder voorafgaand overleg bedeelde de minister in de conceptnota Unia ook de rol toe om huurders te informeren over hun rechten via haar lokale contactpunten. Op de vraag van Unia om overleg is de minister nog niet ingegaan.

3. ANTIDISCRIMINATIE- EN ANTIRACISME-WETGEVING: STAND VAN ZAKEN

3.1 | Evaluatie 2.0 van de antiracisme- en antidiscriminatie-wetgeving

Een expertencommissie

De federale antiracisme- en antidiscriminatiewetten voorzien in een evaluatieproces, in principe om de vijf jaar. Maar het was meer dan dubbel zo lang wachten voordat dit proces op gang getrokken werd.

Zoals voorzien in de wet, stelde de staatssecretaris voor Gelijke Kansen Elke Sleurs een expertencommissie samen (magistraten, advocaten, sociale partners, academici, ...)

die bevoegd is voor het opstellen van een evaluatierapport voor het parlement. Deze expertencommissie, voorgezeten door Françoise Tulkens, was werkzaam tussen september 2016 en februari 2017. Het rapport van de commissie werd in februari 2017 voorgelegd aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en de staatssecretaris voor Gelijke Kansen. Het is dus aannemelijk dat de evaluatie door de parlementariërs in de loop van 2017 effectief zal kunnen plaatsvinden.

De wet voorziet daarnaast ook dat Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen gehoord worden tijdens dit evaluatieproces. Unia heeft in dit kader het secretariaat van de expertencommissie verzorgd.

Unia heeft een eigen evaluatieverslag

Ter voorbereiding heeft Unia een eerste evaluatieverslag gemaakt op basis van haar eigen praktijkervaring (meer dan 17.000 behandelde dossiers in 10 jaar tijd), de rechtspraak en haar algemene expertise op het vlak van racisme- en discriminatiebestrijding.

Op 26 februari 2016 stelde Unia dit evaluatierapport voor tijdens een druk bijgewoonde studiedag. Het rapport werd toegelicht en academische experts gaven hun visie op de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving. Ook werd de wet besproken vanuit de praktijk met mensen vanuit justitie, advocatuur, politie en middenveld.

Unia heeft dit evaluatieverslag begin 2017 nog geactualiseerd met recente cijfers en rechtspraak. Het verslag bevat nu 27 aanbevelingen om de wetgeving en de uitvoering ervan te verbeteren.

➤ Lees ook pagina 58: *Handhaving: bevoegdheden en instrumenten nodig*

De evaluatieverslagen van Unia en ook de verschillende presentaties van de studiedag zijn raadpleegbaar op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties'.

Bijdrage door Françoise Tulkens, voorzitter van de expertencommissie



Françoise Tulkens is voorzitter van de expertencommissie. Zij was voorheen onder andere hoogleraar, rechtsgeleerde en voorzitter van de Franstalige Liga voor Mensenrechten. In 1998 werd ze verkozen als Belgisch rechter aan het Europees Hof voor de Rechten van de Mens in Straatsburg. In deze bijdrage drukt zij zich ten persoonlijke titel uit over de evolutie van de antidiscriminatiewetgeving met haar ervaring als voorzitter van de commissie.

“Met het eerste verslag van onze evaluatie van de federale Antidiscriminatiewet, de Genderwet en de Antiracismewet dat we hebben overhandigd aan het parlement, is het eerste deel van de werkzaamheden van de expertencommissie afgerond. We hebben in ons rapport aangegeven over welke punten de commissie in het tweede deel van haar werkzaamheden diepgaander onderzoek zal verrichten. Die eindevaluatie moet rond zijn in 2021, wanneer ons mandaat afloopt.

Het is voor de wetgever essentieel om te weten of de wetten die hij op papier heeft gezet, goed werken in de praktijk. De expertencommissie kreeg de opdracht om de toepassing en de effectiviteit van de drie wetten te evalueren. Wat waren de uitgangspunten en hoe zijn ze vertaald? Worden deze wetten (goed) toegepast en hebben de effecten die de wetgever met deze wetgeving beoogde, zich ook voorgedaan?

Het komt de diepgravendheid van dit eerste verslag niet ten goede dat de evaluatie van deze wetten – die al in 2012 had moeten plaatsvinden – op een drafje is gestart. Dit heeft gevolgen gehad voor onze manier van werken. De expertencommissie is aangesteld op 4 augustus 2016, met een koninklijk besluit van staatssecretaris voor Gelijke Kansen Elke Sleurs. Het eerste verslag moest er al liggen op 4 februari 2017. Om dit praktisch op te vangen, hebben we gewerkt met 12 effectieve en 12 vervangende commissieleden, zodat we konden doorwerken. Het secretariaat werd gedaan door Unia.

We hebben snel het voornemen moeten laten varen om in deze eerste fase eigen onderzoek te doen. We hebben gewerkt aan de hand van de evaluatierapporten met vaststellingen en aanbevelingen van Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM), die op het terrein strijden tegen discriminatie, en van de evaluatierapporten van de Europese Commissie, omdat

het de Europese antidiscriminatie-richtlijn is die via de drie wetten is omgezet in de Belgische wetgeving. We hebben alle jurisprudentie verzameld van de Belgische rechtbanken en het Grondwettelijk Hof, van het Europees Hof van Justitie en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. We hebben materiaal van studiedagen geraadpleegd en cijfergegevens via Unia, het IGVM en het parket-generaal van Luik verzameld. We hebben hoorzittingen gehouden met naast academici ook mensen van het terrein omdat daar de vragen zich het acuutst stellen: magistraten, advocaten, arbeidsinspectie, politiemensen, vakbonden.

Het eerste verslag dat we hebben ingediend bij het parlement maakt een stand van zaken op van alle mogelijke vragen over de toepassing en de effectiviteit van deze drie wetten: hoe verloopt de toepassing ervan, welke moeilijkheden zijn er, welke lacunes zien we, welke sporen voor aanpassingen en verbeteringen kunnen we voorstellen? Voor een aantal punten geven we in het eerste verslag al aanbevelingen. In het tweede deel van onze werkzaamheden zullen we, ook op basis van de reacties van de parlementsleden, andere punten meer in de diepte analyseren.

Op het niveau van de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving stellen we ons vragen bij de mate waarin de strijd tegen discriminatie als een prioriteit wordt gezien. De procureurs-generaal hebben rondzendbrieven opgesteld, maar worden die toegepast? Is de strijd tegen discriminatie een prioriteit voor de politie, voor het parket, voor het auditoraat? Is er niet meer vorming nodig voor de mensen die op het terrein deze wetten moeten toepassen?

Welke vragen vielen ons nog op? We hebben andere vormen van discriminatie vastgesteld dan degene waarmee de wetgever in 2007 rekening heeft gehouden. Dat is het geval voor meervoudige discriminatie bijvoorbeeld, waarbij een persoon gediscrimineerd wordt omwille van bijvoorbeeld én gender én ras én geloof. Nog een ‘nieuwe’ vorm is discriminatie via associatie, bijvoorbeeld een vader van een kind met een handicap die ontslagen wordt, niet omdat hijzelf een handicap heeft, maar omdat zijn kind een handicap heeft. Deze vormen van discriminatie bestonden ook al in 2007, maar naarmate de aandacht voor discriminatie toeneemt, kijken we steeds genuanceerder naar het fenomeen en zien we de realiteit met meer subtiliteit.

De expertencommissie stelt ook de vraag of de lijst van beschermde gronden in de Antidiscriminatiewet niet uitgebreid moet worden, onder andere met de criteria gezondheid of sociale origine. Nog een punt dat we op de agenda zetten is de toegang tot justitie voor slachtoffers

van discriminatie en racisme. De bevoegdheden in de strijd tegen discriminatie zitten op federaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau. Wijs geraken uit dit institutionele kluwen komt voor het slachtoffer bovenop de kosten voor de toegang tot justitie, de lange duur van een procedure en het probleem van de bewijslast. Zo stellen we vast dat rechters in België het principe van de gedeelde bewijslast nog niet goed vatten. Er is geen welomlijnd idee van wat eronder verstaan wordt. In het tweede deel van onze evaluatie willen we hierover goede praktijken bijeenzoeken in andere landen. Ook de vraag naar praktijktesten vergt meer vergelijkend onderzoek om te weten welk wettelijk kader daarvoor nodig is.

Met de expertencommissie stelden we ook verschillende keren vast dat koninklijke besluiten die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de wet er nooit gekomen zijn. Dit is een obstakel voor de effectieve toepassing van de wet. Dat is onder andere het geval in het domein van de positieve actie en in de Antidiscriminatiewet, voor de bepaling dat er een onderscheid in handeling kan zijn als dat verband houdt met een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Wat die vereiste is, had vastgelegd moeten zijn in een koninklijk besluit. Het is dan aan de rechters om de hiaten in te vullen.

“Gelijkheid van alle burgers is een van de pijlers van de grondwet. Het is die strijd tegen ongelijkheid die het fundament is van de strijd tegen discriminatie.”

De toepassing van het sanctiesysteem is een cruciale vraag. Hoe bestraf je discriminatie en racisme op een manier die proportioneel, ontradend en effectief is? Hebben zware straffen voor hardleerse daders van haatmisdrijven en haatboodschappen zin? Ze lijken een veroordeling als een embleem te dragen. Is het niet beter om werk te maken van autonome alternatieve sancties? Als we echt iets willen veranderen, moet dat in het hoofd van mensen gebeuren, en dat doe je door overtuiging, niet door dwang.

Anderzijds, moeten haatboodschappen niet net strenger bestraft worden? Hoe ver kan je gaan in de beperking van de vrijheid van meningsuiting in functie van de strijd tegen haatboodschappen, goed wetende dat we een vergelijking vaststellen van woord naar daad? Of mag een discours alleen beperkt worden wanneer het een oproep tot geweld inhoudt? Maken haatboodschappen deel uit van de vrijheid om dingen te zeggen die choqueren en verontrusten? Raken aan de vrijheid van meningsuiting van deze stemmen van de haat houdt gevaren in, want

via die weg kan geraakt worden aan de vrijheid van meningsuiting van andere stemmen met boodschappen die verontrusten of choqueren.

Het is dan aan de rechters om hun verantwoordelijkheid te nemen. Zij moeten een tegen-macht zijn. Dat zien we ook in de huidige context van de terreurdreiging. Zo ben ik persoonlijk zeer verontrust over de geplande wetgeving om maatschappelijk werkers van OCMW's hun beroepsgeheim te laten schenden om te signaleren wanneer ze vermoeden dat een cliënt dreigt te radicaliseren. OCMW-medewerkers worden op die manier veiligheidsagenten. Dit is een stap achteruit in naam van de veiligheid, terwijl de veiligheid er niet mee verbetert, integendeel. Het is een stap achteruit voor de fundamentele rechten waarvoor we decennialang gestreden hebben.

Maar laten we even teruggaan naar de experten-commissie. Het doel van de evaluatie die ons gevraagd werd, is na te gaan hoe effectief de anti-discriminatiewetten zijn en in welke mate zij de uitvoering ervan garanderen. Gelijkheid van alle burgers is een van de pijlers van de grondwet. Het is die strijd tegen ongelijkheid die het fundament is van de strijd tegen discriminatie.”

Hoofdstuk 4

Unia doet zelf wat het vraagt



In het kader van de vierde pijler van het strategisch plan 2016-2018, en meer specifiek omwille van het feit dat Unia zelf wil 'doen wat het zelf bepleit,' engageert Unia zich om het diversiteitsbeleid bij het eigen personeel verder te verbeteren. Dit veronderstelt een diepgaande analyse van de bestaande praktijken met inbegrip van de volledige HR-cyclus: vanaf het opstellen van de vacature tot de uitdiensttreding, met onder andere de rekrutering, het onthaal, de werkomstandigheden, het loopbaantraject of ook de opleiding en vorming. Een actieplan op korte, middellange en lange termijn zal worden opgesteld.

1. MEDEWERKERS HERTEKENEN HET DIVERSITEITSBELEID

Als expert in diversiteitsbeleid, is Unia het aan zichzelf verplicht om intern toe te passen wat het extern predikt. En dat doet Unia ook. In haar personeelsbeleid heeft Unia tientallen maatregelen om diversiteit te stimuleren en te zorgen voor een inclusieve werkomgeving. Ze monitort dit beleid om aanpassingen te doen wanneer nodig.

Dit geheel van maatregelen heeft Unia tot nu toe nog niet geformaliseerd en geobjectiveerd in een diversiteitsplan. Ze wil die oefening nu doen, en van de gelegenheid gebruikmaken om deze maatregelen te verbeteren en er nieuwe voor te stellen. De onderdelen van het HR-beleid die onder handen worden genomen, zijn selectieprocedure, onthaal en introductie van nieuwe medewerkers, werkomstandigheden, loopbaanverloop en opleiding.

Het uitgangspunt van Unia is inclusieve diversiteit voor haar personeelsbeleid. Ze waakt erover dat iedereen zich terugvindt in de werkomstandigheden, ongeacht levenswijze, levensbeschouwing, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie of gezondheidstoestand. Unia kiest niet voor specifieke maatregelen voor één groep, vanuit het idee dat aparte maatregelen meer verdeling zaaien. Ze kiest voor maatregelen waarin iedereen zich kan vinden. Unia erkent de verschillen dus, maar vermijdt om ze in de verf te zetten als dat niet noodzakelijk is.

De personeelsdienst heeft onder het waakzame oog van een intern begeleidingscomité een lijst opgesteld van alle maatregelen die Unia al genomen heeft. Zo kunnen sollicitanten in het formulier waarmee ze zich op de website van Unia kandidaat stellen, al aangeven

of ze redelijke aanpassingen nodig hebben. Om de procedure te objectiveren, worden de aanwervingstesten geanonimiseerd en wordt er alleen met nummers gewerkt. Bij de feestdagen en catering houdt Unia ook in de mate van het mogelijke rekening met de levenswijze en levensbeschouwing van haar medewerkers.

De lijst met maatregelen is in maart 2017 voorgelegd aan alle medewerkers van Unia. Zij kregen de kans om deze maatregelen te evalueren, aan te passen of aan te vullen, en om nieuwe maatregelen voor te stellen. Ze deden dat niet alleen vanuit hun eigen ervaring, maar ook als expert in het domein waarin ze bij Unia actief zijn. Unia wendt zo voor haar eigen organisatie de expertise aan die het toepast in de begeleiding van bedrijven en organisaties bij het opmaken van hun diversiteitsplannen. Door de medewerkers zo nauw te betrekken, vergroot Unia het draagvlak voor de toepassing.

Een voorstel is bijvoorbeeld het volledig anoniem maken van de selectieprocedure, waarbij de leden van het selectiecomité de biografische informatie van de kandidaten niet meer te zien krijgen. Uit alle voorstellen voor nieuwe maatregelen zal een aantal worden gekozen: een deel ervan zal snel kunnen worden uitgevoerd, de overige zullen wat meer tijd vragen. De bedoeling is om te komen tot een transparante visie over het diversiteitsbeleid.

In de samenstelling van haar personeel scoort Unia sterk op het vlak van de verhouding tussen vrouwen en mannen, de criteria leeftijd en het aantal mensen die redelijke aanpassingen nodig heeft.

Leeftijd-Geslacht

	Man	Vrouw	Totale aantal
20-29	20%	80%	10
30-39	28%	72%	47
40-49	28%	72%	29
50+	46%	54%	24
	31%	69%	100%
Totalen	34	76	110

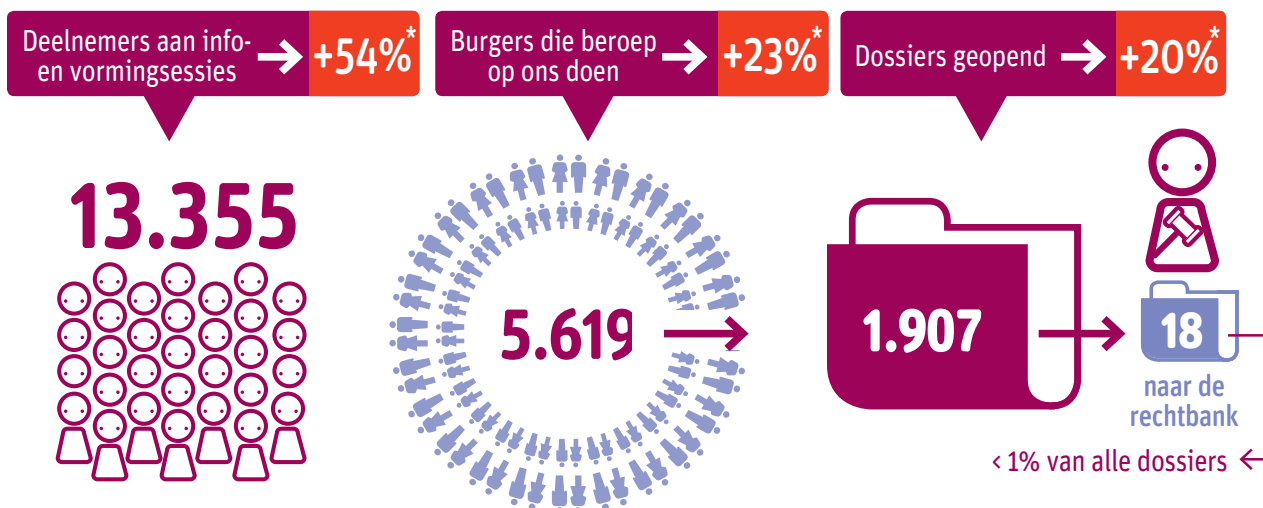
Hoofdstuk 5

Unia in cijfers en feiten



2016 UNIA IN CIJFERS EN FEITEN

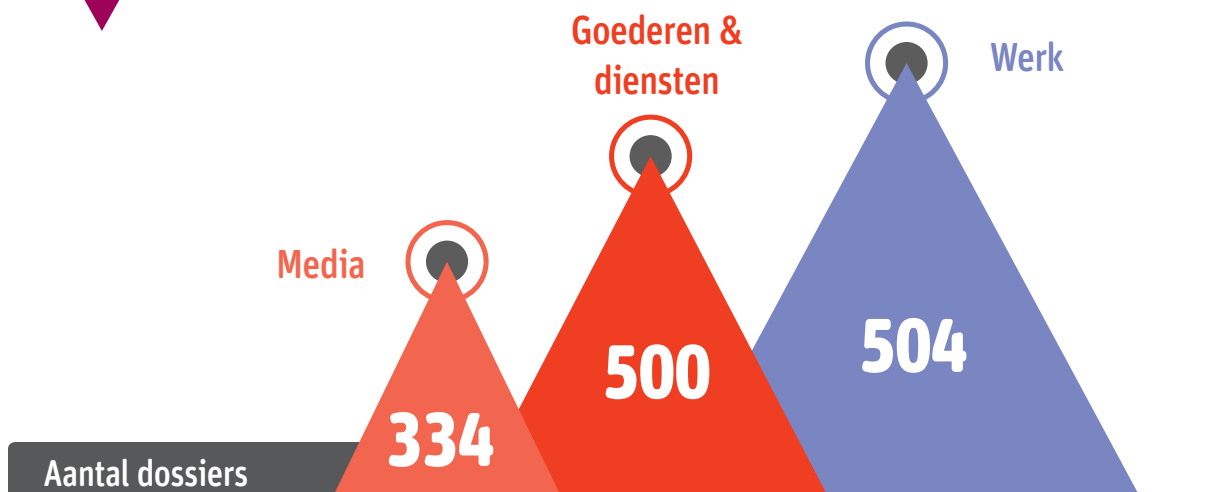
In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de meldingen en geopende dossiers, afgesloten dossiers en gerechtelijke procedures (burger- en strafrechtelijk) in 2016. Voor het volledige en gedetailleerde overzicht van alle cijfers in 2016 en vergelijkende cijfers over meerdere jaren, verwijzen we naar het uitgebreide 'Cijferrapport 2016' dat raadpleegbaar is op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken.'



TOP 3 discriminatiegronden



TOP 3 domeinen waarin gediscrimineerd wordt



* ten opzichte van 2015

1.1 | Meldingen discriminatie

In 2016 ontving Unia 5.619 meldingen van discriminatie. Dat betekent een aanzienlijke stijging, met name 23% meer dan in 2015 (4.554 meldingen). Verschillende uitspraken in de media hebben bij burgers tal van reacties ontlokt. Zo ontving Unia bijvoorbeeld 78 reacties door de uitspraak van Brusselse burgemeester Yvan Mayeur die de aanwezigheid van een massa hooligans aan het Beursplein aan Vlaanderen linkte. Na het overlijden van een Genkse jongen tijdens zijn vakantie in Marokko, kreeg Unia een vijftigtal meldingen over allerlei racistische commentaren op de sociale media.

In tegenstelling tot de voorgaande jaren, werd Unia in 2016 het meest bevraagd voor problemen in het domein werk, met een totaal van 1.098 meldingen. Dit is meer dan een verdubbeling tegenover 2015 (+55%). Deze opmerkelijke stijging deed zich voornamelijk voor in de publieke en profitsector. Het domein van goederen en diensten, waaronder huisvesting, horeca, financiële diensten, transport, handelszaken, vrije beroepen en dienstverlening in de gezondheids- en welzijnssector, is het tweede grootste domein waarvoor Unia gecontacteerd werd. In totaal ontving Unia 1.068 meldingen in dit domein, wat een stijging is van 19%. Het derde domein waarin Unia het meest werd bevraagd, is het domein media, waarover Unia 624 meldingen kreeg. Dit betekent een daling van 5% in vergelijking met 2015. Dit domein

is trouwens ook het enige waarin Unia een daling van meldingen vaststelt.

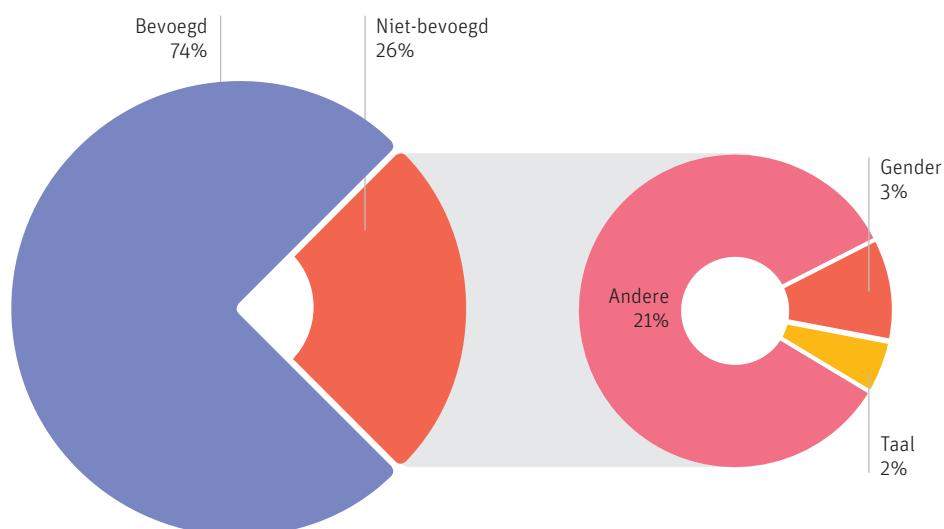
De meeste meldingen waren er voor de 'raciale' criteria, namelijk 1.647. Tegenover 2015 is dit een lichte stijging van 10%, hoewel het in vergelijking met 2014 een lichte daling betekent. Daarna volgt het discriminatiecriterium handicap met 852 meldingen, waarmee de stijgende lijn van de voorbije jaren bevestigd blijft. Tot slot kreeg Unia in totaal 762 meldingen voor geloof of levensbeschouwing, wat 21% meer is dan in 2015.

Methodologie

De meeste meldingen bereiken Unia via de slachtoffers of via directe getuigen van de gepleegde feiten van discriminatie. In sommige domeinen, zoals media, is het niet altijd het slachtoffer dat Unia contacteert, maar gaat het om personen of organisaties die bijvoorbeeld zeggen geschokt te zijn over een haatboodschap.

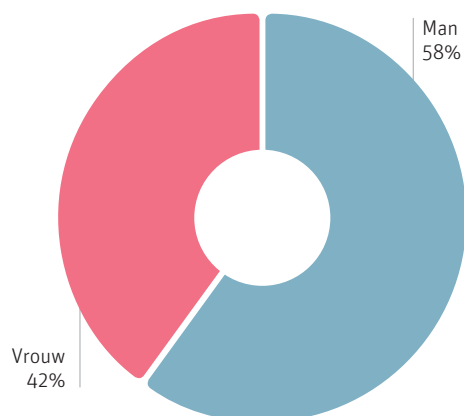
Naast de oproepen die Unia ontvangt over (mogelijke) discriminatie, worden ook alle vragen over de antidiscriminatiewetgeving en alle opmerkingen of vragen over actuele gebeurtenissen als een melding geregistreerd.

Totale aantal meldingen – Unia bevoegd/niet bevoegd 2016 (n=5.619)



Geslacht van de melder (n=5.619)

Net als in de voorgaande jaren waren er meer mannelijke dan vrouwelijke melders: 3.236 tegenover 2.383.



Taal van de melder (n=5.619)

Nederlands	3.332
Frans	2.183
Engels	87
Andere	12
Duits	5
Totaal	5.619

Aard van de melding (n=5.619)

Vraag naar bijstand	2.419
Eenvoudige melding	1.911
Informatievraag	1.080
Algemene ontevredenheid	143
Autosaisine*	66
Totaal	5.619

* Door Unia zelf geopend wanneer niemand anders melding deed.

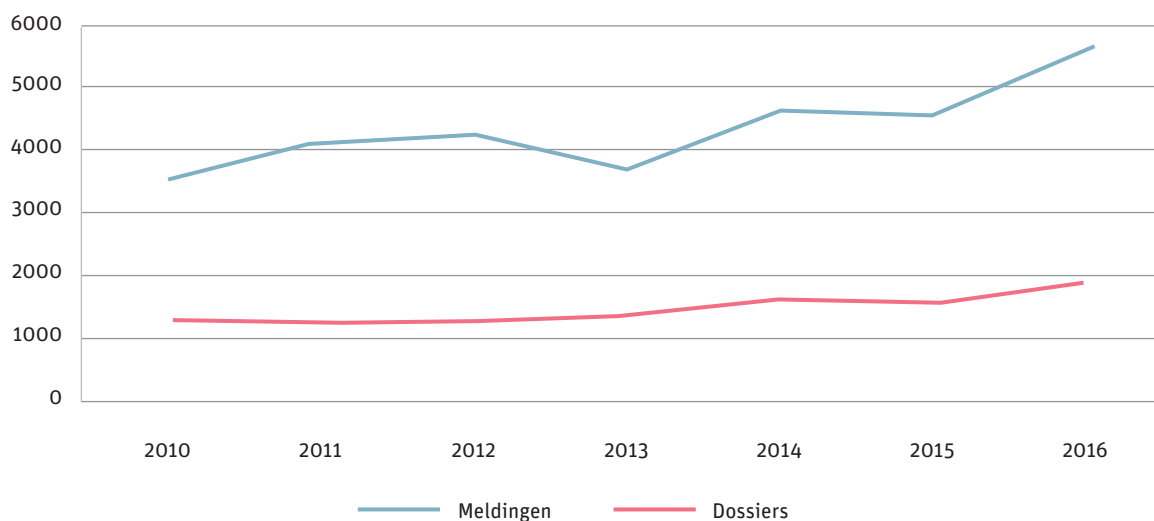
Aard van de contactname door de melder (n=5.619)

Website Unia en e-mail	3.388
Telefoon	1.845
Bezoek	157
Andere	164
Fax en brief	65
Totaal	5.619

1.2 | Dossiers discriminatie

In 2016 opende Unia in totaal 1.907 nieuwe dossiers.

Evolutie meldingen en dossiers (2010-2016)



Opmerking

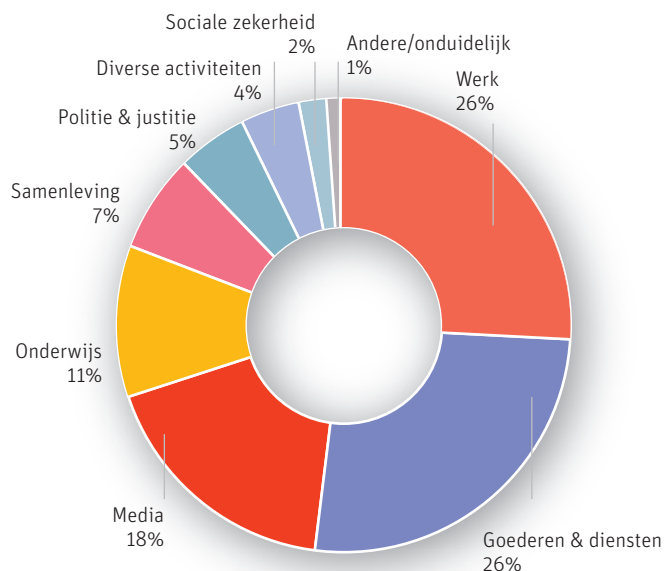
Eenzelfde dossier kan gaan over meerdere discriminatiegronden. Daardoor is de nominatieve waarde (n) van sommige tabellen en grafieken hoger dan het effectieve aantal dossiers.

Onder 'diverse activiteiten' verstaan we naast politieke en economische activiteiten voornamelijk socioculturele en sportieve activiteiten. Het gaat dan bijvoorbeeld over toegang tot een concert, een sportclub enz.

Nieuwe dossiers in 2016 per discriminatiegrond en per maatschappelijk domein (n=2.095)

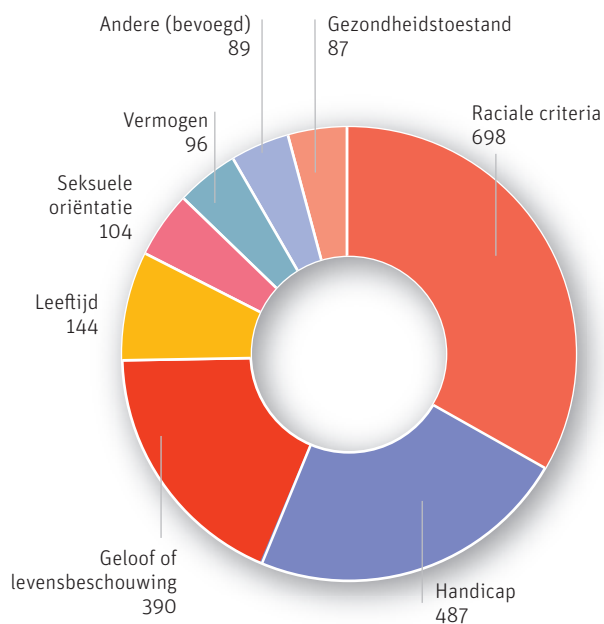
	Totaal	%	Werk	Goederen & diensten	Media	Onderwijs	Samenleving	Politie & justitie	Diverse activiteiten	Sociale bescherming	Andere/ onduidelijk
Totaal	2.095		575	536	384	222	149	102	80	36	11
%			27%	26%	18%	11%	7%	5%	4%	2%	1%
Raciale criteria	698	32%	169	164	177	40	60	64	20	2	2
Handicap	487	23%	106	161	9	127	15	15	32	17	5
Geloof of levensbeschouwing	390	19%	88	45	158	39	31	11	13	4	1
Leeftijd	144	7%	104	26		2		2	5	4	1
Seksuele oriëntatie	104	5%	20	16	30	3	31	1	3		
Vermogen	96	5%	2	87	1	1		2		2	1
Gezondheidstoestand	87	4%	50	19	2	2		4	1	3	
Burgerlijke staat	21	1%	4	9		2	2			4	
Politieke overtuiging	20	1%	2	4	6		7		1		
Fysiek kenmerk	18	1%	7	2		2	2	2	3		
Syndicale overtuiging	17	1%	14	1	1						1
Andere (bevoegde) gronden	13	1%	3	2	0	4	1	1	2	0	0

Nieuwe dossiers per maatschappelijk domein (n=1.907)



Maatschappelijk domein	Dossiers
Werk	504
Goederen & diensten	500
Media	334
Onderwijs	213
Samenleving	142
Politie & justitie	91
Diverse activiteiten	77
Sociale zekerheid	35
Andere/onduidelijk	11
Totaal	1.907

Nieuwe dossiers in 2016 per discriminatiegrond (n=2.095)



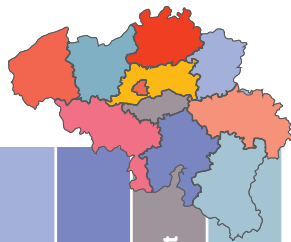
1.3 | Plaats van de feiten

De plaats van de feiten is de plaats waar een mogelijke discriminatie of een mogelijk haatmisdrijf plaatsvond. Dit mag dus niet verward worden met de plaats van de melding of de woonplaats van het slachtoffer (of de melder).

Unia registreert de plaats van de feiten zo precies mogelijk wanneer die informatie beschikbaar en relevant is. Omdat dat niet of minder het geval is voor haatboodschappen op het internet of in de media, worden die dossiers hier buiten beschouwing gelaten.

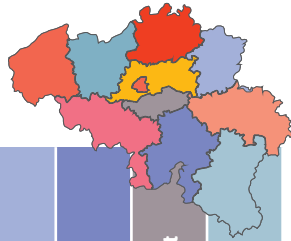
Tenzij het domein waarbinnen de feiten zich situeren een plaatsgebonden bevoegdheid betreft van de gewesten (bijvoorbeeld openbaar vervoer) of van de gemeenschappen (bijvoorbeeld onderwijs), volstaat de indicator 'plaats van de feiten' als zodanig niet voor de bepaling van de toepasselijke regelgeving (wet, decreet, ordonnantie) en de beleidsbevoegdheid (federaal, gewest, gemeenschap, lokaal). In de praktijk blijkt dat vaak een complex juridisch gegeven te zijn. Vaak zijn er aanknopingspunten met verschillende bevoegdheden.

Plaats van de feiten (dossiers zonder media/internet)
per maatschappelijk domein (n=1.573)



	TOTAAL	%	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Antwerpen	Oost-Vlaanderen	Vlaams-Brabant	West-Vlaanderen	Luik	Henegouwen	Limburg	Namen	Waals-Brabant	Luxemburg
Totaal	1.573		296	223	180	153	126	117	82	74	47	35	16
%			19%	14%	11%	10%	8%	7%	5%	5%	3%	2%	1%
Werk	504	32%	119	68	49	48	40	27	23	27	15	13	2
Goederen & diensten	500	32%	80	73	71	59	49	40	19	17	18	5	5
Onderwijs	213	14%	45	29	15	15	9	21	23	8	5	12	3
Samenleving	142	9%	20	19	19	17	8	12	12	10	6	4	3
Politie & Justitie	91	6%	17	20	11	6	12	7	3	5		1	1
Diverse activiteiten	77	5%	9	12	8	7	5	8	2	6	3		2
Sociale zekerheid	35	2%	6	2	5		2	2					
Andere/niet duidelijk	11	1%			2	1	1			1			

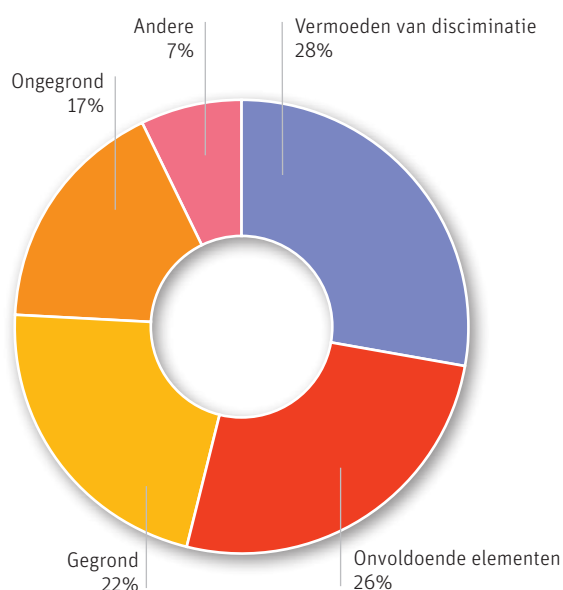
Plaats van de feiten (dossiers zonder media/internet)
per discriminatiegrond (n=1.711)



	TOTAAL	%	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Antwerpen	Oost-Vlaanderen	Vlaams-Brabant	West-Vlaanderen	Luik	Henegouwen	Limburg	Namen	Waals-Brabant	Luxemburg
Totaal	1.711		332	235	198	166	132	130	87	83	52	40	16
%			19%	14%	12%	10%	8%	8%	5%	5%	3%	2%	1%
Raciale criteria	521	30%	110	93	63	64	43	31	16	35	7	8	2
Handicap	478	28%	84	55	59	31	42	42	36	16	17	17	6
Geloof of levensbeschouwing	232	14%	65	32	20	25	11	23	11	13	3	4	4
Leeftijd	144	8%	19	18	14	17	19	2	4	7	3	1	1
Vermogen	95	6%	8	11	15	11	10	13	3	2	11		
Gezondheidstoestand	79	5%	19	4	9	5	2	6	5	3	5	4	1
Seksuele oriëntatie	74	4%	11	15	9	6	1	6	4	2	4	3	1
Burgerlijke staat	21	1%	2	3	4		1	1					
Fysieke eigenschap	18	1%	5	2	3	1			1	1		2	1
Syndicale overtuiging	16	1%	2			4		2	6			1	
Politieke overtuiging	14	1%	2	1	2	1	1	1	1	3			
Andere criteria	19	1%	5	1	0	1	2	3	0	1	2	0	0

1.4 | Afgesloten dossiers in 2016: evaluatie en resultaat

In 2016 sloot Unia 1.794 dossiers af, 26% meer dan in 2015.

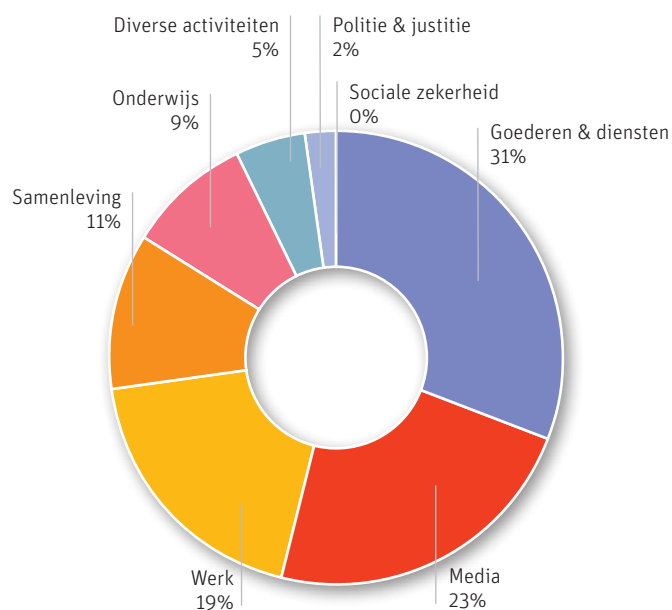


65% van deze gegronde dossiers werd geopend in 2016, 28% in 2015 en 7% daarvoor. Het merendeel zijn dossiers die handelen over aanzetten tot haat in het domein media (18%). Daarna gaat het over directe discriminatie binnen goederen en diensten (17%) en tewerkstelling (11%).

Bij de dossiers waarbij de discriminatie bewezen werd geacht, bevindt het grootste deel zich in de domeinen werk (27%), goederen en diensten (26%) en media (24%). In dit type dossiers gaat het vooral over directe discriminatie (37%), aanzetten tot haat, discriminatie of geweld (25%), indirecte discriminatie (12%) en weigering van aanvragen voor redelijke aanpassingen (14%).

Dossiers waarbij de discriminatie niet bewezen kon worden door het ontbreken van elementen maken de tweede grootste groep uit van afgesloten dossiers, namelijk 26%. Hierbij ging het in 32% van de dossiers over het domein werk, 28% over goederen en diensten en 12% over media.

Afgesloten gegronde dossiers in 2016 per domein



Onder de niet-gegronde afgesloten dossiers in 2016 ging het in 40% van de dossiers over media, 18% over goederen en diensten en 11% over werk.

1.5 | Overzicht gerechtelijke procedures

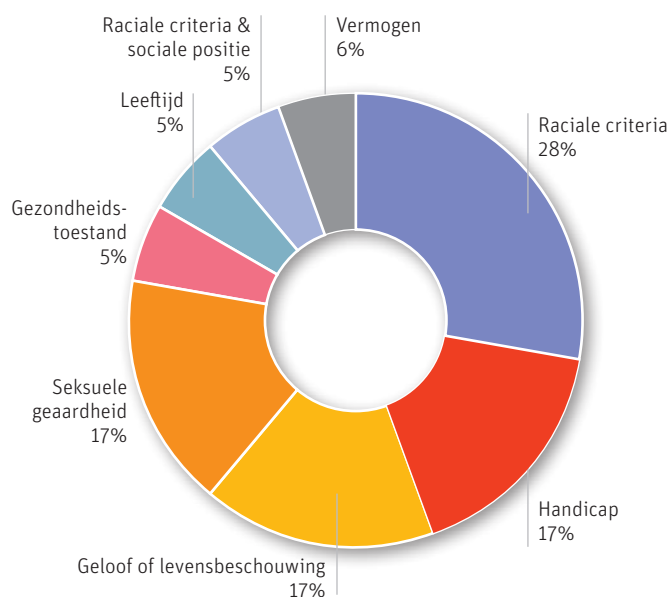
In 2016 besliste Unia in 18 dossiers om naar de rechtbank te stappen. Ze doet dat wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk blijkt te zijn en de zaak

maatschappelijk erg relevant is (bijvoorbeeld om een precedent te vestigen of om de wetgeving verder te verduidelijken) of wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn (bijvoorbeeld bij flagrante haatmisdrijven).

Naargelang de juridische aard van het dossier kan het gaan om een burgerrechtelijke vordering tot staking of een procedure ten gronde, of om een burgerlijke partijstelling in een strafrechtelijke procedure.

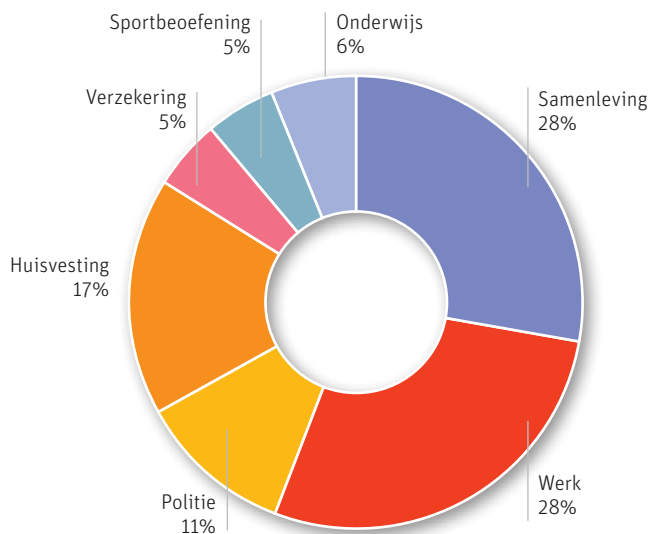
Aantal gerechtelijke stappen per criterium

	Dossiers
Raciale criteria	5
Handicap	3
Geloof of levensbeschouwing	3
Seksuele geaardheid	3
Gezondheidstoestand	1
Leeftijd	1
Raciale criteria & sociale positie	1
Vermogen	1
Totaal	18



Aantal gerechtelijke stappen per domein

	Dossiers
Samenleving	5
Werk	5
Politie	2
Huisvesting	3
Verzekering	1
Sportbeoefening	1
Onderwijs	1
Totaal	18



Negen burgerlijke procedures

- Een dame van vreemde origine reageerde op een advertentie voor een onderwijzersfunctie in een school. De verantwoordelijke voor aanwerving van de school antwoordde haar dat er al gesprekken werden gepland en dat hij de dame opnieuw zou contacteren indien nodig. De volgende dag solliciteerde de dame met een vergelijkbaar cv onder een andere (Belgisch klinkende) naam, waarop de directeur haar uitnodigde voor een gesprek. Unia sloot zich aan bij de vrouw en stelde een stakingsvordering in bij de arbeidsrechtbank in Brussel. Uiteindelijk werd er een overeenkomst gevonden in het kader van een bemiddeling op voorstel van de arbeidsrechtbank.
- Een immokantoor weigerde kandidaat-huurders die geen Belgische identiteitskaart hebben. Unia stelde een stakingsvordering in bij de rechtbank van eerste aanleg van Dendermonde.
- Een vrouw wilde een hypotheekverzekering afsluiten voor de aankoop van een huis. De verzekeringsmaatschappij weigerde de verzekering aan haar omdat ze seropositief is: de maatschappij schatte het risico als te groot in. Unia stelde een stakingsvordering in voor de vrouw tegen de verzekeringsmaatschappij.
- Een vrouw die in een magazijn werkte, besloot na meerdere maanden afwezigheid om een hoofddoek te dragen. Haar werkgever vond het dragen van een hoofddoek niet in overeenstemming met het arbeidsreglement en ontsloeg de arbeidster om dringende reden. Nadat verzoeningspogingen mislukten, stelde Unia een stakingsvordering in voor de arbeidsrechtbank in Brussel.
- Een eigenaar vermeldde in een verhuuradvertentie op het internet dat hij vluchtelingen weigert. Na mislukte verzoeningspogingen stelde Unia met de arbeidster een stakingsvordering in tegen deze eigenaar voor de rechtbank van eerste aanleg in Luik.
- Na een afwezigheid van 21 maanden omwille van de behandeling en revalidatie wegens kanker, kreeg een verkoopster toelating van de adviserend geneesheer om het werk te hervatten. In plaats van redelijke aanpassingen te voorzien om haar arbeidshandicap te compenseren en haar te re-integreren, ontsloeg de werkgever haar. Als reden stelde het bedrijf dat haar vervangster al ingewerkt was en intussen een vast contract had gekregen. De arbeidsrechtbank van Leuven oordeelde dat zij niet gediscrimineerd werd. Om een correcte toepassing van de antidiscriminatiewetgeving te

verkrijgen en haar vakbond op dit punt te ondersteunen, is Unia vrijwillig tussengekomen in de beroepsprocedure voor het Brusselse arbeidshof.

- Een vrouw van 52 jaar ging naar een aanwervingsgesprek en ontving nadien een brief. Daarin werd gezegd dat ze omwille van haar leeftijd niet weerhouden werd en dat de directie een kandidaat tussen 35 en 45 jaar verkoos. Unia stelde zich mee burgerlijke partij bij het hof van beroep in Luik.
- Aan het einde van het eerste leerjaar besloot een school dat ze niet langer bereid was om een inclusief onderwijs traject te bewandelen voor een leerling met het syndroom van Down die er al sinds de kleuterklas school liep. Unia besloot een stakingsvordering in te stellen bij de rechtbank van eerste aanleg in Antwerpen.
- Een eigenaar verhuurt kamers aan een lage prijs. Kandidaat-huurders komen enkel in aanmerking als ze student zijn of een arbeidsinkomen hebben. OCMW-uitkeringsgerechtigden, werkloze personen of personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen, worden geweigerd. Unia besloot een burgerlijke procedure in te stellen voor de rechtbank van eerste aanleg in Leuven.

Negen strafrechtelijke procedures

Unia stelde zich in negen strafdossiers burgerlijke partij.

- Een man beledigde herhaaldelijk een moslima met hoofddoek in een bakkerij. Zo kreeg ze het volgende te horen: "Gij moet u hier integreren, gij moet dit land uit, gij zijt hier niet in Marokko, Islam is het rotste wat bestaat, Islam moet buiten, gelle zijt rot en niets waard, gij bent ongedierte en gedrocht, gij moet uit dit land, ..." De pleidooien voor de rechtbank van eerste aanleg Leuven zijn voorzien op 11 april 2017.
- Na de poging tot staatsgreep in Turkije op 15 juli 2016 werden verschillende beschadigingen en graffiti-boodschappen aangebracht aan en in de gebouwen van Fedactio en haar leden. Fedactio is een koepelorganisatie van 52 verenigingen, voornamelijk opgericht door tweede en derde generatie Belgen van Turkse origine, met afdelingen in heel België. Fedactio en haar leden worden gelinkt aan de Gülen-beweging. Unia stelde zich burgerlijke partij bij het gerechtelijk onderzoek in Gent.
- In maart 2016 maakte de korpschef van de lokale politiezone Antwerpen bekend dat een gerechtelijk

onderzoek wordt gevoerd naar vier lokale politieagenten (bekend als de ‘Bende van Sproetje en Mega Toby’). De interventie-inspecteurs viseerden personen in een precare positie, zoals vluchtelingen en mensen zonder papieren. Ze chanteerden deze personen en maakten hen geld afhandig en andere spullen zoals gsm’s. Unia stelde zich burgerlijke partij bij de onderzoeksrechter in Antwerpen.

- Een homokoppel werd in Leuven belaagd toen ze onderweg waren naar een fitnesscentrum. Door het open raam van een voertuig stelde de dader aan de slachtoffers seksueel getinte en vernederende vragen zoals “wie wie in zijn kont neukt”. Hij volgde het koppel tot in het fitnesscentrum en herhaalde in het bijzijn van de personeelsleden van het fitnesscentrum homofobe uitlatingen als “vuile homo’s” en “hoerenzonen”. De dader werd in november 2016 veroordeeld tot een effectieve gevangenisstraf van zes maanden door de correctionele rechtbank van Leuven.
- Een politieambtenaar van de Politiezone Antwerpen gebruikte disproportioneel geweld bij een interventie aan de Luchtbal. Het slachtoffer is een minder begaafde jongere van vreemde origine met het syndroom van Crouzon. Unia wil als burgerlijke partij garanderen dat bij het onderzoek de mogelijke aanwezigheid van een discriminatiemotief onderzocht wordt.
- Een uitbater in Morsel deed voor de opkuis van zijn afgebrande brasserie een beroep op een ploeg van vijf bouwvakkers. Hij was gefrustreerd en ventileerde dit door rake klappen te geven aan de enige allochtone bouwvakker. Een van de motieven voor de aanval was zijn haat, misprijzen of vijandigheid op basis van de criteria in de Antiracismewet. Zo kreeg de bouwvakker het volgende te horen: “Wat doe jij hier eigenlijk, makkak? Ga maar vechten in Syrië”. Unia stelde zich burgerlijke partij bij de correctionele rechtbank in Antwerpen. De pleidooien waren voorzien op 1 februari 2017.
- Een homoseksuele man werd na een uitstap in zijn stamcafé het slachtoffer van een geweldsmisdrijf. Twee personen verplichtten hem om tot fellatie over te gaan en gooiden hem vervolgens in de Ourthe waarbij homofobe beledigingen werden geuit: “Stik vuile homo”. De man kon zich op miraculeuze wijze uit het water bevrijden en op de rand klimmen. Het hof van beroep van Luik velt een arrest op 16 februari 2017.
- Twee homoseksuelen werden in hartje Brussel het slachtoffer van een opzettelijke geweldpleging. De minderjarige dader uitte duidelijk zijn misprijzen, haat

en vijandigheid tegenover de slachtoffers op basis van hun seksuele oriëntatie. Unia stelde zich burgerlijke partij voor de jeugdrechtbank in Brussel.

- Een Europees functionaris hield voor een terras in de Europese wijk een antisemitisch discours. Hij maakte een amalgaam van het beleid van Israël en van de joden, schold het slachtoffer uit voor “vuile jood” en bracht haar een klap toe met een bord waarop de naam Mussolini stond. Unia stelde zich burgerlijke partij voor de correctionele rechtbank in Brussel.

Eenvoudige klachten

Unia diende in 2016 35 eenvoudige klachten in waarbij het parket verzocht werd om mogelijke strafrechtelijke inbreuken te onderzoeken: 23 Nederlandstalige dossiers en 12 Franstalige dossiers. Het ging om 25 dossiers rond haatmisdrijven, 7 dossiers rond haatboodschappen en 3 discriminatiedossiers. De maatschappelijke domeinen waar deze dossiers zich situeren zijn samenleving (23), politie (4), werk (3), internet (3) en ten slotte goederen en diensten (2). 21 dossiers waren begin 2017 nog in vooronderzoek.

De dossiers van Unia worden op de parketten ter harte genomen. Er wordt een strafrechtelijk gevolg aan gegeven: ofwel door een rechtstreekse dagvaarding, ofwel door het openen van een gerechtelijk onderzoek, ofwel door de toepassing van strafbemiddeling en/of herstelbemiddeling.

Belangrijke vonnissen en arresten over discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven staan gepubliceerd op www.unia.be in de rubriek ‘Rechtspraak & Alternatieven.’

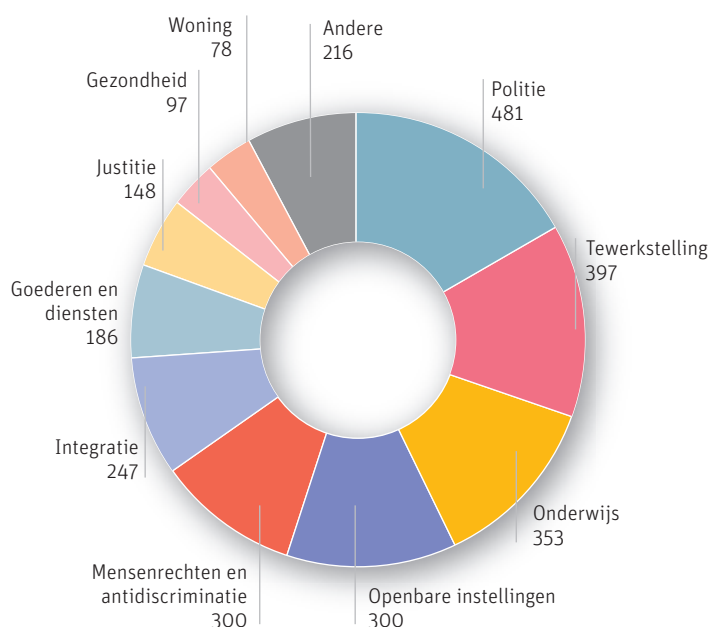
1.6 | Informatie, sensibilisatie en vorming: interventies op het terrein

Unia heeft in 2016 geïnvesteerd in een prominente aanwezigheid op het terrein. De cijfers tonen een significante stijging in alle vormen van interventie: informatie en sensibilisatie, maar ook training en begeleiding. Het publiek dat Unia hiermee bereikt, is in 2016 aanzienlijk gestegen.

Info en sensibilisatie (<4u)	2015	2016
Uren	444	912
Deelnemers	5.974	9.433
Training en begeleiding (<4u)	2015	2016
Uren	1.661	1.945
Deelnemers	2.700	3.922
Totaal	2015	2016
Uren	2.105	2.857
Deelnemers	8.674	13.355

Tijdsbesteding per sector in uren

(n=2.857)



Voor acties rond **informatie en sensibilisatie** is er een verdubbeling in tijdsinvestering (van 444 uur naar 912 uur) en een toename van 55% in het aantal deelnemers. Deze toename wordt grotendeels verklaard door de interfederalisering (ingezet sinds 2014), de integratie of creatie van lokale contactpunten en de acties voor een grotere naamsbekendheid van Unia.

Organisaties, overheidsinstellingen en bedrijven vinden steeds beter en makkelijker hun weg naar Unia. Daarnaast heeft Unia in 2016 zelf ook proactief ingezet op acties van preventieve aard, met een groter bereik als gevolg.

Naast de centrale diensten in Brussel geven ook de lokale contactpunten steeds meer invulling aan de aanwezigheid

op het terrein. Dit laat Unia toe om stakeholders zoals lokale besturen steeds beter te bereiken. De interfederalisering toont verder ook aan dat ze een gunstig effect heeft op de samenwerking met de Vlaamse, Waalse en Brusselse Overheid. Het aantal acties van informatieve en sensibiliserende aard zit duidelijk in de lift.

Een stijgende trend is ook te zien in meer doorgedreven acties rond **training en begeleiding**. Met een stijging van 20% in tijdsinvestering (en 50% meer bereikte deelnemers) is ook in 2016 intensief gewerkt aan structurele verandering binnen bedrijven, overheidsinstellingen en organisaties. Een aantal bestaande samenwerkingsverbanden werden in 2016 bestendigd en een reeks nieuwe werden verder uitgebouwd.

Naast de talrijke trainingen en begeleidingen bij politie (481 uren) is Unia in 2016 opnieuw erg actief geweest rond **arbeid en tewerkstelling** (397 uren). In die sector spitsen de trainingen zich toe op twee assen:

- **De tewerkstelling van doelgroepen die potentieel door werkgevers gediscrimineerd worden.** Hierbij richt Unia zich in het bijzonder op diensten voor arbeidsbemiddeling. Een van de aangeboden trainingen heeft tot doel om arbeidsbemiddelaars te leren omgaan met discriminerende vragen van werkgevers. Deze training geeft meer duiding en inzicht bij het wettelijk kader en biedt de mogelijkheid om tools en technieken te oefenen. Op die manier kunnen eventuele stereotypen van werkgevers worden overstegen en komt de focus op de objectieve aspecten van de aanwerving te liggen.
- **Behoud van tewerkstelling.** Hierbij zijn vooral de hiërarchisch verantwoordelijken de doelgroep van de trainingen. Unia voorziet hen van de nodige tools om een werkkader zonder discriminatie en pestgedrag te waarborgen. Maar evengoed stelt Unia hen in staat om diversiteit als aandachtspunt op te nemen in hun beleid en doeltreffend om te gaan met diversiteitsvragen van het personeel.

1.7 | Adviezen en aanbevelingen

Unia voert onderzoek en studies uit over discriminatie op het werk, op school en op de woningmarkt. Daarnaast trekt ze conclusies uit de individuele en structurele dossiers die ze behandelt. Op basis van die kennis formuleert Unia gerichte adviezen en aanbevelingen aan organisaties en overheden. Deze adviezen en aanbevelingen zijn te raadplegen op www.unia.be, in de rubriek 'Wetgeving en Aanbevelingen'.

Federaal

Evaluatierapport antidiscriminatie- en antiracismewetgeving

Unia bereidde met betrekking tot de Antidiscriminatie- en Antiracismewet een evaluatieverslag voor op basis van eigen praktijkervaring, gekende nationale rechtspraak en algemene expertise op het gebied van discriminatiebestrijding.

Publieke consultatie over de hervorming van de wetgeving over de uitoefening van de gezondheidszorg

De federale minister van Volksgezondheid Maggie De Block werkt aan een hervorming van de wetgeving rond de beroepsuitoefening in de gezondheidszorg. De bestaande wetgeving bevat enkele obstakels, en belemmert met name het recht op inclusie voor leerlingen met een handicap die zorg en medicijnen nodig hebben tijdens de schooltijd. Bovendien creëert de wetgeving problematische situaties in onderwijsinstellingen en voor de taken van persoonlijke assistenten. Unia vraagt dat de geplande hervorming wordt aangegrepen om die obstakels weg te werken.

De toegankelijkheid van de infrastructuur en het materieel van de NMBS voor personen met een handicap

De Belgische Staat en de NMBS staan op het punt om een nieuwe beheersovereenkomst af te sluiten (in 2017). Unia heeft haar aanbeveling van 2014 over de toegankelijkheid van de infrastructuur en het materieel van de NMBS geactualiseerd. Unia vraagt van de NMBS een planning en een timing om tot een inclusief spoorvervoer te komen.

Vlaanderen

Advies Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan

De Vlaamse minister van Gelijke Kansen Liesbeth Homans coördineert het Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan. Unia heeft over dit beleidsplan een advies uitgebracht, dat ze ook heeft voorgesteld aan de ambtelijke Commissie Gelijke Kansen. Unia vroeg een sterker engagement van de minister, met concrete acties om zo tot een beter resultaat te kunnen komen.

Advies Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD)

De Vlaamse minister van Werk Philippe Muylers zet in op discriminatiebestrijding via het ABAD. Unia heeft over het ontwerp van dit actieplan een advies geformuleerd, waarin ze pleit voor een grondige aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie. Dat kan volgens Unia onder meer door de inspectiediensten bevoegd te maken voor praktijktesten of door in alle sectoren in te zetten op zelfregulerende acties tegen discriminatie.

Advies conceptnota Private Huur

De Vlaamse minister van Wonen Liesbeth Homans stelde in 2016 haar conceptnota Private Huur voor. Unia stelde een advies op over die conceptnota, waarbij vragen werden gesteld over de manier waarop discriminatie op de huurwoningmarkt wordt bestreden. Sensibilisatie en zelfregulering komen in de conceptnota aan bod, wat een goede zaak is. Toch vraagt Unia ook dat de Wooninspectie een rol krijgt in het controleren van de naleving van de antidiscriminatiewetgeving.

Aanbeveling Koppenbeleid

De Vlaamse overheid wil haar personeelsbestand van 1.950 personen verminderen in 2019. In dat kader wordt het aantal personeelsleden niet meer geteld in voltijdse equivalenten, maar in 'koppen'. Door dit 'Koppenbeleid' zal een halftijdse medewerker voortaan meetellen als een voltijdse medewerker. Daardoor dreigt er meer druk te komen op beleidsverantwoordelijken om geen halftijdse medewerkers aan te nemen, of om sneller medewerkers te ontslaan met een halftijds statuut. Unia analyseerde de maatregel en vreest dat dit het nog moeilijker zal maken voor mensen met een handicap om werk te krijgen en te behouden. Het Koppenbeleid dreigt dan ook een indirecte vorm van discriminatie te zijn voor personen met een

handicap of met een chronische ziekte, die vaker halftijds werken.

Aanbevelingen inclusief onderwijs

Unia heeft tijdens het schooljaar 2015-2016 de start van het M-decreet gevolgd. Ze was aanwezig op informatiemomenten over het M-decreet, over inclusie in onderwijs en over redelijke aanpassingen. Unia sprak met ouders van kinderen met een handicap, met organisaties die voor de rechten van personen met een handicap opkomen en met personen die het M-decreet als leraar, directie, CLB-medewerker of begeleider uitvoeren. Die gesprekken leidden tot een eerste tussentijdse evaluatieverslag dat de conclusies en aanbevelingen van Unia bundelt.

Adviezen rond de uitvoeringsbesluiten van het Vlaamse decreet rond Persoonsvolgende Financiering (PVF-decreet)

Unia heeft in 2016 verder de uitvoering van het PVF-decreet opgevolgd door adviezen te formuleren rond de verschillende uitvoeringsbesluiten. Dat gebeurde op vraag van de Vlaamse minister van Welzijns en Volksgezondheid Jo Vandeurzen. Het ging onder andere over het omzetten van de huidige ondersteuning in het systeem van persoonsvolgende financiering. In de toewijzing van een persoonsvolgend budget heeft Unia het belang benadrukt van inspraak, voldoende informatieverstrekking en een goede rechtsbescherming voor de persoon met een handicap.

Aanbeveling inclusie van dove leerlingen in het Vlaamse onderwijs

Vandaag kunnen dove leerlingen school lopen in het buitengewoon onderwijs of in het gewone onderwijs met een tolk. De lessen volgen via een tolk is een redelijke aanpassing, maar het is geen inclusie. Unia pleit ervoor om vandaag te beginnen met de volwaardige inclusie van dove personen in het gewone onderwijs.

Opheffing van het systeem van vrijstelling van leerplicht

Ieder jaar wordt er een vrijstelling van leerplicht gegeven aan ongeveer 500 kinderen en jongeren met ernstige meervoudige beperkingen, gedragsproblemen of emotionele problemen. Volgens Unia moet dit systeem

worden opgeheven omdat het bepaalde kinderen en jongeren van onderwijs uitsluit.

Advies conceptnota Basisbereikbaarheid

Eind 2015 keurde de Vlaamse Regering een conceptnota Basisbereikbaarheid goed. De bedoeling is om het openbaar vervoersbeleid globaler en lokaler te maken. Globaler door de verschillende transportwijzen beter af te stemmen op elkaar en lokaler door de oprichting van vervoersregio's.

Unia maakte in een brief aan de Vlaamse minister van Mobiliteit Ben Weyts in maart 2016 opmerkingen over de gevolgen van basisbereikbaarheid voor de vervoersmogelijkheden van personen met een beperkte mobiliteit. De verschillende vormen van mobiliteit combineren, verhoogt de toegankelijkheid van het openbaar vervoer niet. Treinvervoer op zich is daarnaast nog te weinig toegankelijk voor mensen met beperkte mobiliteit, zelfs los van de afstemming op bus- en tramvervoer. Basisbereikbaarheid zorgt ook voor een verminderd aanbod aan vervoer in landelijke gebieden en voor langere voor- en natrajecten. Ten slotte is meer lokaal beleid rond openbaar vervoer geen garantie op een gecoördineerd beleid voor personen met een handicap.

Brusselse Hoofdstedelijke Gewest

Aanbeveling voor gelijke behandeling op de particuliere huurmarkt in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest na de zesde staatshervorming

Sinds de invoeging van de zesde staatshervorming op 1 juli 2014, vallen huisvesting en dus ook de regulering van huurovereenkomsten onder de bevoegdheid van de gewesten. De federale antidiscriminatiewetten mogen in principe niet meer op deze materie worden toegepast, omdat deze wetten niet van toepassing zijn op aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen of gewesten vallen. Unia beveelt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering onder andere aan om het toepassingsveld van de Brusselse Wooncode (over gelijke behandeling) uit te breiden tot de privé-huurmarkt om de leemte op te vullen.

Bovendien wijst deze leemte op een zwak punt van de Brusselse wetgeving in verband met antidiscriminatie. De opeenstapeling van specifieke antidiscriminatie-

ordonnanties die telkens tot één bepaalde materie beperkt zijn, zal nooit een garantie bieden dat alle ‘juridische leemtes’ opgevuld worden. Daarvoor is een algemene kaderordonnantie nodig, die onmiddellijk van toepassing is op alle aangelegenheden die onder de bevoegdheid vallen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

Positieve acties ontwikkelen in de overheidsdiensten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest

Wanneer individuen of groepen te maken hebben met een duidelijk ongelijke behandeling in de samenleving, kan de overheid tijdelijk in acties voorzien om dat te verhelpen. Die zogenoemde ‘positieve acties’ worden dikwijls verward met ‘omgekeerde discriminatie’ – waar plots een groep zou worden bevoordeeld tegenover andere groepen. Vanuit de wetgeving die geldt voor de Brusselse overheidsdiensten, heeft Unia de juridische en methodologische voorwaarden geanalyseerd waaronder in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest doeltreffende positieve acties kunnen worden uitgewerkt, zonder nieuwe discriminatie in de hand te werken.

Advies betreffende het voorontwerp van besluit van de regering van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest betreffende dienstencheques

Op aanvraag van de Brusselse minister van Werk en Economie Didier Gosuin stelt Unia maatregelen voor om discriminatie in de dienstenchequesector beter te bestrijden, zoals het bijvoegen van een non-discriminatieclausule in de contracten met de klanten.

Advies over het ontwerp van ordonnantie betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (handistreaming)

Op vraag van de Brusselse staatssecretaris voor Gelijke Kansen Bianca Debaets schreef Unia in februari 2016 een advies over het ontwerp van ordonnantie betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

In haar advies verwelkomt Unia de aanpak van de regering om zich volledig in het kader van het VN-verdrag in te schrijven, maar betreurt het wel dat de regering geen coördinatoren handicap aanstelt in haar administratie.

Advies bij het verzamelen van persoonlijke gegevens van stagiaires bij het Europees Sociaal Fonds (ESF) 2014-2020 in het kader van professionele vorming

De Brusselse federatie van organisaties voor socio-professionele inschakeling (FeBISP) deed een beroep op Unia voor een advies over de juridische correctheid bij het verzamelen van persoonlijke gegevens in het kader van professionele opleidingen voor stagiaires bij het ESF 2014-2020.

Volgens het huidige ESF-reglement moeten inschakelingsgerichte organisaties om de stagiair te kunnen identificeren persoonlijke gegevens verzamelen die rechtstreeks of onrechtstreeks duiden op enkele beschermde criteria uit de Antidiscriminatiwet. Het gaat in het bijzonder over de gegevens over iemands handicap, gezondheidstoestand, sociale origine, vermogen en nationale of etnische afstamming (personen van vreemde origine).

Voor Unia schuilt hierin een groot gevaar tot stigmatisering van de stagiaires. Het stelt daarom voor om deze gegevens te laten verzamelen door een externe organisatie of op zijn minst door een specifiek aangewezen persoon die gebonden is aan het beroepsgeheim.

Bijgevolg nodigde Unia de FeBISP ook uit om na te denken over de wenselijkheid en om een beslissing over deze regeling voorlopig uit te stellen, totdat de Privacycommissie zich over de grond van deze zaak uitspreekt en er een adequate beschermingsprocedure wordt georganiseerd voor het verzamelen van deze gegevens. Dit in overleg met andere actoren in het domein van socioprofessionele integratie, actief in opleidingsprojecten van het ESF.

Waals Gewest

Advies bij het voorstel van decreet van de Waalse regering voor wijziging van het decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Unia werd door de Waalse minister van Gelijke Kansen Maxime Prévot gevraagd om een advies te geven over de hervorming van het decreet ter bestrijding van discriminaties. In dit advies benadrukt Unia de noodzaak om de tekst in het decreet aan te passen zodat het rekening houdt met de aanbevelingen die Unia formuleerde in haar evaluatie van de federale antidiscriminatiwetgeving.

Advies zorgverzekering in Wallonië

De Waalse zorgverzekering heeft als doel het verlies van autonomie gerelateerd aan leeftijd, handicap of gezondheid te begeleiden, waardoor mensen die dat wensen zo lang mogelijk in hun huis kunnen blijven, mits de betaling van een jaarlijkse premie vanaf de leeftijd van 26 jaar.

Bij de uitoefening van haar monitoringsopdracht sprak Unia zich in een advies in april 2016 uit over de conformiteit van deze verzekering aan de rechten van de VN-conventie en de grote rechtsprincipes die hieruit voortvloeien.

Franse Gemeenschap

Advies bij het voorstel van decreet van 3 mei 2016 over het onthaal en de begeleiding in het gewone leerplichtonderwijs van leerlingen met specifieke behoeften

Unia verwelkomt de stap om procedures te ontwikkelen voor bemiddeling en beroepsmogelijkheden bij vragen voor redelijke aanpassingen. Toch stelt ze valkuilen vast op verschillende niveaus. Unia vestigt met name de aandacht op het feit dat het decreet niet conform is aan wettelijke teksten – in het bijzonder die van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Daarnaast zijn de voorgestelde modaliteiten voor bemiddeling en beroepsmogelijkheden ontoereikend.

Advies bij het diversiteitsplan in de overheidsdiensten van de Franse Gemeenschap

Op vraag van de minister van Overheidsdiensten André Flahaut formuleerde Unia een advies bij het plan ter bevordering van gelijke kansen en diversiteit in overheidsdiensten. Dit advies bestrijkt meerdere actieterreinen. Het benadrukt daarbij voornamelijk de volgende punten:

- Voor een juiste diagnose over gelijkheid en diversiteit in de openbare dienst, pleit Unia voor betrouwbare statistieken. Zij zouden hierbij gebruik kunnen maken van de instrumenten van de socio-economische monitoring voor personen van vreemde origine.
- In verband met de specifieke aandacht voor personen met een handicap, raadt Unia aan om beter op de hoogte te zijn van wat het begrip ‘redelijke aanpassingen’

inhoudt voor alle medewerkers in de administratie. Unia raadt ook aan om specifieke procedures te ontwikkelen voor mensen met een handicap tijdens de selectie en rekrutering, een mechanisme van prioritering op te stellen voor kandidaturen of een commissie te installeren die belast is met het toezicht op de quota voor werknemers met een handicap in de administratie.

- Experts in gelijkheid-diversiteit worden vaak weinig erkend door hun collega's in hun functies, en moeten verder worden ondersteund.
- Unia moedigt (sinds 2012) de Franse Gemeenschap aan om te communiceren over het openstellen van het ambtenarenapparaat van de Gemeenschap voor buitenlandse onderdanen.

Advies bij het plan ter bestrijding van ongelijkheid en armoede, op vraag van minister-president van de Franse Gemeenschap Rudy Demotte

In dit advies benadrukt Unia het verband tussen de strijd tegen discriminaties en de strijd tegen armoede en onderlijnt het ook de noodzaak om de antidiscriminatie wetten beter te kennen om uitsluiting te voorkomen. Het is bovendien belangrijk om jongeren centraal te stellen – in het bijzonder in het onderwijs. Enkele belangrijke aspecten hierbij zijn:

- zorgen voor voldoende onthaalaanbod, zowel in crèches als in het basisonderwijs;
- evalueren van de opvang van nieuwkomers in het onderwijs;
- vormen van leerkrachten voor een beter begrip van de aanwezige diversiteit in scholen;
- erkennen en rekening houden met fenomenen die te maken hebben met ‘afhaakgedrag’ van jongeren.

Aanbeveling bij het verbod op het dragen van religieuze tekens in het hoger onderwijs en in het volwassenenonderwijs in de Franse Gemeenschap

Unia ontving verschillende meldingen over het verbod op het dragen van hoofddoeken dat wordt opgelegd aan studenten in interne reglementen van hogescholen en in volwassenenonderwijs in de Franse Gemeenschap. Recente rechtspraak heeft bevestigd dat het neutraliteitsbeginsel – dat exclusief of inclusief kan geïnterpreteerd worden – alleszins niet van toepassing is op studenten, maar alleen op leraars en docenten.

Unia vraagt aan de ministers van Hoger Onderwijs Jean-Claude Marcourt en van volwassenenonderwijs Isabelle Simonis van de Franse Gemeenschap om, eventueel via een rondzendbrief, deze instellingen erop attent te maken dat een algemeen verbod op het dragen van religieuze tekens door studenten in interne reglementen juridisch ongegrond is.

1.8 | Publicaties

Deze publicaties zijn te raadplegen op www.unia.be, in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.

Strategisch plan 2016-2018. Een inclusieve samenleving: plaats voor iedereen



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 profiteert 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.

Jaarverslag 2015. Samenleven op scherp



2015 heeft onze samenleving getekend. Gewelddadige conflicten en spanningen wereldwijd misten hun impact niet, ook bij ons. Terwijl we de redactie van het jaarverslag afronden, beleefde België de naweeën van de aanslagen op de luchthaven van Zaventem en het

metrostation Maalbeek in Brussel.

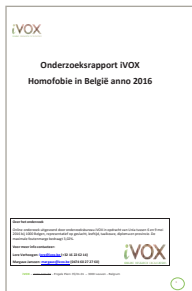
De afstand tussen verschillende bevolkingsgroepen lijkt toe te nemen. Op verschillende maatschappelijke domeinen worden de relaties op scherp gesteld. We worden geconfronteerd met fundamentele vragen over waarden en normen, over vrijheid en verantwoordelijkheid, en uiteindelijk: over de mogelijkheid om harmonieus samen te leven. Het jaarverslag probeert op die en andere vragen mee een antwoord te formuleren.

Het werk van Unia in 2015, uitgedrukt in cijfers



In 2015 ontving Unia 4.554 meldingen over vermoedelijke discriminatie en opende het 1.596 dossiers. Dat is een lichte daling in vergelijking met 2014, maar de algemene stijging sinds 2010 houdt aan. De drie belangrijkste domeinen waren, net als in 2014, goederen en diensten (24% van alle dossiers, waaronder vooral huisvesting), media (23%) en werk (22%). Daarna volgden: onderwijs (11%), samenleving (10%) en 'diverse activiteiten' (4%). De drie voornaamste discriminatiecriteria waren, net als in 2014, de zogenaamde 'raciale' criteria (38% van alle dossiers), handicap (22%) en geloof of levensbeschouwing (19%). Daarna volgden: leeftijd (5%), seksuele oriëntatie (5%), vermogen (4%) en tot slot gezondheidstoestand (4%).

Homofobie in België anno 2016: onderzoeksrapport



Naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie van 2016 voerde het onderzoeksbureau iVOX in opdracht van Unia tussen 6 en 9 mei 2016 een online-onderzoek uit bij 1.000 Belgen. Het onderzoek is representatief op basis van geslacht, leeftijd, taalkeuze, diploma en provincie.

Evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten



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.

Aan het werk met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk



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.

Met een handicap naar de school van je keuze: redelijke aanpassingen in het onderwijs



Unia ontvangt geregeld meldingen van leerlingen met een handicap en hun ouders die problemen hebben om redelijke aanpassingen te verkrijgen op school. Redelijke aanpassingen zijn een recht, gegarandeerd door de Verenigde Naties en de antidiscriminatie wetgeving in ons land. Met deze brochure willen we het begrip 'redelijke aanpassingen' toelichten voor alle betrokkenen: leerlingen, ouders, leerkrachten en schooldirecties, en actoren uit de onderwijswereld. Omdat we waarderen wat er in veel scholen al gebeurt, gebruiken we daarbij volop goede praktijkvoorbeelden.

Samenwerking met de federale politie: jaarverslag 2015



De conventie tussen Unia en de politie rust op drie pijlers. Unia geeft diversiteitsvormingen bij de politie, ondersteunt haar netwerk Diversiteit en steunt haar structurele diversiteitsprojecten. Via die meerledige en geïntegreerde aanpak bevorderen we de diversiteit bij de politie. Samen gaan we op een structurele en duurzame manier de strijd tegen discriminatie aan. Het jaarverslag van 2015 gaat in detail in op de verschillende activiteiten die in 2015 in dit kader werden georganiseerd.

Bijlagen



1. BALANS EN RESULTATEN-REKENING

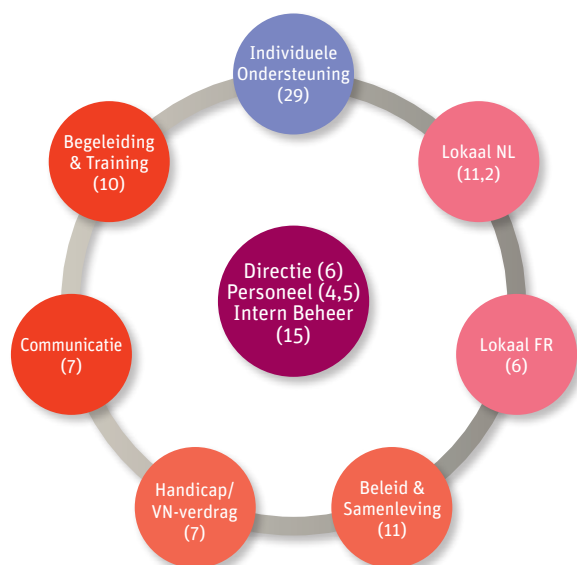
Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31/12/2016 en uit de resultatenrekening over 2016. De financiële staten 2016 werden op datum van 17 maart 2017 door de raad van bestuur goedgekeurd en door de Bedrijfsrevisor gecontroleerd.

De onderstaande bedragen zijn uitgedrukt in duizenden euro's.

Balans op 31/12/2016 (x 1.000 euro)			
Activa	7.717	Passiva	7.717
Vaste activa	164	Startkapitaal	3.451
		Gecumuleerd resultaat	532
		Bestemd Fonds Sociaal Passief	1.242
		Voorzieningen	76
Vlottende activa	7.553	Schulden	2.416
Handelsvorderingen	905	Leveranciers	340
Financiële activa	122	Sociale schulden	747
Liquide middelen	6.508	Overige schulden	1.295
Vlottende activa	18	Overlopend passief	34
Resultatenrekening 01/01/2016 – 31/12/2016 (x 1.000 euro)			
Opbrengsten	8.844	Kosten	8.820
Federale toelagen	6.262	Werkingskosten	1.793
Toelagen gew. en gemeenschappen	1.653	Projectkosten	226
Projectopbrengsten	344	Personeelskosten	6.627
Overige opbrengsten	504	Afschrijvingen	139
Meerwaarden	81	Minderwaarden	35
		Uitzonderlijke kosten	24
		Resultaat 2016	24

Meer informatie over het personeels- en loonbeleid van Unia is te raadplegen op www.unia.be in de rubriek 'Werken bij Unia'.

2. ORGANIGRAM EN OMSCHRIJVING VAN DE DIENSTEN



Unia heeft drie horizontale diensten, die alle andere diensten ondersteunen: de dienst Intern Beheer, de dienst Personeel en de directie. De dienst Intern Beheer en de dienst Personeel werken ook voor Myria, het Federaal Migratiecentrum.

De dienst **Individuele Ondersteuning** behandelt alle meldingen die Unia ontvangt. Daarbij verzorgt deze dienst niet alleen de intake-procedure, maar staat ze ook in voor de analyse van de feiten en de toetsing aan het wettelijk kader. Daarnaast ontvangt en begeleidt de dienst alle vragen over discriminatie, haatmisdrijven of haatdragende uitlatingen, zorgt ze voor een professionele doorverwijzing indien nodig, verstrekt ze informatie over individuele rechten, formuleert ze adviezen in het kader van wetgevende initiatieven en zoekt ze oplossingen om discriminerende toestanden ongedaan te maken. Deze dienst beschikt over een grote juridische expertise die zowel nationaal als internationaal bijzonder wordt gewaardeerd.

De dienst **Lokaal NL** bestaat uit de lokale contactpunten in de 13 centrumsteden in Vlaanderen. Het is hun taak om dicht bij de burgers te staan zodat die Unia kunnen aanspreken, en dicht bij de lokale actoren (steden en gemeenten, middenveldorganisaties enz.) om gelijke kansen en diversiteit te bevorderen via bewustmakings- en informatiecampaagnes en lokale projecten.

De dienst **Lokaal FR** geeft in de structuur vorm aan de decentralisatieverplichting die opgenomen is in het samenwerkingsakkoord over de oprichting van Unia. De dienst verzekert de lokale aanwezigheid van medewerkers van Unia in de belangrijkste Waalse steden. Zo brengt het Unia met al haar opdrachten dicht bij de burgers en de lokale actoren.

De dienst **Beleid en Samenleving** bevordert diversiteit en de strijd tegen discriminatie en racisme via lobbying, met de bedoeling om de pleidooien van Unia in de verschillende sectoren van de samenleving ingang te doen vinden. Deze dienst volgt van zeer nabij het beleid op rond gelijke kansen van de federale overheid en de overheden van de deelstaten, en stimuleert intern het opstellen van adviezen en aanbevelingen over de uitdagingen die ze identificeert. De dienst voert ook, in samenwerking met zijn partners, studies en onderzoeken uit om op een wetenschappelijke en objectieve manier gegevens te verzamelen over het proces van discriminatie (Socio-Economische Monitoring, Barometers, enz.).

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 zijn toezichtsopdracht met het oog op een betere naleving van de bepalingen van het VN-verdrag in alle publieke beleidsmaatregelen.

De dienst **Communicatie** tekent de krijtlijnen uit voor het communicatiebeleid van Unia (standpunten, huisstijl, imago enz.) en coördineert de informatie- en bewustmakingscampagnes. De dienst verzekert ook de contacten met de pers en staat alle andere diensten van Unia bij die vragen hebben over publicaties (jaarverslag, brochures, studies enz.).

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. Het aanbod vertrekt vanuit de realiteit van de organisatie die de aanvraag doet. Unia wil door deze begeleiding een structurele impact hebben: processen en beleid worden verbeterd. Om het traject alle slagkansen te geven, moet een aantal randvoorwaarden vervuld zijn en moet er een akkoord zijn over een aantal basisprincipes. Het concrete begeleidingstraject kan uit verschillende acties bestaan: training, ondersteuning voor een werkgroep diversiteit, advies voor interne en externe communicatie, begeleiding bij het uitwerken van een actieplan enz.

3. RAAD VAN BESTUUR

De raad van bestuur is samengesteld uit 20 leden, aangevuld met een vertegenwoordiger van de Duitstalige Gemeenschap voor kwesties die haar aanbelangen. De leden worden aangeduid op basis van hun deskundigheid, ervaring, onafhankelijkheid en moreel gezag. Ze komen onder anderen uit de academische wereld, de gerechtelijke wereld, het middenveld en de sociale partners. Bernadette Renauld en Michael Cerulus zijn verkozen als covoorzitters van de raad van bestuur.

Effectieven	Plaatsvervangers
Leden aangeduid door de Kamer van Volksvertegenwoordigers	
Nederlandstalige leden: Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Nederlandstalige plaatsvervangers: Naima Charkaoui, 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
Leden aangeduid door het Vlaams Parlement	
Matthias Storme Sabine Poleyn Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
Leden aangeduid door het Parlement van het Waalse Gewest	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Laurent de Brier (vertrekkend sinds 2017)
Leden aangeduid door het Parlement van de Franse Gemeenschap	
Khadija Nahime Samy Sidis	Michelle Waelput Abdoul Diallo
Leden aangeduid door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap*	
Cécile Pfeiffer	Julia Slot
Nederlandstalige leden aangeduid door het Parlement van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Michael Cerulus	Arnaud Stas
Franstalige leden aangeduid door het Parlement van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

* De Duitstalige Gemeenschap duidde in 2017 twee opvolgers aan: Uwe Köberich (effectief) en Daniel Müller (plaatsvervanger).

4. CONTACTADRESSEN UNIA

Hoofdkantoor: Brussel

Unia

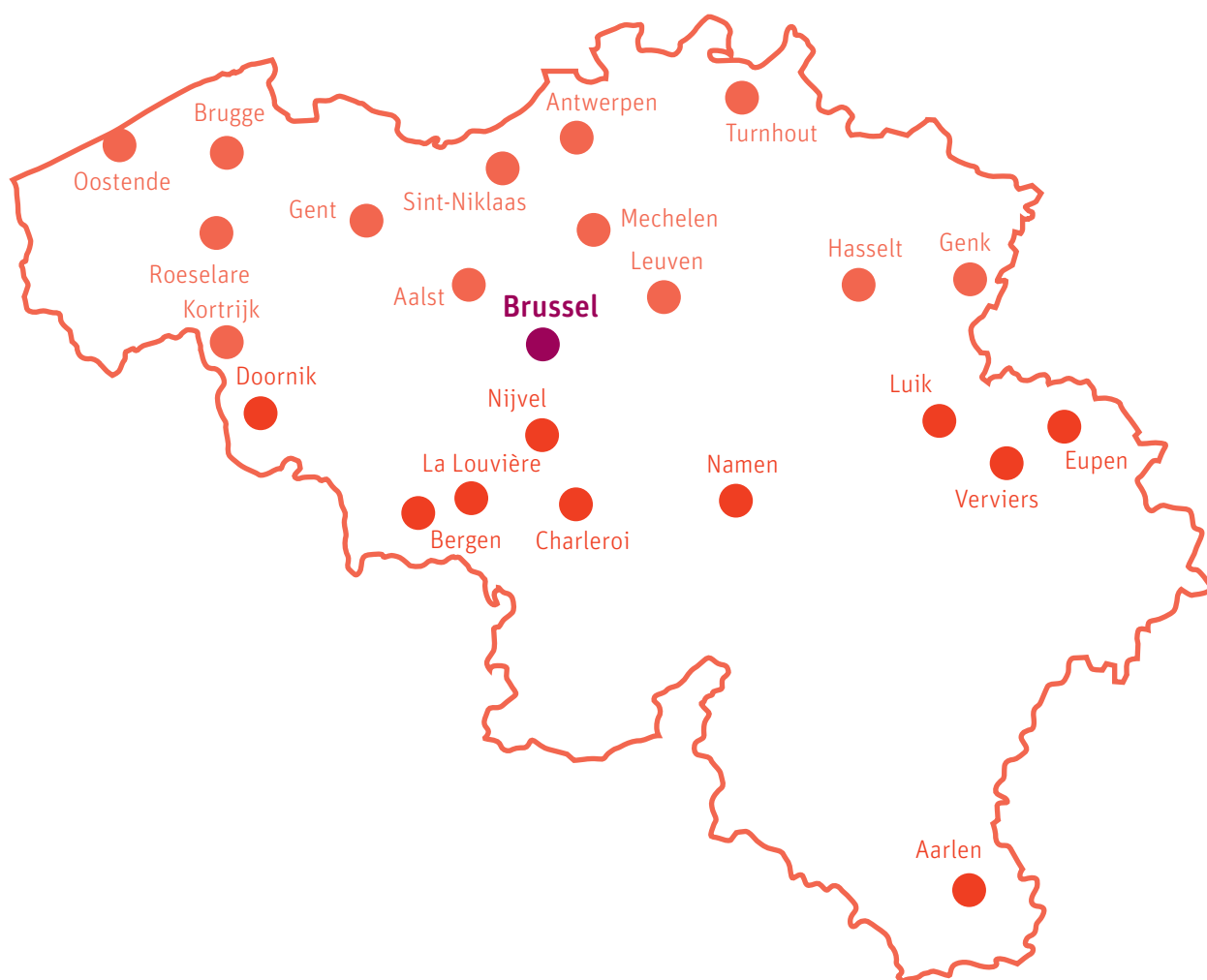
Koningsstraat 138

1000 Brussel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ info@unia.be

🌐 www.unia.be



Lokale contactpunten in Vlaanderen

Unia Regio Aalst

Werf 9, 9300 Aalst

☎ 053 72 31 88

✉ aalst@unia.be

Unia Regio Antwerpen

De Coninckplein 25 (ingang Muizenstraat), 2060 Antwerpen

☎ 03 338 38 91

✉ antwerpen@unia.be

Unia Regio Brugge

Hoogstraat 9, 8000 Brugge

☎ 0475 78 39 71

✉ brugge@unia.be

Unia Regio Genk

Stadsplein 1, 3600 Genk

☎ 089 65 42 49

✉ genk@unia.be

Unia Regio Gent

Botermarkt 1, 9000 Gent

☎ 09 268 21 68

✉ gent@unia.be

Unia Regio Hasselt

Burgemeester Bollenstraat 13, 3500 Hasselt

☎ 011 23 94 72

✉ hasselt@unia.be

Unia Regio Kortrijk

Grote Markt 54, 8500 Kortrijk

☎ 0475 78 39 70

✉ kortrijk@unia.be

Unia Regio Leuven

Diestsesteenweg 104F, 3010 Leuven

☎ 016 27 26 00

✉ leuven@unia.be

Unia Regio Mechelen

Grote Markt 21, 2800 Mechelen

☎ 0470 40 55 69

✉ mechelen@unia.be

Unia Regio Oostende

Vindictivelaan 1, 8400 Oostende

☎ 0475 78 39 71

✉ oostende@unia.be

Unia Regio Roeselare

Gasthuisstraat 10, 8800 Roeselare

☎ 0472 22 07 65

✉ roeselare@unia.be

Unia Regio Sint-Niklaas

Abingdonstraat 99, 9100 Sint-Niklaas

☎ 03 778 30 32

✉ sint-niklaas@unia.be

Unia Regio Turnhout

Campus Blairon 200, 2300 Turnhout

☎ 014 40 96 34

✉ turnhout@unia.be

Lokale contactpunten in Wallonië

Unia Brabant wallon - Hainaut Sud

☎ 0470 66 46 89
✉ bwhsud@unia.be

Unia Huy-Waremme - Namur - Luxembourg

☎ 0470 66 46 88 ou 0498 77 10 46
✉ huynamlux@unia.be

Unia Liège - Verviers

☎ 0479 99 28 21
✉ liegeverriers@unia.be

Unia Wallonie Picarde - Hainaut Centre

☎ 0479 99 28 63
✉ wapihc@unia.be

COLOFON

Jaarverslag 2016 – Inclusie onder druk
Brussel, september 2017

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningsstraat 138, 1000 Brussel
☎ 02 212 30 00
✉ info@unia.be

Redactie: Unia

Herlezing en eindredactie: Unia

Vertaling naar het Frans: Cyrano & Dice

Vertaling naar het Duits: Daniel Piette

Grafisch concept en opmaak: StudiOrama

Foto's: Unia en François Vanheel

Druk: Bulckens

Verantwoordelijke uitgever: Patrick Charlier

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 of door te bellen naar 02 212 30 00.

Vermeld duidelijk de titel 'Jaarverslag 2016 – Inclusie onder druk' en je naam en adres. Deze publicatie is gratis; alleen voor grote hoeveelheden of een exprezending kunnen portokosten worden aangerekend.

Je kan deze publicatie ook terugvinden op 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.



Unia

Koningsstraat 138 • 1000 Brussel

+32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



Interfederaal
Gelijkheidscentrum