



Jaarverslag
2015

Samenleven op scherp

- Markante gebeurtenissen
- Dossiers en meldingen
- Unia op het terrein



Interfederaal
Gelijkkansencentrum

Jaarverslag

2015

**Samenleven
op scherp**

Inhoudstafel

INLEIDING	5
------------------------	----------

HOOFDSTUK 1

Markante gebeurtenissen	7
--------------------------------------	----------

1 EEN VERHIT KLIMAAT	8
1.1 Samenleven op scherp	8
1.2 Politie: vervreemding vermijden	8
2 HANDICAP: NAAR INCLUSIEF ONDERWIJS - EN EEN MENTALITEITSWIJZIGING	9
2.1 Vlaanderen	9
2.2 Franse Gemeenschap	10
2.3 Duitstalige Gemeenschap	10
3 'SOCIO-ECONOMISCHE MONITORING': ORIGINE BLIJFT DE ARBEIDSMARKTPOSITIE MEE BEPALEN	11
4 EVALUATIE VAN DE ANTIDISCRIMATIEWETGEVING	12
4.1 Context.....	12
4.2 Een bewuste keuze voor verzoening	12
4.3 Moeilijk te bewijzen	13
4.4 Aanbevelingen	13
5 NEUTRALITEIT: PREJUDICIËLE VRAAG AAN HET HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE	14
5.1 Overheden: neutraliteit en antidiscriminatie	14
5.2 Private sector: neutraliteit afdwingen?	14
5.3 De zaak-Achbita	15
5.4 Prejudiciële vraag moet duidelijkheid brengen	15
6 MONITORING VAN HAATMISDRIJVEN	15

HOOFDSTUK 2

Dossiers en meldingen	17
------------------------------------	-----------

1 DOSSIERS	19
1.1 1.596 nieuwe dossiers geopend	19
1.2 Plaats van de feiten	21
1.3 1.422 dossiers afgesloten	22
1.4 Onderhandelde oplossingen	22
1.5 Gerechtelijke procedures	23
2 MELDINGEN	24
2.1 Meldingen per geslacht, taal van de melder, contactname en type melding	25
2.2 Plaats van de melding	27

HOOFDSTUK 3

Analyse van de dossiers per maatschappelijk domein 29

1	GOEDEREN EN DIENSTEN: 383 DOSSIERS	30
1.1	Wonen: 159 dossiers	30
1.2	Praktijktesten: discriminatie effectief bewijzen.....	31
1.3	Woonwagengewoners: het gebrek aan staanplaatsen blijft acuut	32
2	MEDIA: 365 DOSSIERS	32
2.1	Einde aan de straffeloosheid van islamo- en homofobe persmisdrijven?	33
2.2	Met vereende krachten tegen haatboodschappen.....	33
3	WERK: 341 DOSSIERS	34
3.1	Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer: een weg uit de impasse	34
3.2	Discriminatie in de dienstenchequesector: controle gevraagd.....	35
3.3	Gedragsregels zijn goed, handhaving is beter	36
4	ONDERWIJS: 169 DOSSIERS	36
4.1	Leerlingen en studenten hebben recht op redelijke aanpassingen	36
4.2	Onderwijsinspectie: hoe discriminatie opsporen?	37
4.3	'Diversiteitsbarometer Onderwijs'	38
5	SAMENLEVING: 154 DOSSIERS	38
5.1	Boerkiniverbod: een oproep tot serene en evenwichtige discussie	38
5.2	Gezondheidspersoneel klaarstomen voor de superdiversiteit.....	39
6	POLITIE EN JUSTITIE: 61 DOSSIERS.....	39
6.1	Nieuwe vorm voor opleidingstraject politie.....	39
6.2	Studiedag over etnische profilering.....	40
6.3	Naar een efficiënter politieoptreden in Brussel	40

HOOFDSTUK 4

Analyse van de dossiers per criterium..... 41

1	'RACIALE' CRITERIA: 661 DOSSIERS	42
1.1	Antisemitisme: een veeleer conjunctureel fenomeen	42
1.2	Racisme op het openbaar vervoer: structureel overleg is aan de orde	42
1.3	Middenveld en Unia: nauwere samenwerking	43
2	HANDICAP EN GEZONDHEIDSTOESTAND: 384 DOSSIERS.....	44
2.1	Arbeidsmarkt: redelijke aanpassingen zijn niet vanzelfsprekend	44
2.2	Toegankelijkheid: een processie van Echternach	45
2.2.1	Openbare gebouwen.....	45
2.2.2	Openbaar vervoer.....	46
2.3	Wet onder de loep: juridische bescherming van kwetsbare mensen	46
2.4	Autonomer leven voor mensen met een handicap	46
3	GELOOF OF LEVENSBESCHOUWING: 330 DOSSIERS	47
3.1	Botst exclusieve neutraliteit met andere maatschappelijke doelstellingen?	47
4	SEKSUELE ORIËNTATIE: 92 DOSSIERS	48
4.1	Onderzoek: geweld tegenover holebi's	48
4.2	Meldingsbereidheid verhogen	49
4.3	'Et toi, t'es casé(e) ?'	49

5	LEEFTIJD: 80 DOSSIERS.....	50
5.1	Structurele hindernissen voor oudere werknemers	50
5.2	Mensenrechten van ouderen in zorginstellingen.....	50
6	WOONWAGENBEWONERS EN ROMA: 22 DOSSIERS.....	51
6.1	Buurtstewards, brugfiguren voor woonwagengebwoners.....	51
6.2	Media: minder pejoratieve berichtgeving.....	51
6.3	De Muur in Moeskroen	51
7	VERMOGEN: 76 DOSSIERS.....	52
7.1	Uitkering: geen reden om een huurder te weigeren	52

HOOFDSTUK 5

Unia op het terrein..... 55

1	OP FEDERAAL NIVEAU	56
1.1	Evaluatie van de wetgeving	56
1.2	Rapportage	57
1.3	Strafrechtelijke procedures	57
2	IN DE DEELREGERINGEN	57
2.1	In Vlaanderen	57
2.1.1	Werk	57
2.1.2	Huisvesting	58
2.1.3	Beleidsstoets gelijke kansen.....	58
2.1.4	Handicap.....	58
2.1.5	Integratiepact	58
2.2	Waalse Gewest	59
2.2.1	Trainingen	59
2.2.2	Huisvesting	59
2.3	Franse Gemeenschap	59
2.3.1	Discriminatie	59
2.3.2	Verbod uiterlijke tekenen.....	59
2.3.3	Actie radicalisering	59
2.4	COCOF.....	60
2.5	Brusselse Hoofdstedelijke Gewest	60
2.5.1	Huisvesting	60
2.5.2	Goederen en diensten	60
2.5.3	Werk.....	60
2.5.4	Koloniaal verleden	60
2.6	Duitstalige Gemeenschap	60
3	OP LOKAAL NIVEAU	61
3.1	Vlaanderen	61
3.2	Wallonië.....	62
4	OP INTERNATIONAAL NIVEAU	62

HOOFDSTUK 6

Strategie voor de toekomst 65

VERKLARENDE WOORDENLIJST	67
BIJLAGEN.....	69
1 UNIA IN HET KORT	70
2 ORGANIGRAM EN OMSCHRIJVING VAN DE DIENSTEN	70
3 RAAD VAN BESTUUR.....	72
4 BALANS EN RESULTATENREKENINGEN	73
5 PUBLICATIES	74
6 LOKALE CONTACTPUNTEN.....	75

INLEIDING

2015 heeft onze samenleving getekend. Gewelddadige conflicten en spanningen wereldwijd misten hun impact niet, ook bij ons. Terwijl we de redactie van dit jaarverslag afronden, beleeft 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. Die vragen brengen verdachtmakingen en haatboodschappen met zich mee. Ze tieren welig op het internet en in de media, stigmatiseren groepen en werken uitsluiting in de hand. En dat terwijl er meer dan ooit behoefte is aan solidariteit en aan dialoog. Om te begrijpen, te veranderen en vooruit te gaan.

Onder die uitdaging wil Unia zijn schouders mee zetten.

In 2015 nam onze instelling de finale horde in de transformatie van het oude Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding naar het nieuwe Interfederaal Gelijkekansencentrum. Met een nieuwe codirectie, nieuwe covoorzitters voor onze raad van bestuur en een nieuwe roepnaam: Unia. Onze oude naam was te lang en complex: er circuleerden liefst zeventig versies van, zo bleek uit een naambekendheidsonderzoek dat we vorig jaar lieten uitvoeren. Unia is een pertinente en eenvoudige naam die werkt in alle talen. Hij stamt af van het Latijnse 'unio' (eenheid, verbondenheid, 'ik verenig'). Een term die aansluit bij wat we in ons werk willen uitdragen: aanzetten tot dialoog, het sociale weefsel versterken, nadenken over wat ons verenigt eerder dan over wat ons verdeelt. Die vernieuwing past bij onze ambitie om onszelf en onze opdrachten beter te profileren, zodat wie een vraag heeft over discriminatie of ermee te maken krijgt, makkelijker de weg naar ons vindt.

Dat die grotere toegankelijkheid broodnodig is, bleek uit hetzelfde naambekendheidsonderzoek. 60 procent van de respondenten vond het belangrijk dat België een instelling heeft die de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen bevordert, maar een even groot percentage kon spontaan geen organisatie opnoemen die met die opdracht belast is. 75 procent wist eenvoudigweg niet waar hij eerst zou aankloppen om discriminatie te melden of er een vraag over te stellen. Het onderzoek gaf voorts aan dat burgers het Centrum spontaan associeerden met enerzijds de tegenstelling autochtoon-allochtoon en anderzijds

de discriminatiegrond geloof en levensbeschouwing. Discriminatiegronden als geslacht en taal werden ten onrechte onder onze bevoegdheden gerangschikt, terwijl leeftijd, gezondheidstoestand en vermogen – waarvoor we wél bevoegd zijn – niet aan het Centrum werden gelinkt.

Die resultaten, en de maatschappelijke uitdagingen waarvoor we staan, motiveren Unia om verder te gaan. Om dichterbij de burger te staan, met name via onze lokale contactpunten in Vlaanderen en Wallonië. Om gericht en laagdrempeliger te communiceren. En om meer dan ooit samen te werken met andere belangrijke spelers in de samenleving. Want de strijd tegen discriminatie is een gedeelde opdracht met een gedeeld doel: gelijke rechten en kansen voor iedereen, met name in het onderwijs, op de woon- en op de arbeidsmarkt. Een inclusieve samenleving, waarin iedereen zich bewust is van zijn rechten en plichten, ongeacht zijn afkomst, leeftijd, handicap enzovoort: dat is het project waar Unia belang aan hecht, en waaraan het wil bijdragen. Zonder daarbij moeilijke vragen uit de weg te gaan: wat kunnen we beter, wat moeten we misschien anders doen?

Dit jaarverslag probeert op die en andere vragen mee een antwoord te formuleren. Het vat aan met een overzicht van de markante gebeurtenissen die in 2015 een impact hadden op het werk van Unia. Daarbij gaat bijzondere aandacht naar het verhitte klimaat waarin we terecht kwamen na de aanslagen in Parijs van 13 november; naar de implementatie van het M-decreet in het Vlaamse onderwijs; naar het tweede rapport van de 'Socio-economische Monitoring' dat aantoont dat je origine je positie op de arbeidsmarkt blijft bepalen; naar de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving; naar het (ontbrekende) wettelijk kader voor neutraliteitsvragen; en naar de registratie van en informatiestroom over haatmisdrijven. In hoofdstuk 2 stellen we beknopt de belangrijkste cijfers voor over de dossiers en meldingen bij Unia in 2015. Hoofdstuk 3 analyseert de dossiers per maatschappelijk domein (goederen en diensten, media, werk, onderwijs ...) en hoofdstuk 4 belicht ze per discriminatiegrond (de raciale criteria, handicap, geloof, seksuele oriëntatie, leeftijd, vermogen ...). Hoe Unia sinds de interfederalisering actief is op het federale niveau, op dat van de deelstaten en het lokale, omschrijven we in hoofdstuk 5. Naar goede gewoonte sluiten we het jaarverslag af, in hoofdstuk 6, met een blik op de toekomst.

We wensen u een inspirerende lectuur.

Els Keytsman en Patrick Charlier, codirecteurs

Hoofstuk 1

Markante gebeurtenissen



1 EEN VERHIT KLIMAAT

1.1 | Samenleven op scherp

Het samenleven in België werd in 2015 op de proef gesteld door enkele gebeurtenissen die het klimaat verhitten en sluimerend ressentiment aan de oppervlakte brachten. Het nieuwe jaar werd brutaal ontwricht door de aanslagen in Parijs op de redactie van Charlie Hebdo en op de supermarkt Hyper Cacher door de terreurbeweging IS. Een week later rolde de Belgische politie in Verviers een vermeende terreurcel op.

Tijdens de zomer kwam een vluchtelingenexodus naar Europa op gang vanuit door oorlog getroffen gebieden als Syrië, Irak, Afghanistan en Somalië. De opvangcapaciteit van buurlanden van Syrië zoals Turkije en Libanon was ver overschreden. UNHCR, het vluchtelingenagentschap van de Verenigde Naties, kreeg te weinig (financiële) ondersteuning om de opvang in vluchtelingenkampen te garanderen. Sommige opvanglanden moedigden vluchtelingen aan om hun heil buiten hun grenzen te zoeken. In Europa maakten bepaalde politieke verantwoordelijken een gevaarlijk amalgaam tussen vluchtelingen en terroristen; een deel van de publieke opinie keerde zich tegen de opvang van asielzoekers in hun gemeente of land.

Op 13 november pleegde IS opnieuw bloedige aanslagen op enkele bars en restaurants en op de concertzaal Bataclan, wederom in Parijs. Dat onder de daders verschillende Belgen van Marokkaanse origine waren, uit het Brusselse Gewest, bracht de gebeurtenissen nog dichterbij. In België werd het terreurdreigingsniveau opgetrokken tot drie en in Brussel een tijd lang tot vier, terwijl de politie jacht maakte op verdachten. De vraag of de integratie van jongeren met een Maghrebijnse achtergrond mislukt is, klonk luid in debatten in de media.

De boodschap die de daders met de aanslagen in Parijs de wereld in stuurden, kwam des te harder aan door de onversneden haat die uit hun terreur sprak. Haat voor de ander, voor wie anders denkt dan zij en wie anders leeft dan zij. Haat tegenover een samenleving die diversiteit in haar doen en denken als norm heeft. Een van de doelstellingen van de terroristen was de verhoudingen tussen de diverse gemeenschappen op de spits drijven.

Die gebeurtenissen hebben hun impact op ons werk niet gemist. De verschillende verzoeken aan Unia (meldingen, vragen om advies, persvragen ...) zijn een barometer van de samenleving. In omstandigheden als die van het najaar van 2015 groeit de neiging nog om zich terug te plooiën op de eigen gemeenschap en de ander te wantrouwen. Het is wat de daders van de aanslagen wilden bereiken, het is helaas wat wij sinds de aanslagen vaststellen. Er is sinds november een toename in het aantal dossiers bij Unia over geloofsovertuiging en zogenaamd 'ras'.

Gemeenschapswachters en burenbemiddelaars signaleerden aan de lokale contactpunten van Unia dat ze meer te maken kregen met onversneden racistische en islamofobe uitspraken. Unia kreeg meldingen van moslima's wier hoofddoek op straat was afgerukt en van vandalisme tegen moskeeën. Op sociale media was er een vermenigvuldiging van islamofobe en racistische commentaren. Unia kreeg meldingen van islamofobe paniekreacties, ook van mensen in maatschappelijke sleutelfuncties.

De aanslagen hebben de vooroordelen ten aanzien van de moslimgemeenschap versterkt. In naam van de democratische verworvenheden die op 13 november onder vuur werden genomen wijst Unia elke veralgemeening tegenover en stigmatisering van groepen of gemeenschappen af. Haat, geweld en discriminatie zijn alleen te bestrijden met respect voor en in dialoog met elkaar.

1.2 | Politie: vervreemding vermijden

In de nasleep van de aanslagen in Parijs verschenen in de media berichten over het soms forse optreden van de federale en lokale politie, niet alleen in het kader van het onderzoek naar mogelijke daders en handlangers, maar ook tegen in haar ogen verdachte burgers, nagenoeg steeds van vreemde origine. Zo werd een achttienjarige jongen door de politie onder schot gehouden en nadien opgepakt en enkele uren vastgehouden toen hij tijdens de lunchpauze in een shoppingcenter in Wijnegem een broodje ging kopen.

Unia dringt er bij de betrokken korpsen op aan dat elk incident onderzocht wordt. De frequentie waarmee ze gemeld worden doet de vraag rijzen of de klachten van mensen met een migratieachtergrond die zich onbehoorlijk behandeld of geïntimideerd voelen door de politie, een uiting zijn van latente vooroordelen die in het huidige klimaat vaker ontspreken.

In het kader van zijn Conventie met Binnenlandse Zaken signaleert Unia al langer dat bij een aantal politiemensen vooroordelen leven ten aanzien van vreemdelingen en moslims in het bijzonder. De antidiscriminatiewetten en de Antiracismewet blijven te weinig gekend of worden gerelativeerd. De bestaande zwijgcultuur en het gebrek aan de juiste vaardigheden om te reageren bij grensoverschrijdend gedrag blijven verhinderen dat politiemensen ingrijpen wanneer ze bij collega's daden zien of uitspraken horen die onaanvaardbaar zijn. Dat blijkt uit het jaarverslag voor 2014 van Unia over zijn samenwerking met de federale politie.

➤ Het 'Jaarverslag 2014' van de Conventie tussen Unia en de federale politie is te raadplegen op www.unia.be, in de rubriek 'Publicaties & Statistieken.'

Unia krijgt geregeld meldingen van burgers die zich onheus behandeld voelen door de politie en die niet bij de politie terecht kunnen om daarover een klacht in te dienen. Meldingen over de politie hebben pas resultaat als slachtoffer of getuige uit de rangen van de politie zelf komt, of als er schriftelijke bewijzen zijn. Als er een disciplinaire procedure volgt, wordt het slachtoffer noch Unia op de hoogte gehouden van een sanctie of maatregel, ook als de feiten bewezen zijn. Dat ondermijnt het vertrouwen in de rechtsgang van het slachtoffer en tast de geloofwaardigheid van het politieoptreden aan.

Op basis van die vaststellingen heeft Unia aanbevelingen gedaan aan de politiediensten. De politie onderschrijft het belang en de hoogdringendheid daarvan, omdat deze vorm van optreden mensen met een migratieachtergrond (meer) dreigt te vervreemden van politie en samenleving. In 2015 stelde de commissaris-generaal van de federale politie, Catherine De Bolle, in overleg met Unia de ambitieuze beleidstekst 'Diversiteit en antidiscriminatie' op. Dat nieuwe kader biedt de mogelijkheid om het partnerschap politie-Unia anders vorm te geven. De focus ligt voortaan op de rol van leidinggevend; het trainingsaanbod wordt aangevuld met begeleiding op maat van directies en eenheden.

➤ Lees ook pagina 39: *Nieuwe vorm voor opleidingstraject politie*

In de context van de politiecontroles in de laatste maanden van 2015 was de term 'etnische profilering' niet weg te branden uit de media. Bij etnisch profileren wordt op basis van etnische kenmerken of overwegingen op basis van afkomst, bepaald wie het beste wordt gecontroleerd bij opsporing of rechtshandhaving, terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat. Tijdens de zomermaanden al had Unia het initiatief genomen om

samen met een Brusselse politiezone en het NICC (Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie) een traject uit te stippelen over deze thematiek. Met dat traject wil Unia de kwaliteit en de doeltreffendheid van de politie-interventies verbeteren en kunnen de lokale overheden de impact van bepaalde politiepraktijken van naderbij bekijken.

➤ Lees ook pagina 40: *Naar een efficiënter politieoptreden in Brussel*

2 HANDICAP: NAAR INCLUSIEF ONDERWIJS - EN EEN MENTALITEITSWIJZIGING

Leerlingen met een handicap worden nog te vaak naar het buitengewoon onderwijs doorverwezen. Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, dat België in 2009 ratificeerde, garandeert nochtans hun recht op inclusief onderwijs en op redelijke aanpassingen op school, zodat ze 'op gelijke voet participeren.' Unia stelt tevreden vast dat in de drie gemeenschappen de kwestie op de agenda staat.

2.1 | Vlaanderen

1 september 2015 was in Vlaanderen het startschot voor de uitvoering van het M-decreet. 'M' staat daarin voor 'Maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.' Het decreet geeft die kinderen het recht om zich in het gewoon onderwijs in te schrijven. Scholen moeten in redelijke aanpassingen voorzien als dat nodig is. Het kan gaan over technische hulpmiddelen, aanpassingen aan het curriculum, meer toegankelijke scholen en leslokalen. Welke aanpassingen dat zijn, hangt af van wat de leerling nodig heeft en van drempels in de leeromgeving die de leerling verhinderen om op gelijke voet deel te nemen.

➤ Op www.unia.be, in de rubriek 'Publicaties & Statistieken,' is de brochure 'Met een handicap naar de school van je keuze' te vinden, over redelijke aanpassingen in het onderwijs.

Het M-decreet is een belangrijke stap voorwaarts. Unia begrijpt dat de weg naar inclusief onderwijs progressief verloopt en volgt de vooruitgang op. Maar een aantal inconsequenties in het nieuwe beleid kan de evolutie naar een inclusief onderwijssysteem afremmen. Zo is het de bedoeling dat kinderen met een handicap zo veel mogelijk gewoon onderwijs volgen. Door het gewoon én het buitengewoon onderwijs te behouden vloeien heel wat middelen naar het buitengewoon onderwijs, terwijl het gewoon onderwijs meer ondersteuning en multidisciplinaire expertise nodig heeft om inclusie te doen slagen. Het buitengewoon onderwijs werd in 2015 zelfs nog uitgebreid met een type 9 voor kinderen met een autismespectrumstoornis.

Om onderwijs echt inclusief te maken is een perspectiefverschuiving nodig: weg van de medische benadering van handicap en het gebruik van labels en typologieën, naar een sociale kijk op handicap en een sterke basiszorg voor ieder kind. Om dat te doen lukken, moet worden nagedacht over een manier om de expertise van het buitengewoon onderwijs en de middelen en de personeelsleden uit het buitengewoon onderwijs effectiever te benutten.

Unia krijgt namelijk signalen dat de ondersteuning voor gewone scholen ontoereikend is. Dat versterkt de neiging om kinderen met een handicap toch naar het buitengewoon onderwijs te sturen, omdat ouders, CLB-medewerkers en leerkrachten vermoeden dat daar wél het personeel en de middelen zijn voor een begeleiding op maat. Gewone scholen hebben op dit moment nog te weinig ervaring met en expertise over inclusie. Is de keuze die de Vlaamse overheid ouders wil bieden, tussen inclusief gewoon onderwijs en buitengewoon onderwijs, dan wel een echte keuze?

Unia is ook ongerust over meldingen die het ontvangen heeft over kinderen wier curriculum vroeg in het eerste trimester van het vijfde leerjaar wordt aangepast omdat ze niet de minimale onderwijsdoelen zullen halen, zonder dat dat gebeurt volgens de voorschriften en principes van het M-decreet. Ouders krijgen dan het advies uit te kijken naar een secundaire school met beroeps- of technisch onderwijs of horen dat hun kind in 1B zal starten. Zo belanden die kinderen nog voor de aanvang van het middelbaar onderwijs geruisloos in de waterval. Unia heeft zijn bezorgdheid aan het departement Onderwijs meegedeeld.

2.2 | Franse Gemeenschap

In de Franse Gemeenschap werd in de loop van 2015 het decreet op inclusief hoger onderwijs van 30 januari 2014 verder uitgevoerd. De Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif (CESI), die inclusief onderwijs moet bevorderen, adviezen moet geven over redelijke aanpassingen en de beroepsprocedure moet organiseren, is van start gegaan. Unia juicht een specifiek kader voor redelijke aanpassingen toe, gezien de obstakels voor studenten met een handicap die hun recht op die aanpassingen willen laten gelden. Maar het decreet is geen antwoord op de structurele behoefte aan inclusief onderwijs (leerkrachten opleiden, leerkrachten en leerlingen ondersteunen, in een luik medische en paramedische zorgen op school voorzien enzovoort). Bovendien krijgen de onderwijsinstellingen geen extra middelen. Dat maakt het bijzonder moeilijk voor de hogescholen die, in tegenstelling tot de universiteiten, nog geen structuren hadden om studenten met een handicap op te vangen.

2.3 | Duitstalige Gemeenschap

De Duitstalige Gemeenschap maakt haar rol van 'laboratorium' voor een inclusief schoolsysteem opnieuw waar. Het uitgangspunt, decretaal vastgelegd in 2009, is dat elke school een gespecialiseerde school is, en dat iedere leerling specifieke behoeften heeft. In 2014 zijn de PMS-centra, de centra voor medisch schooltoezicht en de Dienst für Kind und Familie (Dienst voor Kind en Gezin) samengesmolten in één structuur, Kaleido. In 2009 werd al een andere stap gezet, met de oprichting van een competentiecentrum ZFP (Zentrum für Förderpädagogik). Dat sensibiliseert, ondersteunt en vormt de actoren in scholen bij inclusieve praktijken op school. Sinds september 2015 loopt in drie scholen een pilootproject. In gewone scholen is er laagdrempelige steun: pedagogen ondersteunen de klassen van de kleuter- en de lagere school op collectief, systeem- en individueel vlak indien nodig. Pas als een kind intensievere individuele maatregelen nodig heeft, kan een 'integratieproject' opgezet worden, dat dan wordt beheerd door het ZFP.

➤ Lees ook pagina 36: *Leerlingen en studenten hebben recht op redelijke aanpassingen*

3 'SOCIO-ECONOMISCHE MONITORING': ORIGINE BLIJFT DE ARBEIDSMARKTPOSITIE MEE BEPALEN

Het tweede rapport van de 'Socio-economische Monitoring' is, net als het eerste in 2013, een samenwerking tussen Unia, de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Kruispunbank van de Sociale Zekerheid en het Rijksregister. Deze monitoring is een foto van de hele werkende bevolking tussen 18 en 60 jaar, in functie van origine.

➤ Het volledige tweede rapport van de 'Socio-economische Monitoring' is te vinden op www.unia.be, in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.

Voor de tweede editie zijn de variabelen verfijnd om de categorie 'origine niet bepaald' te kunnen beperken. Bovendien laat de analyse van de periode 2008 tot 2012 toe om de arbeidsmarktpositie tijdens de economische crisis te meten. Met de cijfers van de 'Socio-economische Monitoring' in de hand kan de onder- of oververtegenwoordiging van bepaalde groepen in bepaalde sectoren aangetoond worden.

De 'Socio-economische Monitoring' gebruikt niet alleen de nationaliteit van het individu, bij de geboorte en vandaag, maar ook de nationaliteit van de ouders bij de geboorte en vandaag. Dat laat toe om de eerste, tweede en derde generatie van immigranten te onderscheiden en om hun participatie op de arbeidsmarkt in kaart te brengen in functie van de duur van hun verblijf, hun geboorteplaats en die van hun ouders, en het hebben van de Belgische nationaliteit.

De resultaten tonen een gemengd beeld van de arbeidsmarktpositie van mensen van vreemde origine. Hun werkgelegenheidsgraad is tussen 2008 en 2012 gestegen, maar meer dan voordien zijn ze oververtegenwoordigd in sectoren waar het werk slechter betaald en onzeker is. Bijna 1 op de 2 heeft een laagbetaalde baan, vaak in sectoren met onregelmatige werktijden en fysiek zwaar werk. 1 op de 3 werkt deeltijds.

De etnostratificatie, waarbij iemands positie op de arbeidsmarkt afhangt van zijn origine, is niet afgenomen. Nieuwe gegevens over de paritaire comités – de bedrijfstakken dus – tonen nog nauwkeuriger de oververtegenwoordiging van mensen van vreemde origine in de uitzendsector, de dienstencheques, de bouw en de horeca.

De uitzendsector kan een trampoline naar duurzaam werk zijn voor mensen van vreemde origine, maar vaker dan autochtone Belgen blijven ze er vastzitten. Nog een potentiële transitsector is die van de dienstencheques. Het aantal vrouwen uit Oost-Europa dat een baan heeft gevonden met dienstencheques is verviervoudigd in vijf jaar. Het praktijktestenonderzoek van het Minderhedenforum toont aan dat net in die sector werknemers van vreemde origine massaal gediscrimineerd worden door dienstenchequebedrijven die klanten volgen in hun vraag naar een 'Belgische' schoonmaakster.

➤ Nele Spaas (2015). *Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?* Brussel, Minderhedenforum. De publicatie is te downloaden op www.minderhedenforum.be, in de rubriek 'Tewerkstelling'.

➤ Lees ook pagina 35: *Discriminatie in de dienstenchequesector: controle gevraagd*

Mensen uit Oost-Europa zagen hun werkgelegenheidsgraad met maar liefst 5% stijgen; de situatie van mensen uit Sub-Sahara-Afrika en uit het Nabije en Midden-Oosten op de arbeidsmarkt is alarmerend: hun werkgelegenheidsgraad behoort tot de laagste en hun werkloosheidsgraad is toegenomen tussen 2008 en 2012. Vrouwen van vreemde origine zijn vaker aan de slag op de arbeidsmarkt: in 2008 bedroeg het verschil in het aandeel van mannen en vrouwen nog 14%, vandaag is dat iets meer dan 10%. Toch blijft de achterstand van vrouwen van vreemde origine op de arbeidsmarkt een hardnekkig fenomeen.

Unia stelt vast dat de achterstand op de arbeidsmarkt deels verklaard wordt door factoren die niets met werk te maken hebben, zoals de ongelijke onderwijskansen of het tekort aan plaatsen in kinderopvang. Daarnaast blijven directe en indirecte discriminatie de kansen van mensen van vreemde origine op de arbeidsmarkt beperken.

Aanbevelingen

- Unia vraagt dat de integratie van personen van vreemde origine op de arbeidsmarkt een prioriteit wordt voor het sociaal overleg. Unia waarschuwt er wel voor om de strijd tegen discriminatie niet te voeren ten koste van de bescherming van het statuut van werknemers.
- Unia pleit voor een interministeriële conferentie over werk, waar de verantwoordelijken voor werk op alle beleidsniveaus zich samen met de beleidsverantwoordelijken voor integratie buigen over de achterstand tot en op de arbeidsmarkt, om zo te komen tot structurele oplossingen.
- Unia blijft het belang van handhaving van de antidiscriminatiewetgeving benadrukken, ook op de arbeidsmarkt.

Leuven werkt aan diverser stadspersoneel

Het lokale contactpunt van Unia in Leuven greep in 2015 de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie op 21 maart aan om actie te voeren voor meer diversiteit bij het stadspersoneel, vooral in administratieve en leidinggevende functies. 's Morgens kon het stadspersoneel met gekleurde vingerverf een duim zetten op een getekende ruiker bloemen, met de slagzin 'Duim mee voor meer diversiteit bij het personeel'. Die ruiker gaven we, samen met twee echte ruikers, aan het college van burgemeester en schepenen. De ruikers waren voor twee mensen van de groendienst en de technische dienst, voor hun inspanningen om mensen met een migratieachtergrond te begeleiden. De burgemeester kreeg 40 cv's van mensen met een migratieachtergrond en een hoger diploma die graag bij de stad wilden werken. Unia bood aan om de stad werk te helpen maken van meer diversiteit door een werkgroep op te richten die kan bekijken hoe mensen met een migratieachtergrond gemakkelijker kunnen instromen en hoe ze beter begeleid kunnen worden op de werkvloer. De werkgroep is ondertussen van start gegaan, met concrete voorstellen als resultaat, zoals stageplaatsen voor hooggeschoolden met een migratieachtergrond.

4 EVALUATIE VAN DE ANTI-DISCRIMINATIE-WETGEVING

4.1 | Context

Alle wetgeving vraagt om evaluatie, om na te gaan hoe ze wordt toegepast en of ze hiaten of onbedoelde effecten heeft. Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Elke Sleurs laat in 2016 de federale Antidiscriminatie-, de Antiracisme- en de Genderwet evalueren door de Kamer. Ze publiceerde in 2015 het Koninklijk Besluit over de oprichting van een expertencommissie die de parlementaire evaluatie zal voorbereiden.

Unia zal het secretariaat van de expertencommissie verzorgen en zal ook worden gehoord door het parlement. Maar het heeft daar niet op gewacht om zelf al een evaluatieverslag op te maken op basis van zijn eigen praktijkervaring, de rechtspraak en zijn algemene expertise op het vlak van racisme- en discriminatiebestrijding.

4.2 | Een bewuste keuze voor verzoening

Veel meldingen en dossiers van Unia in de evaluatieperiode 2003-2014 gaan over racisme. In de loop der jaren is er een verschuiving naar cultureel racisme, waarbij racisme en discriminatie ook gericht zijn tegen geloof, eerder dan alleen herkomst of huidskleur. Uit de vele meldingen over handicap blijkt dat die doelgroep de wet bewust gebruikt om redelijke aanpassingen af te dwingen. Voor seksuele oriëntatie zijn er weliswaar minder meldingen, maar wat er is, is zeer ernstig: slagen en verwondingen, doodslag, moord. Er komen meldingen over alle maatschappelijke domeinen, met werk en goederen en diensten als uitschieters.

Met 1 tot 2% van zijn dossiers trekt Unia naar de rechtbank. Unia geeft de voorkeur aan verzoening in de zaken die het behandelt. Een veroordeling is een krachtig signaal, maar bemiddelen biedt naast het feit dat dit een snelle

oplossing biedt aan het slachtoffer de mogelijkheid om met de pleger te zoeken naar structurele oplossingen die kunnen voorkomen dat een discriminatie zich herhaalt. Unia stapt naar de rechter als een zaak een belangrijk principe van maatschappelijk belang kan vestigen, als er nieuwe ontwikkelingen zijn, of als de feiten zo zwaar wegen dat een signaal via de rechter noodzakelijk is. Maar ook de bereidheid van slachtoffers om naar de burgerlijke of strafrechter te stappen is klein. Ze zien op tegen de kosten voor een advocaat en tegen de rechtsplegingsvergoeding. Procedures duren lang, de morele schadevergoeding voor slachtoffers van discriminatie is in vele gevallen beperkt tot een forfait van maximaal 1.300 euro. Voor het domein werk loopt dat op tot zes maanden brutoloon.

4.3 | Moeilijk te bewijzen

Discriminatie is moeilijk te bewijzen. Als je voor de burgerlijke rechtbank kunt aantonen dat er 'een vermoeden van discriminatie' is, verschuift de bewijslast naar de tegenpartij, maar die eerste stap blijkt vaak al onoverkomelijk. Toch zijn er mogelijkheden om discriminatie aan te tonen. Praktijktesten bijvoorbeeld, waarbij testpersonen onderzoeken of er in een domein echt gediscrimineerd wordt, maar de inspectiediensten mogen geen praktijktesten doen. Er kan ook statistisch bewijs geleverd worden.

Als de zaak toch voor de rechter komt, blijkt dat de antidiscriminatiewetgeving steeds beter wordt toegepast. Voor bepaalde beschermde criteria zoals handicap, in zaken van mensen met een handicap die redelijke aanpassingen vragen, krijgen de eisende partijen relatief gemakkelijk genoegdoening. Anders is dat voor het criterium 'geloof of levensbeschouwing', waar Unia betreurt dat hoven en rechtbanken de wet soms een interpretatie geven die niet overeenkomt met de principes van de antidiscriminatiewetgeving. Zo was er het vonnis van de rechtbank van Veurne in 2014, waarbij de rechtbank geen rekening hield met het concept van indirecte discriminatie door te stellen dat kledingvoorschriften geen criterium zijn in de Antidiscriminatiewet. De zaak ging over twee vrouwen met een hoofddoek die de toegang tot een ijssalon geweigerd was, omdat het reglement van de zaak verbood om binnen hoofddeksels te dragen.

4.4 | Aanbevelingen

Unia formuleert in zijn voorlopige evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving 25 aanbevelingen om de wet en zijn toepassing in de praktijk te verbeteren. Een bloemlezing:

📖 *Het volledige evaluatieverslag is te vinden op www.unia.be, in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.*

- Naast sociale afkomst moet discriminatie vanwege sociale status of positie worden opgenomen in de wet. Het gaat bijvoorbeeld om werklozen, daklozen, alleenstaande moeders.
- Bij discriminatie op basis van gezondheidstoestand wordt nu alleen de huidige of toekomstige gezondheidstoestand in aanmerking genomen. Door alleen te spreken van gezondheidstoestand kan ook die in het verleden in overweging worden genomen. Dat kan gebruikt worden wanneer iemand ontslagen wordt vanwege afwezigheden door ziekte in het verleden.
- In de Antidiscriminatiewet is taal een beschermd criterium, maar er is op dit moment geen enkele instelling bevoegd om meldingen over taal te ontvangen. Unia wil die rol opnemen.
- Positieve actie mogelijk maken: het Koninklijk Besluit dat moet bepalen onder welke voorwaarden positieve acties kunnen, is er nog steeds niet.
- De Antidiscriminatiewet is alleen van toepassing op goederen en diensten die publiek worden aangeboden. Mede-eigenaars, bijvoorbeeld in een flatgebouw, zijn niet gebonden door de wet voor wat betreft zaken van mede-eigendom. Unia wil daar verandering in brengen.
- De formalistische procedures die werknemers die een klacht wegens discriminatie indienen tegen hun werkgever en getuigen daarvan beschermen tegen represailles, moeten worden versoepeld.

5 NEUTRALITEIT: PREJUDICIËLE VRAAG AAN HET HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE

5.1 | Overheden: neutraliteit en antidiscriminatie

Op 16 november 2015 leverde de arbeidsrechtbank van Brussel een vonnis af dat niet onopgemerkt is gebleven. De Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling Actiris had zijn arbeidsreglement aangepast in 2013: er werd een bepaling van exclusieve neutraliteit in opgenomen, ofwel een verbod voor alle functies om een religieuze, politieke of filosofische voorkeur te uiten. De werknemers van Actiris moesten voortaan afzien van religieuze, politieke of filosofische tekens die ze tot op dat moment en tot op zekere hoogte hadden mogen dragen. Drie vrouwen met hoofddoek vochten dat reglement aan voor de rechtbank.

Het vonnis van 16 november, dat gaat over een van die vrouwen, stelt dat het algemeen verbod voor alle werknemers, zoals het nu is opgenomen in het arbeidsreglement van Actiris, een indirecte discriminatie inhoudt op basis van religieuze overtuiging of levensbeschouwing, en dat de dienst zo ingaat tegen een Brusselse ordonnantie over de strijd tegen discriminatie.

Alle openbare diensten, en zeker die met een reglement in de lijn van dat van Actiris, hebben die beslissing ongetwijfeld aandachtig gelezen, want ze kan ook op hen van toepassing zijn. Maar het debat overstijgt de openbare diensten en speelt nu ook op politiek vlak, met verschillende wetsvoorstellen om een kader van neutraliteit vast te leggen, en een voorstel om de Grondwet te wijzigen.

Overheden moeten neutraal zijn en ambtenaren moeten neutraal handelen. Maar België heeft op dit moment geen definitie van die neutraliteit. Mag een overheid voor haar ambtenaren alle veruiterlijkingen van geloof of levensbeschouwing verbieden (exclusieve neutraliteit)? Is, met andere woorden, niet alleen de dienstverlening maar ook het voorkomen van de ambtenaar neutraal? Of moet alleen

de dienstverlening neutraal zijn (inclusieve neutraliteit) en kan een algemeen verbod op veruiterlijkingen van overtuigingen niet?

Zonder de ene of andere optie aan te raden, herinnert Unia wel aan het basisprincipe van de godsdienstvrijheid en dat alle beperkingen of verboden hierop gerechtvaardigd en proportioneel moeten zijn. Daarnaast moeten we vermijden in de val te lopen het debat enkel op het dragen van de hoofddoek toe te spitsen.

➤ Zie ook de website 'Veruiterlijkingen' van Unia: <http://veruiterlijkingen.diversiteit.be/>.

5.2 | Private sector: neutraliteit afdwingen?

Ook in de private sector – bij bedrijven, maar ook bijvoorbeeld bij fitnesszalen of horecazaken – is het schering en inslag geworden om neutraliteitsclausules in te schrijven in het arbeidsreglement, of om ongeschreven neutraliteitsregels op te leggen aan het personeel of zelfs aan bezoekers. Die interpretatie van de wet roept vragen op. Unia vindt dat een privaat bedrijf zich niet kan beroepen op het neutraliteitsbeginsel. Het stelde daarover een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Unia krijgt geregeld meldingen, dossiers en vragen over dit thema. Het is niet duidelijk of neutraliteitsclausules mogen en of het gaat om directe dan wel indirecte discriminatie. Mag een private werkgever zich bemoeien met de (veruiterlijking van de) geloofsovertuiging van een werknemer? Kan hij het principe van exclusieve neutraliteit opleggen aan een werknemer?

Het antwoord op die vragen kan komen van het Hof van Justitie van de Europese Unie, dat verantwoordelijk is voor de toetsing van het Belgisch recht aan de Europese richtlijnen, in dit geval de Antidiscriminatie-richtlijn. Met de zaak-Achbita heeft Unia aangestuurd op een antwoord door een prejudiciële vraag voor te leggen aan het Hof van Justitie.

➤ De volledige Europese richtlijn 2000/78/EG is te vinden op www.unia.be, in de rubriek 'Wetgeving & Aanbevelingen'.

5.3 | De zaak-Achbita

In 2006 begon S. Achbita, een moslima die toen al drie jaar voor de beveiligingsfirma G4S werkte, een hoofddoek te dragen. Volgens de personeelsverantwoordelijke van G4S had de onderneming een ongeschreven neutraliteitsbeleid. De hoofddoek was volgens G4S niet verenigbaar met het uniform dat ze bij de klant als receptioniste moest dragen om werknemers een ‘herkenbare en neutrale uitstraling’ te geven. Een onderhandelingspoging van Unia liep op niets uit, de vrouw werd aan de deur gezet.

In 2009 stapte Unia in deze zaak naar de arbeidsrechtbank in Antwerpen. Die oordeelde dat er geen sprake was van directe discriminatie op basis van geloof, omdat de wet alleen de innerlijke geloofsovertuiging beschermt en niet de veruiterlijking ervan. Bovendien zou het volgens de rechtbank een legitiem doel zijn voor een bedrijf om neutraliteit uit te stralen tegenover het cliënteel en de andere werknemers. Het arbeidshof in Antwerpen bevestigde die uitspraak grotendeels.

Op aandringen van Unia vroeg het Hof van Cassatie op 9 maart 2015 aan het Hof van Justitie van de Europese Unie om te verduidelijken of een algemeen verbod op de veruiterlijking van overtuigingen op de werkvloer een directe of een indirecte discriminatie is. Unia heeft daarop aangestuurd omdat het antwoord op die vraag bepaalt welke rechtvaardigingsmogelijkheden de werkgever heeft.

5.4 | Prejudiciële vraag moet duidelijkheid brengen

De uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie is naar alle waarschijnlijkheid voor 2016. Ze zal gelden voor alle EU-lidstaten. Het zal de eerste keer zijn dat er over het criterium geloof een principearrest van het hof in Luxemburg valt. Overigens heeft ook het Franse Hof van Cassatie in een arrest van 9 april 2015 aan het Hof van Justitie gevraagd om te verduidelijken of de wens van een klant om bepaalde arbeidsprestaties niet te laten verrichten door een moslima met een hoofddoek juridisch te rechtvaardigen valt.

Unia hoopt dat er de komende jaren meer rechtszekerheid komt in deze maatschappelijk omstreden materie. Een duidelijke uitspraak zal Unia mogelijkheden bieden om

in zulke zaken een oplossing te bereiken. Unia streeft zo veel mogelijk naar een buitengerechtelijke oplossing. De aanpak van de 'grootste gemene deler' biedt op dat vlak mogelijkheden: bij een individuele vraag (over voeding, over de aanpassing van een uurrooster enzovoort), gaan we op zoek naar een antwoord dat niet alleen de vraagsteller voldoening schenkt, maar waar alle betrokkenen baat bij hebben.

➤ *Lees ook pagina 34: Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer: een weg uit de impasse*

6 MONITORING VAN HAATMISDRIJVEN

In zijn openingsrede bij het begin van het gerechtelijk jaar op 1 september 2015 had de procureur-generaal van Antwerpen, Patrick Vandenbruwaene, veel aandacht voor de verdiensten van de zogenoemde COL 13/2013, de rondzendbrief over het opsporings- en vervolgingsbeleid voor discriminatie en haatmisdrijven, en wees hij op het belang van een effectieve vervolging van haatmisdrijven die ‘de fundamenteën van de rechtstaat op meerdere vlakken onder druk zetten’.

De COL 13/2013 geeft een overzicht van de relevante wetgeving, schrijft voor dat elke politiezone een referentieambtenaar moet aanstellen en elk parket en elk arbeidsauditoraat een referentiemagistraat, en geeft richtlijnen voor de registratie van en informatiestroom over haatmisdrijven, zodat ze efficiënter kunnen worden aangepakt.

In 2015 moest Unia vaststellen dat het niet duidelijk is in welke politiezones al een referentiepersoon werd aangesteld. De mate waarin de rondzendbrief wordt toegepast, hangt nog te veel af van enkelingen. De registratie van misdrijven door de politie loopt nog mank, omdat de politieambtenaar in kwestie een verzwarende omstandigheid zoals homofobie niet vermeldt in het proces-verbaal. Het parket weet dan niet dat het om een haatmisdrijf gaat. Soms maakt de politie alleen een informatierapport op en geen proces-verbaal, waardoor het misdrijf niet bij het parket belandt.

Unia geeft in het kader van de COL 13/2013 opleidingen over de wetgeving; over de toepassing van de COL; over het opstellen van processen-verbaal, zodat het parket duidelijk informatie krijgt over de aard en het motief van

het misdrijf; en over het voeren van de getuigenverhoren. De opleiding duurt twee dagen en brengt de referentiepolitieambtenaren en de referentiemagistraten uit een gerechtelijk arrondissement samen.

Ook externe partners zijn bij die opleiding betrokken, onder andere het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor het discriminatiecriterium gender, maar ook organisaties zoals het Transgenderinfopunt en çavaria. De bedoeling is om inzicht te geven in de impact van haatmisdrijven en de redenen waarom slachtoffers feiten niet melden, en om stil te staan bij het belang van goed onthaal.

Deze tweedaagse training vond al plaats in de arrondissementen Gent (2014), Antwerpen (2014), Dendermonde (2015), Limburg (2015), Leuven (2015), Halle-Vilvoorde (2015-2016). West-Vlaanderen, Mechelen en Oudenaarde volgen in 2016. Gemiddeld zes maanden na de tweedaagse is er een terugkomdag, in samenwerking met het lokale contactpunt van Unia. Door de opleiding ontstaat in arrondissementen spontaan een netwerk, met overleg tussen de referentiepersonen van politie en parket. Unia start deze opleidingen in 2016 ook op in Wallonië en Brussel.

Unia dringt erop aan dat de geplande jaarlijkse evaluatie van de toepassing van de rondzendbrief door het college van procureurs-generaal er effectief komt. Het vraagt dat alle politiezones een referentieambtenaar aanduiden en dat er een centrale databank komt met de gegevens van die referentiepersonen.

Vanaf wanneer wordt een mening een daad, omdat er sprake is van aanzetten tot haat, discriminatie of geweld tegenover een gemeenschap of groep, wat strafbaar is? Hoe choquerend sommige uitspraken soms ook zijn, Unia is voor een zo breed mogelijke vrijheid van meningsuiting. Maar zodra wordt aangezet tot haat, discriminatie of geweld moet kordaat opgetreden worden, zeker wanneer sprake is van georganiseerd racisme of wanneer de daders sleutelposities in de samenleving bekleden.

Het is daarom belangrijk om haatboodschappen op het internet effectief aan te pakken. Unia neemt deel aan het project van het International Network Against Cyberhate (INACH) om haatboodschappen op het internet te registreren en te analyseren. Op dit moment wordt cyberhate niet altijd op dezelfde manier vervolgd: het hangt ervan af of de Antiracismewet of de antidiscriminatiewetgeving van toepassing is. In het kader van het parlementaire debat over de herziening van artikel 150 van de Grondwet vraagt Unia om een oplossing die toelaat om alle haatmisdrijven op dezelfde manier te vervolgen. Het werkt ook samen, binnen INACH, om

socialemediagiganten als Facebook en Twitter aan te manen om kordater in te grijpen.

➤ *Lees ook pagina 33: Met vereende krachten tegen haatboodschappen*

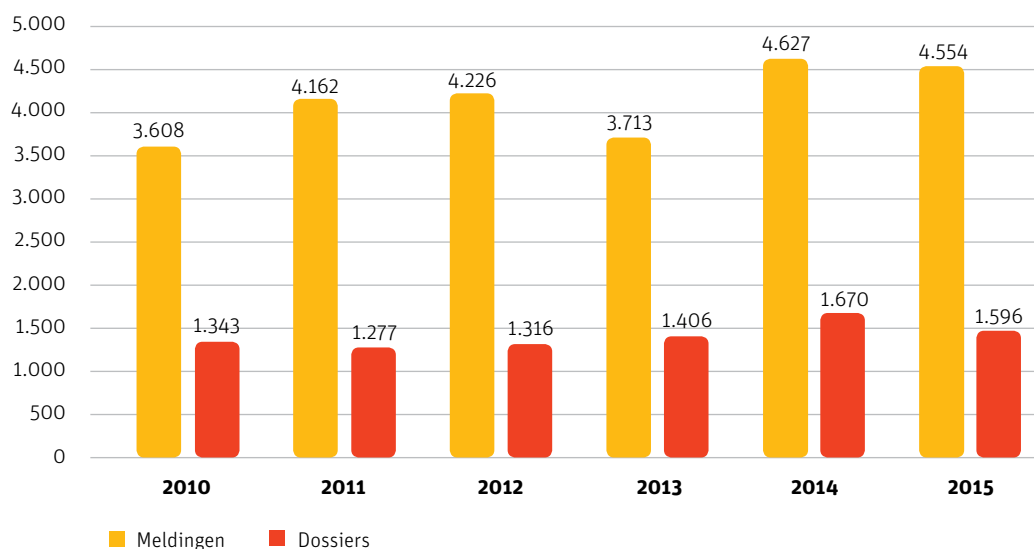
A portrait of a woman with long brown hair, smiling slightly, wearing a green cardigan over a dark patterned top. The background is a blurred office environment with other people working at desks.

Hoofdstuk 2

Dossiers en meldingen in 2015

In 2015 heeft Unia 4.554 meldingen van mogelijke discriminatie ontvangen; op basis daarvan opende het 1.596 dossiers. Dat is een lichte daling tegenover 2014. Over het algemeen is de tendens sinds 2010 stijgend.

Evolutie dossiers en meldingen 2010-2015



Het eerste deel van dit hoofdstuk geeft een overzicht van de nieuwe dossiers geopend in 2015, de in 2015 afgesloten dossiers (en die eventueel vóór 2015 geopend werden) en de gerechtelijke procedures. Het tweede deel bevat meer informatie over de in 2015 ontvangen meldingen van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven.

De geografische rapportering beperken we tot een overzicht per provincie, een keuze die mee voortvloeit uit de hervorming van de gerechtelijke arrondissementen.

In de thematische hoofdstukken 3 en 4 zullen we bepaalde gegevens voor de verschillende domeinen en de voornaamste discriminatiegronden van naderbij bekijken, met aandacht voor de respectievelijke bevoegdheden van de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen.

De lezer die nog meer gedetailleerde cijfers wil over 2015 en vergelijkingen met voorgaande jaren, kan het 'Cijferrapport 2015' raadplegen op www.unia.be, in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.

1 DOSSIERS

1.1 | 1.596 nieuwe dossiers geopend

Opmerking

.....
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 in 2015 per discriminatiegrond en per maatschappelijk domein (n= 1.748)

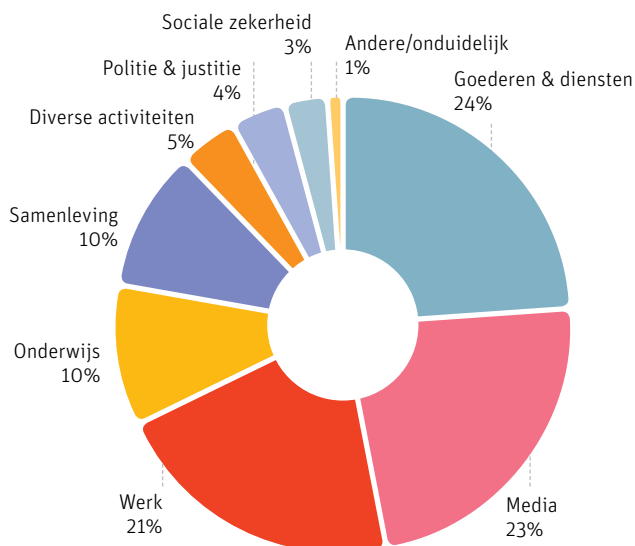
	Totaal	%	Media	Goederen & diensten	Werk	Onderwijs	Samenleving	Diverse activiteiten	Politie & justitie	Sociale bescherming	Andere/ onduidelijk
Totaal	1.748		427	422	375	179	156	68	61	48	12
%			23%	23%	21%	10%	10%	5%	4%	3%	1%
Raciale criteria	661	38%	204	114	150	44	74	19	41	8	7
Handicap	384	22%	2	141	64	90	15	28	10	31	3
Geloof of levensbeschouwing	330	19%	183	26	47	35	23	9	6		1
Seksuele oriëntatie	92	5%	22	8	13	2	41	2	2	1	1
Leeftijd	80	5%	1	20	46	4		6		3	
Vermogen	76	4%	2	71	1			1		1	
Gezondheids-toestand	64	4%		23	32	4	1	2	1	1	
Burgerlijke staat	19	1%		13	4					2	
Politieke overtuiging	14	1%	7	1	4			1	1		
Andere gronden	28	2%	6	5	14		2			1	

Opmerking

.....
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 enzovoort.

Nieuwe dossiers per maatschappelijk domein

(n=1.596)



Plaats van de feiten

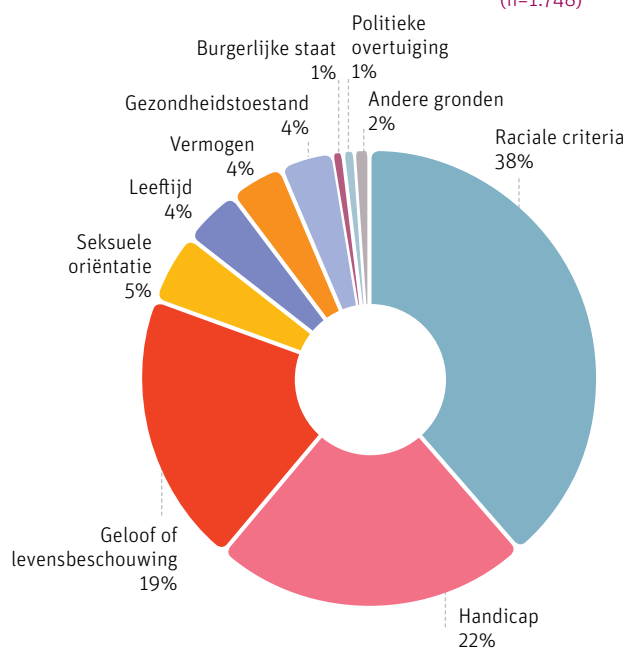
De plaats van de feiten is de plaats waar een mogelijke discriminatie of een mogelijk haatmisdrijf plaatsvond en mag dus niet verward worden met de plaats van de melding (zie hieronder) of de woonplaats van het slachtoffer (of de melder).

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

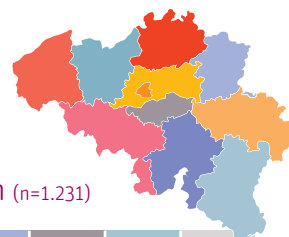
Tenzij het domein waarbinnen de feiten zich situeren een plaatsgebonden bevoegdheid van de gewesten (bijvoorbeeld het openbaar vervoer) of van de gemeenschappen (bijvoorbeeld onderwijs) betreft, volstaat de indicator 'plaats van de feiten' als zodanig niet voor de bepaling van de toepasselijke regelgeving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

Nieuwe dossiers per discriminatiegrond

(n=1.748)



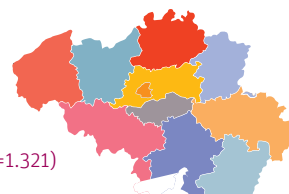
1.2 | Plaats van de feiten



Plaats van de feiten (dossiers zonder media/internet) per maatschappelijk domein (n=1.231)

	TOTAAL	%	Antwerpen	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Oost-Vlaanderen	Vlaams-Brabant	West-Vlaanderen	Luik	Henegouwen	Namen	Limburg	Waals-Brabant	Luxemburg	Niet gekend / niet traceerbaar
TOTAAL	1.231		231	199	147	96	92	82	77	45	38	31	19	174
%			19%	16%	12%	8%	7%	7%	6%	4%	3%	3%	2%	14%
Goederen & diensten	383	31%	84	52	58	29	31	18	13	26	12	6	3	51
Werk	341	28%	65	74	24	25	27	17	20	7	11	12	5	54
Onderwijs	169	14%	28	31	16	14	3	14	24	7	4	8	4	16
Samenleving	154	13%	22	16	23	16	16	16	12	5	9	3	2	14
Diverse activiteiten	65	5%	12	11	11	3	7	8	3		1	2	3	4
Politie & justitie	61	5%	14	12	10	8	6	6	1					4
Sociale zekerheid	47	4%	3	2	5	1	1	3	3		1		1	27
Andere / niet duidelijk	11	1%	3	1			1		1				1	4

In 2015 is het aandeel van de dossiers waarvan de feiten zich afspelen in Vlaanderen en Brussel lichtjes afgenomen tegenover 2014. De trend is stabiel in Wallonië. In de domeinen van werk en goederen en diensten wordt minder vaak een beroep gedaan op Unia dan voorheen.



Plaats van de feiten (dossiers zonder media/internet) per discriminatiegrond (n=1.321)

	TOTAAL	%	Antwerpen	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Oost-Vlaanderen	Vlaams-Brabant	West-Vlaanderen	Luik	Henegouwen	Namen	Limburg	Waals-Brabant	Luxemburg	Niet gekend / niet traceerbaar
Totaal	1.321		244	211	161	102	98	87	85	50	42	31	22	188
%			18%	16%	12%	8%	7%	7%	6%	4%	3%	2%	2%	14%
Raciale criteria	457	35%	108	79	49	51	39	20	23	8	18	6	7	49
Handicap	382	29%	60	56	49	25	30	25	31	11	12	15	10	58
Geloof of levensbeschouwing	147	11%	29	36	20	9	3	21	10	1	2	1		15
Leeftijd	79	6%	10	9	7	5	8	4	4	1	4	1	1	25
Vermogen	74	6%	13	5	9	1	7	3	2	21	2	1	2	8
Seksuele oriëntatie	70	5%	10	9	16	3	5	5	6	3	1	2	1	9
Gezondheidstoestand	64	5%	8	11	2	5	4	5	5	4	2	4		14
Burgerlijke staat	19	1%	2		7	1	1		3	1		1	1	2
Politieke overtuiging	7	1%	2	2				1						2
Andere criteria	22	2%	2	4	2	2	1	3	1		1			6

1.3 | 1.422 dossiers afgesloten

In 2015 heeft Unia 1.422 dossiers afgesloten. De helft van die dossiers bleek na analyse voldoende elementen te bevatten om van discriminatie of een vermoeden van discriminatie te kunnen spreken.

27% van de gegronde dossiers ging over goederen en diensten, 19% over werk en 17% over samenleven. In de meeste dossiers was er sprake van directe discriminatie (31%), indirecte discriminatie (16%) en geweigerde redelijke aanpassingen voor personen met een handicap (16%).

Bij de dossiers waar het vermoeden van discriminatie bewezen werd geacht, gingen er veel over goederen en diensten (27%), media (25%) en werk (19%). In dit type dossiers stellen we vooral directe discriminatie (34%) vast; aanzetten tot haat, discriminatie of geweld (26%); en geweigerde redelijke aanpassingen (14%).

1.4 | Onderhandelde oplossingen

In discriminatiedossiers streeft Unia in de eerste plaats naar een constructieve, buitengerechtelijke afhandeling. Die benadering biedt vaak meer kans op een snelle, duurzame en vaak ook structurele oplossing en helpt zo discriminatie te voorkomen. In de hoofdstukken 3 en 4 zullen we een aantal van die oplossingen in cases uitwerken. Hieronder geven we ook enkele voorbeelden; het volledige overzicht vindt u op www.unia.be, in de rubriek 'Rechtspraak & Alternatieven'.

- Een onderneming gespecialiseerd in dossierbeheer zocht een nieuwe 'administratief medewerker front office' voor haar hoofdzetel. Per vergissing belandde een interne mail bij een 27-jarige alleenstaande moeder die zich kandidaat had gesteld: ze had de juiste leeftijd en opleiding, maar haar naam (van vreemde origine) was een probleem. Unia en de vakbonden stapten naar de arbeidsrechtbank omdat er aanwijzingen waren dat deze vrouw en andere kandidaten van Arabische of Maghrebijnse origine niet gelijk behandeld werden. De partijen bereikten een akkoord nog voor de rechter een uitspraak deed. De sollicitante kreeg een morele schadevergoeding van 4.200 euro. De onderneming herzag haar selectieprocedure, met meer garanties op objectiviteit.

- Een studente wilde zich aan een hogeschool inschrijven voor de afdeling mode. Ze kreeg te horen dat dat niet kon als ze een hoofddoek droeg. Unia oordeelde na een melding van het meisje dat de hogeschool een onderscheid op basis van de uitdrukking van een geloofsovertuiging maakte. De directie van de hogeschool stelde in de daaropvolgende ontmoeting dat haar school niet de gepaste plek was om een geloofsovertuiging te uiten en dat er een tegenspraak was tussen de hoofddoek en de inhoud van bepaalde lessen. Unia wees erop dat het neutraliteitsprincipe geldt voor scholen en leerkrachten, maar niet voor studenten. Na de ontmoeting herzag de directie het huishoudelijk reglement. Voortaan mag iedere student het hoofd bedekken, om welke reden ook.

➤ Lees ook pagina 47: *Geloof of levensbeschouwing*

- Toen de onderhoudsman van een groot bedrijf na een knieoperatie weer aan het werk ging, lukte het hem niet meer om al zijn taken af te werken. Volgens de bedrijfsarts kon hij aan de slag blijven met een aantal redelijke aanpassingen. De werkgever ging niet in op die vraag. Hij ontsloeg de man omdat de organisatie van het werk door zijn talrijke afwezigheden in het gedrang zou zijn gekomen. Na contact met de werkgever concludeerde Unia dat het recht op redelijke aanpassingen van de werknemer geschonden was. De werkgever weigerde aanvankelijk een minnelijke schikking. Daarop spande Unia samen met de onderhoudsman een rechtszaak aan, waarop de werkgever alsnog wilde schikken: de onderhoudsman kreeg een schadevergoeding; de werkgever verbond zich ertoe om het interne formulier waarmee een ontslag wordt geregeld aan te passen, zodat het voortaan melding maakt van de eventuele handicap van de betrokkene en de aanbeveling van de preventieadviseur. Hij verbond zich er ook toe om personeelsleden die over ontslag kunnen beslissen een training van Unia te laten volgen over diversiteit op de werkvloer.

➤ Lees ook pagina 44: *Arbeidsmarkt: redelijke aanpassingen zijn niet vanzelfsprekend*

- Een selectiebureau plaatste een vacature online voor een commerciële functie bij een van zijn klanten. Die vermeldde dat alleen kandidaten in aanmerking kwamen die maximaal vooraan in de dertig waren. Op basis van een melding van een geïnteresseerde kandidaat die ouder was dan 35 jaar nam Unia contact op met het bureau. Unia wees op het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie en startte een dialoog op. Het bureau nam daarbij een open en constructieve houding aan. Het engageerde

zich om zich voortaan te houden aan het verbod op leeftijdsdiscriminatie en zijn commerciële strategie aan te passen. De leeftijdsvoorwaarden op zijn website werden geschrapt en in elke nieuwe vacature wordt uitdrukkelijk vermeld dat de selectie niet gebeurt op basis van leeftijd, maar uitsluitend op basis van competenties en ervaring. Daarnaast zou het bureau zich voortaan richten op kandidaten met een ruime ervaring op de arbeidsmarkt, via een aangepast aanbod aan vacatures.

➤ Lees ook pagina 50: *Leeftijd*

1.5 | Gerechtelijke procedures

In 2015 besliste Unia in 14 dossiers om naar de rechtbank te stappen. Het doet dat wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk blijkt en de zaak maatschappelijk erg relevant is (bijvoorbeeld om een precedent te vestigen of de wetgeving verder te verduidelijken) of de feiten bijzonder ernstig zijn (bijvoorbeeld flagrante haatmisdrijven). Naargelang de juridische aard van het dossier kan het gaan om een burgerrechtelijke vordering tot staking of een procedure ten gronde, of een burgerlijkepartijstelling in een strafrechtelijke procedure.

Verder diende Unia 21 eenvoudige klachten in, waarbij we het parket verzochten om mogelijke strafrechtelijke inbreuken te onderzoeken. Het ging om 3 dossiers over discriminatie (huisvesting, werk en discriminatie bij ambtsuitoefening), 7 dossiers over haatuitingen (geloof of levensbeschouwing, seksuele oriëntatie en 'ras', waaronder 2 van haatboenschappen op het internet) en 11 dossiers over haatmisdrijven (8 geweldmisdrijven in de samenleving en 1 door een lid van een lokale politiezone, 1 bekladding van een moskee en 1 dossier van geweld op basis van seksuele oriëntatie).

Overzicht van de gerechtelijke procedures

Strafrechtelijke procedures

■ Tijdens een politie-interventie uitte een man racistische bewoordingen tegen een politie-inspecteur met een migratieachtergrond. Zo kreeg de inspecteur te horen dat hij en mensen zoals hij 'vuile makakken' waren, 'vuile illegalen, jullie mogen alles in ons land, bruine apen'. Unia heeft zich burgerlijke partij gesteld bij de correctionele rechtbank in Dendermonde.

■ Een inspecteur van de politiezone Gent en lid van de interventiedienst plaatste verschillende racistische uitlatingen en foto's op zijn Facebook-pagina. 'Die apen kan je nog iets aanleren...zwarten uit de jungle niets.' Of over vluchtelingen: 'Toch niet te geloven...Eerst een selfie naar levenslange all-inclusive vakantie in Nederland en België. En wij maar betalen! In België gaat alles de lucht in...scholen...ziekenhuizen...behalve de OCMW's....de bronnen van inkomsten worden gespaard.' Hij legde duidelijk het verband met zijn baan als politieagent, en dat via een openbaar profiel. Unia stelde zich burgerlijke partij op 21 september 2015. De man is in januari 2016 vrijgesproken door de correctionele rechtbank in Gent. Het parket en Unia zijn in beroep gegaan.

■ Een leerkracht Duits van een hotelschool deed tegenover zijn leerlingen, jongeren van 16 tot 18 jaar, uitspraken die een inbreuk zijn op de Negationismewet van 23 maart 1995. Hij ontkende het bestaan van de concentratiekampen, minimaliseerde het aantal slachtoffers en citeerde passages uit 'Mein Kampf' van Adolf Hitler. Hij werd geschorst en de Franse Gemeenschap diende een strafklacht in. Unia stelde zich ook burgerlijke partij. De leraar heeft na zijn veroordeling beroep aangetekend.

■ 'Ik wil ook een cordon, nee ik wil opnieuw gaskamers zodat walgelijke stinkende Joden ook eens een lekkere douche kan [sic] gaan nemen. Voor de stinkende joodse huid is er niets beter dan zyklon B. Alles wat die vuile stinkende vieze Joden niet aanstaat, moet in een cordon. Adolf jij was goed bezig, maar je mocht niet verder doen.' Deze en gelijkaardige commentaren over moslims zette een man op een website. Unia diende een klacht met burgerlijkepartijstelling in.

■ Twee mannen maakten zelf stickers met racistische uitspraken en brachten die aan op en in de buurt van de Kazerne Dossin in Mechelen. Unia diende een klacht in met burgerlijkepartijstelling. In maart 2016 werden beide mannen veroordeeld door de correctionele rechtbank van Mechelen.

➤ Het vonnis is te vinden op www.unia.be, in de rubriek 'Rechtspraak & Alternatieven'.

■ Aan het einde van een manifestatie viel een groepje leden van de extreemrechtse groep Nation een Poolse dakloze man aan. Hij werd zwaar mishandeld en was als gevolg daarvan zeven dagen arbeidsongeschikt. Een van de redenen voor de aanval was haat, misprijzen of vijandigheid op basis van de criteria origine, sociale afkomst, vermogen en politieke overtuiging in de Antidiscriminatiewet. Unia diende een klacht in met burgerlijkepartijstelling tegen de vijf leden van Nation.

Ze werden in februari 2016 veroordeeld door de correctionele rechtbank van Brussel.

✎ *Het vonnis is raadpleegbaar op www.unia.be, in de rubriek 'Rechtspraak & Alternatieven'.*

- Voor de terroristische aanslag op het Joods Museum van België stelde Unia zich in 2015 burgerlijke partij, gezien de ernst en de aard van het gepleegde feit. Unia wil als burgerlijke partij garanderen dat bij het onderzoek en tijdens de rechtszaak het antisemitische motief onderzocht wordt.

Burgerlijke procedures

- Een vrouw wilde samen met haar partner haar intrek nemen in een hotelkamer in een hotel in Bergen. Het hotel weigerde de blinde vrouw de toegang tot de kamer omdat ze vergezeld was van een assistentiehond. Unia stelde een vordering tot staking in tegen de directeur van het hotel wegens discriminatie van de vrouw, op basis van haar handicap.
- Een rijkschool weigerde een sollicitant de baan van monitor vanwege zijn overgewicht. De werkgever stelde geen enkele redelijke aanpassing voor. Unia is een procedure ten gronde wegens discriminatie begonnen.
- Een OCMW in een Vlaamse gemeente ontsloeg een man vanwege zijn handicap. In zijn motivering stelde het OCMW dat 'de huidige budgettaire toestand vereist dat alle personeelsleden maximaal moeten renderen.' Door zijn handicap kon de man daar niet aan voldoen. Unia heeft een vordering tot staking en/of een vordering ten gronde ingesteld tegen het OCMW wegens inbreuk op de Antidiscriminatiewet.
- Een man solliciteerde voor de functie van bekister bij een betonbedrijf, en kreeg als antwoord per vergissing een interne mail van de personeelsverantwoordelijke: 'Doe maar inderdaad An, weer zo nen buitenlandse naam'. Die e-mail, de daaropvolgende e-mailcorrespondentie en de tegenstrijdige verklaringen van de personeelsverantwoordelijke en haar assistente bij het verhoor tijdens het onderzoek deden vermoeden dat de man ongelijk behandeld is vanwege zijn Marokkaanse origine. Unia heeft een vordering tot staking ingesteld tegen het bedrijf op basis van de Antiracismewet.
- Een rolstoelgebruiker wilde het openbaar vervoer nemen. In het station werd hem assistentie geweigerd, waardoor hij niet het vervoermiddel op en af kon. Unia heeft een vordering tot staking ingesteld wegens het

weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

- Door een nieuwe fiscale wet in de Verenigde Staten besliste een bank om de bankrekeningen van alle Amerikaanse klanten af te sluiten. Unia heeft beslist om op basis van de Antiracismewet een stakingsvordering tegen de bank in te dienen, vanwege discriminatie op basis van nationaliteit.
- Het voorbije jaar kreeg Unia een aantal meldingen over moeilijkheden die mensen met gehoorproblemen ondervinden bij het zoeken naar werk. De veiligheid op de werkvloer en de communicatiemogelijkheden met collega's werden ingeroepen, zonder dat per situatie werd nagegaan welke redelijke aanpassingen haalbaar waren. Unia gaat een van dergelijke situaties voorleggen aan de rechtbank.

2 MELDINGEN

Methodologie

De meeste meldingen bereiken ons via de slachtoffers of via directe getuigen van discriminatie. In sommige domeinen, zoals media, nemen niet altijd slachtoffers contact met ons op, maar bijvoorbeeld ook mensen of organisaties die zeggen geschokt te zijn door een haatboodschap.

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

In 2015 heeft Unia 4.554 meldingen van mogelijke discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven ontvangen, die zijn uitgemond in 1.596 dossiers. Dat is een lichte daling in vergelijking met 2014 en dat, zoals we hieronder zien, op verschillende vlakken. Bij een analyse van de meldingen over dezelfde feiten was er in 2015 geen gebeurtenis die zo veel reacties opriep als de lancering van het spel 'Minder, minder, minder' door Vlaams

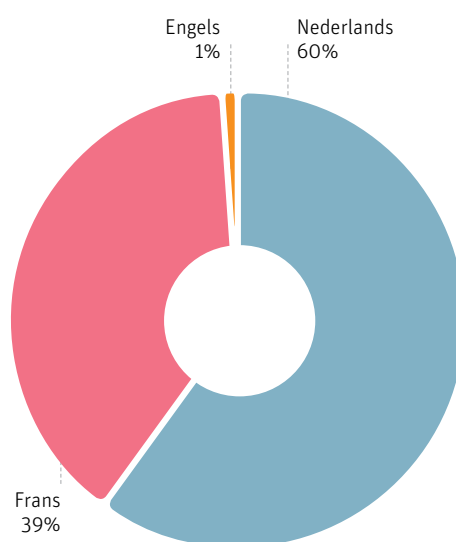
Belang-kopstuk Filip Dewinter in 2014. Toch noteren we meerdere opvallende gebeurtenissen: het boerkiniverbod (20 meldingen), uitspraken van N-VA-kopstuk Bart De Wever in de media (15 meldingen), twee artikels van de hand van de conservatieve katholieke vereniging Pro Familia (21 meldingen).

Pro Familia organiseerde op 16 mei 2015 een Mars voor het Gezin, een protestactie voor de verdediging van het 'traditionele gezin', bewust op dezelfde dag als de Gay Pride. De vereniging haalde ook de media met een uiterst negatieve reactie op een brief waarin de Antwerpse bisschop Johan Bonny de kerk opriep om meer begrip te tonen voor homoseksualiteit en gescheiden mensen. Verschillende punten uit het manifest van Pro Familia impliceren het terugschroeven van de rechten van holebi's en staan dan ook haaks op de principes van gelijkheid en non-discriminatie. Unia kreeg daar een aantal reacties over, onder andere met de vraag of de mars in Brussel kon worden verboden. Unia heeft zeker begrip voor die reacties, maar meent dat dergelijke standpunten verkondigen niet in strijd is met de antidiscriminatiewetgeving.

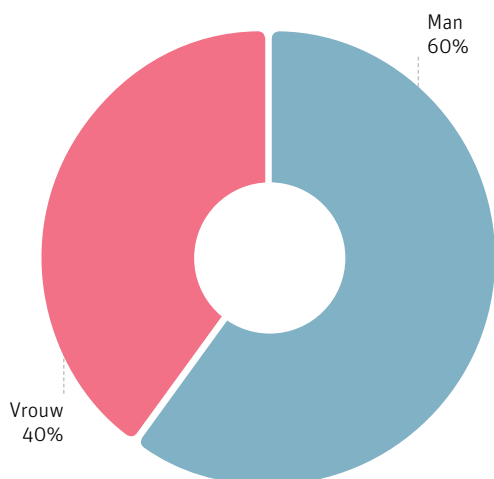
Net als in 2014 voeren de drie grootste domeinen – werk, media/internet en goederen en diensten – de rangschikking aan. We zien wel een sterke daling van het aantal feiten in de media; dat wordt, zoals gezegd, verklaard door het ontbreken van een dossier als 'Minder, minder, minder'.

2.1 | Meldingen per geslacht, taal van de melder, contactnaam en type melding

Taal van de melder (n=4.554)

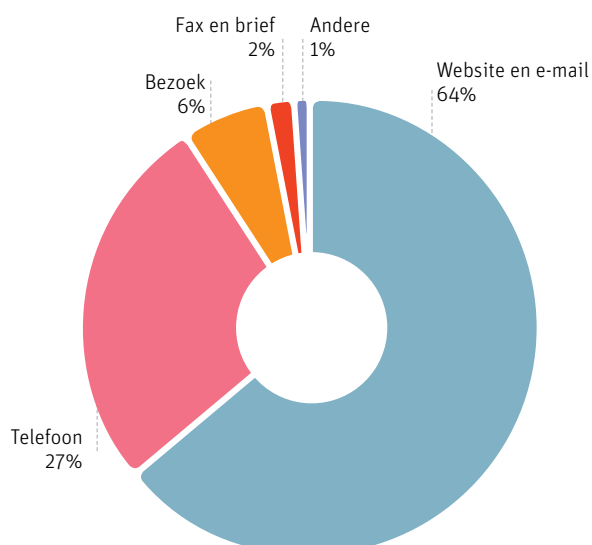


Geslacht van de melder (n=4.554)

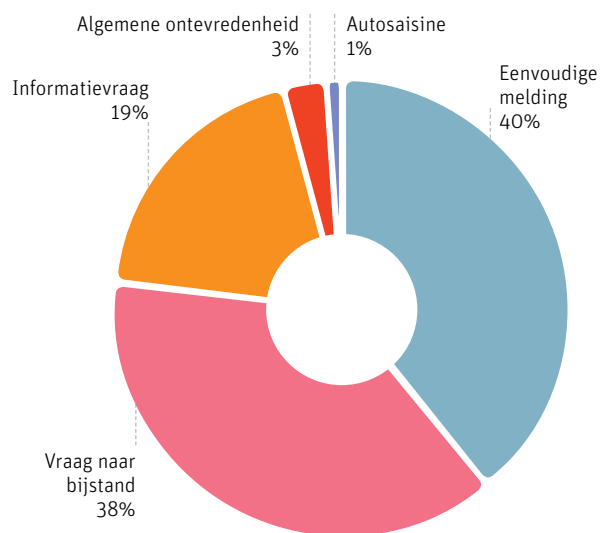


✎ In 10 gevallen gaf de melder te kennen transgender te zijn

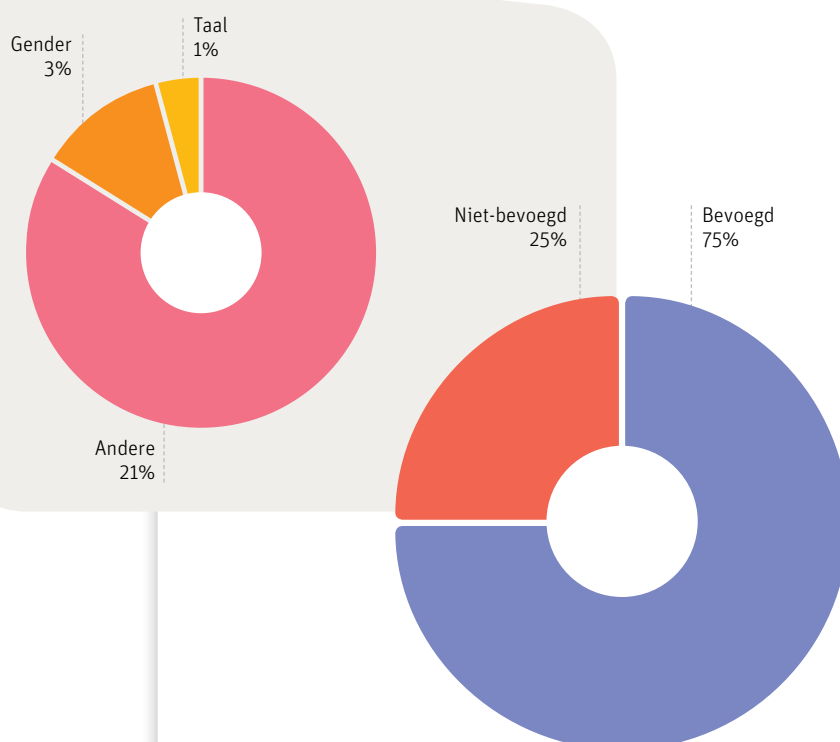
Aard van de contactnaam (n=4.554)



Aard van de melding (n=4.554)



Totaal aantal meldingen – Unia bevoegd/niet bevoegd (n=4.554)



2.2 | Plaats van de melding

Opmerking

.....
In 2015 had Unia nog geen lokale contactpunten in het Waalse Gewest. Daarom kunnen we in deze overzichten de Waalse provincies niet specificeren.

Plaats van de melding per maatschappelijk domein

	Totaal	%	Brussel en Wallonië	Antwerpen - Antwerpen, Mechelen, Turnhout	Oost-Vlaanderen - Aalst, Gent, Sint-Niklaas	West-Vlaanderen - Brugge, Kortrijk, Roeselare	Limburg - Genk, Hasselt	Vlaams-Brabant - Leuven
Totaal	4.554		3.650	353	203	191	86	71
%			80%	8%	4%	4%	2%	2%
Goederen en diensten	898	20%	629	118	59	55	16	21
Werk	705	15%	536	70	35	33	16	15
Media	654	14%	620	14	8	11		1
Samenleving	361	8%	279	15	26	17	17	7
Onderwijs	346	8%	293	25	17	3	5	3
Politie & justitie	145	3%	115	11	3	11	3	2
Diverse activiteiten	137	3%	105	10	7	7	4	4
Andere/onduidelijk	75	2%	56	14	3	1	1	
Sociale zekerheid	74	2%	57	7	3	5	1	1
Unia niet bevoegd	1.159	25%	960	69	48	42	23	17

Plaats van de melding per discriminatiegrond

	Totaal	%	Brussel en Wallonië	Antwerpen - Antwerpen, Mechelen, Turnhout	West-Vlaan- deren - Brugge, Kortrijk, Oostende, Roeselare	Oost-Vlaan- deren - Aalst, Gent, Sint-Niklaas	Limburg - Genk, Hasselt	Vlaams- Brabant - Leuven
Totaal	4.875		3.893	384	200	230	96	72
%			80%	8%	4%	5%	2%	1%
Raciale criteria	1.488	31%	1.103	165	75	83	36	26
Handicap	750	15%	612	55	32	35	9	7
Geloof of levens- beschouwing	627	13%	557	27	5	22	13	3
Seksuele oriëntatie	203	4%	177	3	7	11	3	2
Leeftijd	178	4%	133	18	11	6	4	6
Vermogen	148	3%	95	22	8	15		8
Gezondheids- toestand	120	2%	97	8	7	2	5	1
Burgerlijke staat	47	1%	36	4	3	3		1
Andere criteria	84	2%	69	6	2	5	1	1
Unia niet bevoegd	1.230	25%	1.014	76	50	48	25	17

Hoofdstuk 3

Analyse van de dossiers per maatschappelijk domein





1 GOEDEREN EN DIENSTEN: 383 DOSSIERS

In het kort

Unia opende in 2015 383 dossiers over mogelijke discriminatie in het domein van goederen en diensten.

Het grootste deel van die dossiers ging over huisvesting (159 dossiers of 42%). Vervolgens waren er de transportsector (16%) en financiën (12%). Tot slot gezondheid (9%) en horeca (7%), gevolgd door handel (4%). Wie de 'Diversiteitsbarometer Huisvesting' van Unia gelezen heeft, zal het niet verrassen dat 91% van de gevallen van discriminatie in de huisvesting ging over de private huurmarkt.

Ongeveer een derde van de dossiers ging over discriminatie op basis van handicap. Binnen het openbaar vervoer (12% van de dossiers over goederen en diensten) opende Unia 22 dossiers over de NMBS, waarvan een tiental over handicap. Het ging vooral over de toegankelijkheid van treinen en stations. Voor de Waalse vervoersmaatschappij TEC waren er 4 dossiers over handicap; dat was ook zo voor de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB. Voor De Lijn waren er 14 over handicap (op een totaal van 18 dossiers). Ze gingen vooral over de afschaffing van de belbus (meer daarover verderop) in bepaalde regio's, maar ook over toegankelijkheid van De Lijn in het algemeen.

Raciale gronden vertegenwoordigden iets minder dan een derde van deze dossiers; het ging vooral over dossiers op het vlak van huisvesting (weigeren te verhuren aan iemand van vreemde origine). Dan volgde het criterium vermogen (17%), ook vooral voor dossiers over huisvesting: eigenaars die weigerden te verhuren aan mensen met een leefloon, die geen huurwaarborg wilden van het OCMW, die niet wilden verhuren aan werklozen enzovoort.

CASE

Assistentiehonden voortaan welkom in een meubelzaak

Een blinde vrouw wil een meubelzaak bezoeken, maar ze mag van de zaakvoerder niet binnen met haar assistentiehond. Hij is bezorgd om de hygiëne in zijn zaak en vreest de reacties van andere klanten die bijvoorbeeld allergisch zijn voor honden. Hij stelt voor de hond buiten te laten wachten. De vrouw meldt dat bij Unia, dat de zaakvoerder wijst op de wettelijke verplichting om assistentiehonden toe te laten. Het verwijst naar een uitspraak in een zaak over de weigering van een assistentiehond in een restaurant, waarbij het restaurant het slachtoffer 1.300 euro schadevergoeding moest betalen. Aan de hand van een filmpje informeert Unia de man ook over het belang van assistentiehonden voor mensen met een visuele handicap. De zaakvoerder biedt de blinde vrouw zijn excuses aan en kleefte een sticker 'Assistentiehonden welkom' op het raam van zijn zaak.

1.1 | Wonen: 159 dossiers

Regionalisering huurwetgeving: een kans

Unia gebruikte in 2015 de 'Diversiteitsbarometer Huisvesting' van het jaar voordien om parlementen en adviesraden, steden en gemeenten bewust te maken van de omvang van discriminatie op de woningmarkt, en van mogelijke oplossingen voor dat probleem. Zo organiseerden onze lokale contactpunten in West-Vlaanderen dialoogtafels over huisvesting, waaronder één over discriminatie. Enkele steden vroegen onze lokale contactpunten expliciet om ondersteuning in 2016 om werk te maken van initiatieven die discriminatie op de private woningmarkt op hun grondgebied bestrijden. De oprichting van lokale contactpunten in Wallonië in de loop van 2016 biedt een kans om het thema ook daar vanuit een lokale invalshoek te benaderen.

Een extra impuls voor deze lokale inspanningen kan komen van de regionalisering van de huurwetgeving door de zesde staatshervorming. Naar aanleiding daarvan heeft Unia in 2015, op basis van de 'Diversiteitsbarometer Huisvesting', een reeks aanbevelingen voorgelegd aan

de regionale overheden, opdat die van de strijd tegen discriminatie een prioriteit maken als ze de nieuwe regelgeving uitwerken.

Het gaat onder andere om meer transparantie in het verhuurproces (de huurprijs duidelijk afficheren, een standaard-inlichtingenfiche aanbieden met informatie die de verhuurder mag vragen), meer controle-instrumenten om discriminatie effectief op te sporen (de wooninspectie onderzoeksbevoegdheden geven, praktijktesten invoeren) en een strakkere regulering van de woningmarkt, door een Centraal Huurwaarborgfonds op te richten en paritaire huurcommissies te installeren.

Unia zal in 2016 het beleidsinformatiewerk over de huurwetgeving, op basis van de 'Diversiteitsbarometer Huisvesting', in de parlementen voortzetten.

➤ Lees ook vanaf pagina 55: Unia op het terrein

1.2 | Praktijktesten: discriminatie effectief bewijzen

Zoals in 2014 bleek uit de 'Diversiteitsbarometer Huisvesting' van Unia heerst op de private woningmarkt een verontrustend klimaat van discriminatie. Mensen met een migratieachtergrond of met een uitkering worden structureel uitgesloten in hun zoektocht naar een woning. Vastgoedmakelaars lijken goed op de hoogte van de antidiscriminatiewetgeving, maar verschuilen zich achter verhuurders die geen huurders met een migratieachtergrond of met een uitkering willen.

Hoe flagrant die discriminatie soms ook is, ze blijft moeilijk te bewijzen. Eigenaars of vastgoedkantoren zetten zelden op papier of op mail dat ze een potentiële huurder weigeren vanwege zijn huidskleur, afkomst of geloofsovertuiging. Unia vindt het positief dat de sector inspanningen doet om zichzelf te reguleren. Het blijft vastgoedkantoren aanspreken over het wettelijke kader waarbinnen ze moeten handelen.

Maar zoals dit jaar opnieuw blijkt uit de meldingen, wordt met die zachte aanpak weinig vooruitgang geboekt. Unia pleit er nogmaals voor om de wooninspectie bevoegd te maken voor inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving en om haar toe te laten om praktijktesten te gebruiken, als een effectieve manier om discriminatie op de woningmarkt te bestrijden.

In afwachting daarvan zal Unia in 2016 een instrument ter beschikking stellen dat kandidaat-huurders of verenigingen de mogelijkheid geeft om raciale discriminatie aan te tonen. Het gaat om praktisch advies over hoe je een praktijktest doet via e-mail of telefoon, en een achtergronddocument dat het juridische kader voor dergelijke testen schetst. Unia zal samenzitten met het middenveld om het instrument bekend te maken en het gebruik ervan aan te moedigen. De resultaten van deze praktijktesten moeten de kandidaat-huurders in hun conflict met de verhuurder meer munitie geven bij de onderhandelingen, of een sterker dossier voor de rechtbank.

➤ Lees ook pagina 52: Uitkering: geen reden om een huurder te weigeren

Gent geeft het goede voorbeeld

De stad Gent, die een actieplan heeft in de strijd tegen discriminatie op de woningmarkt, gaf in 2015 de opdracht aan de Universiteit Gent om een onderzoek te doen met praktijktesten. Het onderzoek gebeurde in samenspraak met de Confederatie van Immobiëlenberoepen 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. In een eerste fase deden de onderzoekers onaangekondigde praktijktesten voor 1.753 Gentse huurwoningen om een stand van zaken op te maken. Uit de resultaten bleek dat 1 op de 3 verhuurders en makelaars kandidaat-huurders discrimineert op basis van een niet-Vlaamse naam of een handicap. Mensen die leven van een sociale uitkering worden nog meer gediscrimineerd, met een cijfer boven de 50%. Na een grootschalige aankondiging in de media volgde een tweede – aangekondigde – golf van praktijkcontroles. Daaruit bleek dat er veel minder overtredingen waren voor personen met een niet-Vlaamse naam. De stad Gent wil daarom structureel praktijktesten blijven uitvoeren, met het lokale contactpunt van Unia als bevoorrechte partner. In de stuurgroep ondertekenden de stad en de verhuursector een charter waarin ze zich engageerden om de antidiscriminatiewetgeving na te leven. Er werden opvolgacties uitgewerkt zoals sensibilisering en vorming door de vastgoedsector, advies en informatie van de stad aan huurders en verhuurders, en controles op de verplichte affichering.

1.3 | Woonwagenbewoners: het gebrek aan staanplaatsen blijft acuut

Vorige zomer hielden tot 200 woonwagens enkele weken halt nabij de luchthaven in Charleroi en in Bergen. De sociale huisvestingsmaatschappij La Sambrienne liet in juni in Charleroi geulen graven om te verhinderen dat woonwagens zich, zoals de vorige jaren, zouden vestigen op een terrein van de maatschappij. De luchthaven in Charleroi liet het terrein waar zich woonwagenbewoners vestigden nadien door een omheining 'beveiligen'.

Toch stelt Unia ook vast dat groepen woonwagenbewoners die in gemeenten tijdelijk neerstrijken op geïmproviseerde terreinen niet langer systematisch en manu militari verjaagd worden. Ze worden vaker gedoogd, krijgen enkele dagen om het terrein te ontruimen, of er wordt naar een alternatief gezocht.

De commotie legde in elk geval nogmaals het structurele gebrek aan staanplaatsen voor rondtrekkende woonwagenbewoners bloot. Ze kunnen zich nergens tijdelijk en wettelijk vestigen. Dat leidt tot geïmproviseerde en ongecoördineerde reacties van beleidsmakers. En dat terwijl de verschillende overheden in dit land de plicht hebben om het sinds lange tijd vastgestelde structurele gebrek aan staanplaatsen weg te werken.

Dat deze situatie aanhoudt, brengt naast de traditionele levensvorm van deze Belgische minderheid ook hun grondrechten in het gedrang, vooral het recht op onderwijs van hun kinderen. Het Vlaamse Kinderrechtencommissariaat heeft daar eind 2014 op gewezen in een knelpuntennota, die in januari 2015 in het Vlaams Parlement werd besproken.

Unia werkt samen met actoren uit het veld aan duurzame oplossingen. Het heeft in 2015 politieke aanbevelingen over woonwagenbewoners aan de regering van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en aan de Vlaamse regering overgemaakt. Unia dringt aan op een gecoördineerde en integrale aanpak om het structurele gebrek aan staanplaatsen weg te werken en het door Brussel en Vlaanderen erkende recht op wonen in een verplaatsbare woning ook daadwerkelijk te realiseren. Wallonië heeft het recht op wonen in verplaatsbare woningen nog steeds niet wettelijk erkend.

In mei 2015 gaf Unia ook advies tijdens een hoorzitting in het Brussels Hoofdstedelijk Parlement over de levenssituatie van woonwagenbewoners. Unia toonde zich bezorgd over het verjagen van woonwagenbewoners van terreinen waar caravans niet toegelaten zijn. Het gaat vaak om terreinen die eigendom zijn van woonwagenbewoners en waar ze vaak lang door gemeenten werden getolereerd. In 2016 komt er een gewestelijk overlegplatform over Roma en woonwagenbewoners, zoals Unia aanbeveelt, om het beleid vorm te geven en de situatie van woonwagenbewoners in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest te verbeteren.

➤ Lees ook pagina 51: *Woonwagenbewoners en Roma*



2 MEDIA: 365 DOSSIERS

In het kort

In 2015 ontving Unia 654 meldingen over feiten die te maken hadden met de media. Die meldingen mondden uit in 365 dossiers.

91% van die dossiers ging over haatboodschappen op het internet. Die boodschappen werden vooral verspreid via sociale media als Facebook en Twitter (37%). Er waren ook veel klachten over kettingmails (34%) of commentaren die internauten hadden achtergelaten op de discussiefora van kranten (10%). In de overgrote meerderheid van deze dossiers ging het om aanzetten tot haat, geweld of discriminatie (ongeveer 90%).

Over het algemeen is het aantal meldingen gedaald (936 meldingen in 2014 tegenover 654 in 2015). Er waren wel meer dossiers dan het voorgaande jaar: 365 in 2015 tegenover 337 in 2014. Die stijging is het duidelijkst voor de sociale media en voor kettingmails.

Wat de discriminatiegronden betreft ging het bij meldingen over de media vooral over raciale criteria (48%) en/of geloof of levensbeschouwing (42%).

Tot slot noteren we dat het aantal dossiers bij Unia in dit domein sinds 2010 blijft toenemen.

2.1 | Einde aan de straffeloosheid van islamo- en homofobe persmisdrijven?

Wie op Facebook zegt dat alle Afrikanen uitgemoord moeten worden, kan voor de correctionele rechtbank vervolgd worden voor aanzetten tot haat en geweld. Wie schrijft dat de gaskamers nog een milde oplossing waren, mag het ook voor een correctionele rechter uitleggen, want antisemitisme valt onder de Antiracismewet. Maar wie post dat alle holebi's of moslims eraan moeten, kan de facto niet vervolgd worden.

Persmisdrijven, zoals aanzetten tot haat, worden volgens artikel 150 van de Grondwet behandeld voor een hof van assisen. De plannen om assisen te hervormen veranderen daar niets aan: federaal minister van Justitie Koen Geens wil dat politieke en persmisdrijven voor een volksjury blijven komen. De bedoeling van die loodzware procedure is om de persvrijheid maximaal te beschermen, want persmisdrijven worden daardoor zelden vervolgd. Het is van 1994 geleden dat er nog een haatmisdrijf van racistische aard voor assisen kwam, en dat was toen de eerste keer sinds de Tweede Wereldoorlog.

In 1999 werd een uitzondering gemaakt voor racistische of xenofobe persmisdrijven: die konden voortaan door een correctionele rechtbank behandeld worden. Dat is niet zo voor persmisdrijven over de beschermde criteria in de Antidiscriminatiewet, die later werd aangenomen. Hoewel aanzetten tot discriminatie van bijvoorbeeld moslims, holebi's of personen met een handicap dus strafbaar is, moeten persmisdrijven van die aard nog steeds behandeld worden voor assisen.

Nu onder 'pers' ook blogs, e-mails of posts op sociale media verstaan worden, als gevolg van een arrest van het Hof van Cassatie van 6 maart 2012, en het internet overspoeld wordt met islamofobe en homofobe commentaren, wordt de inconsequentie in de aanpak van persmisdrijven duidelijk. Unia krijgt veel meldingen, bijvoorbeeld over boodschappen die aanzetten tot geweld tegen homoseksuele mannen, die niet (kunnen) worden aangepakt. Dat zorgt voor onbegrip. Unia pleit ervoor om het parlementair debat te openen over de herziening van artikel 150 van de Grondwet, en zo een oplossing te vinden die toelaat alle strafbare haatboodschappen op dezelfde manier te vervolgen.

Werkgroep Media

Een nieuwe werkgroep Media – met Unia, vertegenwoordigers van de media en media-experten – frist momenteel de gids met aanbevelingen voor de berichtgeving over mensen van vreemde origine op. De bedoeling is om de gids uit te breiden naar andere criteria en aan te passen aan de huidige samenleving en het huidige medialandschap. Een eerste vergadering vond plaats in september 2015. Het redactiecomité heeft een nieuwe vergadering gepland in 2016.

2.2 | Met vereende krachten tegen haatboodschappen

Cyberhate is een internationaal fenomeen. In de strijd tegen haatboodschappen op het internet verwacht Unia veel van zijn lidmaatschap van het International Network Against CyberHate (INACH). Dat verenigt wereldwijd organisaties die onlinediscriminatie bestrijden.

In 2016 gaat het project 'Research, Report, Remove: Countering Cyber Hate Phenomena' van start, een platform dat gegevens over haatboodschappen op Europees niveau beheert. Buitenlandse organisaties kunnen Unia inschakelen wanneer zij haatboodschappen vanwege een Belgische verspreider opmerken en vice versa. De deelnemers kunnen ervaringen en expertise uitwisselen.

INACH zal bovendien contacten leggen met internationale operatoren zoals Facebook, Twitter en Google opdat ze haatboodschappen via hun media kordater aanpakken; met vereende krachten staat het netwerk sterker in zijn schoenen en kan het meer druk zetten op die internetgiganten.

In 2016 zal Unia ook samen met het kabinet van justitie de dialoog voeren met beheerders van de onlinemediarena en met de socialemediagiganten, met de vraag om haatboodschappen beter op te volgen en hardnekkige posters eventueel te blokkeren. Unia wil ook inzetten op educatie over netiquette en mensen de argumenten geven om zelf een tegendiscours te ontwikkelen.

➤ Lees ook pagina 15: *Monitoring van haatmisdrijven*



3 WERK: 341 DOSSIERS

In het kort

Werk was ook in 2015 een van de domeinen waarvoor Unia het vaakst geraadpleegd werd. Het aantal nieuwe dossiers (341) daalde niettemin met 12% in vergelijking met 2014. 45% van de feiten in deze dossiers situeerde zich in Vlaanderen, 20% in Wallonië en 24% in Brussel.

147 dossiers gingen over raciale criteria, daarna volgden problemen die verband houden met handicap (67 dossiers), vervolgens religieuze overtuiging (46 dossiers) en leeftijd (45 dossiers).

De dossiers over de criteria leeftijd en religieuze overtuiging daalden fors in 2015 (-25% voor leeftijd en -31% voor religieuze overtuiging).

De dossiers gingen vooral over de private sector (48%), dan volgden de openbare sector (21%), het verenigingsleven (18%) en tot slot het onderwijs (7%).

126 op de 341 dossiers gingen over de toegang tot werk, 73 dossiers hielden verband met potentieel discriminatoir gedrag. Dan kwamen arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld kledingvoorschriften of salaris (60 dossiers) en ontslag (53 dossiers).

Tot slot was in 10% van de dossiers (36 dossiers) een uitzendbureau betrokken; 4% (14 dossiers) had te maken met een openbare dienst voor arbeidsbemiddeling zoals Le Forem, Actiris of VDAB.

3.1 | Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer: een weg uit de impasse

In 2015 vroegen veel werkgevers Unia hoe ze konden omgaan met levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer. Ze willen bijvoorbeeld in het arbeidsreglement opnemen dat veruiterlijkingen van geloof of levensbeschouwing verboden zijn, of ze vragen zich af hoe ze moeten omgaan met een werknemer die wil bidden tijdens de werkuren

of die om religieuze redenen geen alcohol wil serveren op een receptie.

Werkgevers weten niet wat ze aan moeten met die vragen. Ze willen wel rekening houden met de wensen van werknemers, maar vragen zich af waar de grens ligt tussen individueel recht en collectief belang. Of ze vrezen spanningen op de werkvloer omdat de indruk gewekt kan worden dat bepaalde groepen bevoordeeld worden. Een duidelijk juridisch kader ontbreekt. De gemakkelijkste oplossing is verbieden, maar voor Unia gaat een algemeen verbod vaak te ver.

In 2014 werkte Unia samen met het Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) een methode uit om gepast te reageren op vragen en gedragingen 'die het geloof op de voorgrond plaatsen'. Het gaat om de methode van de 'grootste gemene deler': aanpassingen aan de arbeidsorganisatie of op de werkvloer die onderhandeld worden tussen werknemers of vakbonden en werkgevers. Ze zoeken geen uitzondering op de algemene regel, maar werken een oplossing uit die voor alle werknemers geldt en een meerwaarde biedt.

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

Deze benadering haalt de angel uit de kwestie, objectiveert het antwoord en biedt zo een uitweg uit een principieel en gepolariseerd debat. Dat betekent niet dat een werkgever over alles moet onderhandelen. Als iets behoort tot het essentiële takenpakket van een werknemer, kan een werkgever weigeren om de werknemer tegemoet te komen.

Dankzij deze methode van de 'grootste gemene deler' kon ook met werkgevers gezocht worden naar een oplossing voor werknemers die de hoofddoek dragen. Dat was in een aantal gevallen succesvol, al blijven zowel publieke als private werkgevers verkrampd reageren op het dragen van de hoofddoek op het werk.

➤ *Lees ook pagina 14: Neutraliteit: prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Unie*

Unia kreeg in 2015 overigens niet alleen vragen van private of publieke werkgevers, maar ook van arbeidsbemiddelaars, onderwijs- en vormingsinstellingen, ziekenhuizen en woonzorgcentra, jeugdhuisen of voorschoolse opvanginitiatieven. Unia zal in 2016 de aanpak van de 'grootste gemene deler' verder verfijnen en uitbreiden.

eDiv: aanzienlijke groei van gebruikers

Het aantal gebruikers van eDiv, het online-opleidingsinstrument van Unia om diversiteit in ondernemingen en organisaties te bevorderen, blijft significant groeien. Anderhalf jaar na de lancering zijn er 3.426 geregistreerde gebruikers. De modules presenteren de antidiscriminatiewetgeving op een toegankelijke manier, in een begrijpelijke taal. Daarnaast is er een databank met 150 voorbeeldsituaties, telkens met een juridisch antwoord en een managementadvies. De databank kan vrij geraadpleegd worden en zit aan 14.109 hits. eDiv kan op zichzelf gebruikt worden of gecombineerd met een training door Unia. In 2016 wordt een nieuwe module gelanceerd: 'Bedrijfsbreed diversiteitsbeleid'.
www.ediv.be

tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, en specifiek in de sector van de dienstencheques. Er werd in 2015 met alle belangrijke partners, waaronder Unia, een actieplan tegen discriminatie in die sector voorbereid. Het blijft nu wachten op een initiatief van Vlaams minister van Werk Philippe Muyters om dat plan ook effectief uit te voeren.

Unia dringt er bij alle regionale overheden op aan dat ze zelf discriminatie opsporen en bestraffen. Dat kan onder andere door respect voor de antidiscriminatiewetgeving op te nemen in de erkenningsvoorwaarden voor dienstenchequebedrijven en door in opleiding te voorzien over de antidiscriminatiewetgeving.

Om discriminatie effectief te bestrijden is niet alleen preventie maar ook controle nodig. Het actieplan vraagt de werkgevers om zelf een systeem van *mystery calls* uit te werken, naar het voorbeeld van de zelfregulering bij de uitzendbureaus. Unia vindt dat positief, maar vindt zelfregulering te weinig ambitieus. Om discriminatie aan het licht te brengen moeten overheden het handhavingsbeleid moderniseren. Op dit moment stellen de inspectiediensten zo goed als geen inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving vast, terwijl de meldingen bij Unia en signalen uit het middenveld het tegendeel doen vermoeden.

3.2 | Discriminatie in de dienstenchequesector: controle gevraagd

Uit praktijktesten van het Minderhedenforum bij dienstenchequeondernemingen in 2015 bleek dat 2 op de 3 dienstenchequebedrijven discrimineren bij de vraag van klanten naar poetsvrouwen zonder een migratieachtergrond. En dat terwijl uit het tweede rapport van de 'Socio-economische Monitoring' blijkt dat de sector van de dienstencheques een grote werkgever is van vrouwen van vreemde origine.

➤ Nele Spaas (2015). *Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?* Brussel, Minderhedenforum. De publicatie is te downloaden op www.minderhedenforum.be, in de rubriek 'Tewerkstelling'.

➤ Lees ook pagina 11: *Origine blijft de arbeidsmarktpositie mee bepalen*

Sinds 1 april 2015 zijn de dienstencheques een gewestelijke bevoegdheid. In het Vlaams Parlement was er sindsdien een hoorzitting, waarvoor ook Unia was uitgenodigd. Het resultaat was een resolutie om werk te maken van de strijd

➤ Fedegon, de federatie van HR-dienstverleners, deed in mei en juni 2015 152 *mystery calls* bij uitzendkantoren; 30 uitzendkantoren (21%) gingen in op een vraag om te discrimineren. Bij vorige testings (2010-2011 en 2011) ging het om 28 en 29%. Een daling, maar nog steeds gaat 1 op de 5 kantoren in op de vraag om te discrimineren.

Vanuit zijn samenwerkingsovereenkomst bekijkt Unia samen met de inspectie welke methodes effectief zijn in de strijd tegen deze praktijken. Een goed instrument om te controleren of de wet wordt nageleefd is de *mystery shopping*. Deze methode gebruiken de economische en financiële inspectie en toezichthouders voor de verkoop van bank- en beleggingsproducten.

Unia doet sinds 2012 interventies in de dienstenchequesector, vaak op vraag van of met ondersteuning van het Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques. Het gaat onder andere om trainingen over omgaan met discriminatoire vragen, over diversiteit in ondernemingen en over de antidiscriminatiewetgeving. In 2016 zal Unia in samenwerking met de sector in alle gewesten zulke trainingen blijven organiseren.

3.3 | Gedragsregels zijn goed, handhaving is beter

De federale regering en de deelstaatregeringen werken een systeem uit waarbij sectoren gedragsregels voor de gelijke behandeling van al hun werknemers concretiseren in hun cao's en een efficiënt systeem van zelfcontrole opzetten om discriminatie op te sporen en aan te pakken. De gegevens van ondernemingen waar de sector via zelfcontrole meermaals discriminatie vaststelt, moeten aan de inspectie overgemaakt worden om bijkomende maatregelen te kunnen nemen. Sectoren die geen of onvoldoende maatregelen nemen, kunnen gerichte controles krijgen van de arbeidsinspectie onder leiding van een onderzoeksrechter in het kader van een strafonderzoek. In de overheidssector zijn onmiddellijk gerichte controles mogelijk zonder bijkomende zelfregulering.

Unia zal in 2016 opvolgen wat dat in de praktijk betekent. Het pleit al lang voor bindende sectorale gedragscodes, maar die volstaan niet. Preventie en controle gaan hand in hand, zoals dat bijvoorbeeld ook het geval is in de strijd tegen alcohol achter het stuur. Maar de instrumenten die de inspectie op federaal vlak en in de deelstaten ter beschikking heeft om discriminatie op te sporen en te bestraffen, zijn te beperkt of ongeschikt om discriminatie op te sporen.

Unia pleit er daarom nogmaals voor om ruimere onderzoeksmogelijkheden voor de inspectie wettelijk vast te leggen; onder meer de mogelijkheid om praktijktesten te doen. De resultaten van de praktijktesten zouden dan in de eerste plaats gebruikt kunnen worden om een bedrijf te verplichten werk te maken van een actieplan. Pas wanneer het volhardt in de boosheid, kan overgegaan worden tot gerechtelijke stappen.

onderwijs (32%). Dan volgde het hoger onderwijs (23%).

Unia werd vooral geraadpleegd voor problemen in de relatie tussen leerkracht en leerling of tussen leerlingen onderling. Vervolgens, in mindere mate, voor problemen met de inschrijving in een school, met betwisting van de schoolresultaten of met een discriminatoir schoolreglement.

Unia werd bijna uitsluitend geraadpleegd voor drie van de beschermde gronden: handicap (50%), raciale criteria (24%) en religieuze overtuiging (20%). Het aandeel van de dossiers handicap stijgt sinds 2013 en is vermoedelijk mee het gevolg van de verspreiding van de brochure 'Met een handicap naar de school van je keuze'. Meestal waren geweigerde of niet toegepaste redelijke aanpassingen de aanleiding. Soms worden die aanpassingen botweg geweigerd; soms doet de school ze wel, maar worden ze niet volgehouden; vaak zijn de aanpassingen weinig transparant en staat er niets op papier.

CASE

Gelijke kansen om uit te blinken

.....
Een meisje met ontwikkelingsdysfasie zit in het laatste jaar ASO. Ze krijgt 10% meer tijd om haar examens af te werken, maar die aanpassing volstaat niet om de examens met gelijke kansen af te leggen. Er is 20 tot 30% extra tijd nodig om de kans te hebben om meer dan een voldoende te halen en echt uit te blinken. De school vindt dat praktisch niet te organiseren. Na overleg tussen Unia, de school en de scholenkoepel wordt overeengekomen om de leerlinge 's morgens vroeger te laten beginnen aan de examens. Met die aanpassing krijgt het meisje dezelfde kansen om te tonen wat ze kan.



4 ONDERWIJS: 169 DOSSIERS

In het kort

Sinds 2010 stijgt het aantal dossiers over onderwijs voortdurend. In 2015 waren het er 169, ofwel 11% van het totaal aantal dossiers van Unia. Twee derde van de dossiers ging over het basisonderwijs (29%) en het middelbaar

4.1 | Leerlingen en studenten hebben recht op redelijke aanpassingen

Kinderen met een handicap of met een ziekte voelen zich niet altijd welkom in de gewone school. Scholen zien nog steeds te weinig in dat barrières tot leren ontstaan door een gestandaardiseerde benadering. Ze weigeren kinderen met een handicap in te schrijven of sturen ze

te snel door naar het buitengewoon onderwijs. Dat geldt ook voor kinderen uit Roma-families en kinderen van woonwagenbewoners, die geen volwaardige plaats in het onderwijs krijgen.

Unia stelt in de meldingen vast dat zelfs elementaire redelijke aanpassingen, zoals in meer tijd voorzien voor bepaalde examens of een rekenmachine laten gebruiken bij dyscalculie, nog steeds geweigerd worden. Scholen doen dat vanuit een misbegrepen idee van gelijkheid, terwijl redelijke aanpassingen voor deze kinderen de lat net weer gelijk moeten leggen.

De meeste meldingen gaan over kinderen met leerstoornissen als dyslexie, dyscalculie en dyspraxie. Er komen ook meer en meer vragen van ouders om niet alleen in hulpmiddelen te voorzien, maar ook om het leerprogramma aan te passen, om sommige onderdelen te vervangen of weg te laten. Dat ligt voor vele scholen nog moeilijker. In 2015 waren er bemoedigende inspanningen aan beide zijden van de taalgrens om inclusie in het onderwijs te bevorderen.

➤ *Lees ook pagina 9: Handicap: naar inclusief onderwijs - en een mentaliteitswijziging*

In het hoger onderwijs in Vlaanderen is het recht op redelijke aanpassingen decretaal verankerd, maar in tegenstelling tot het leerplichtonderwijs is minder uitgewerkt hoe scholen dat recht moeten garanderen. Gevolg is dat er grote verschillen zijn tussen onderwijsinstellingen onderling in de mate waarin en de snelheid waarmee studenten aanspraak kunnen maken op redelijke aanpassingen en in hoe ze een behoefte aan redelijke aanpassingen moeten bewijzen.

In de loop van 2015 werd in de Franse Gemeenschap het decreet op inclusief hoger onderwijs, ingegaan op 1 september 2014, verder uitgevoerd. Dat decreet wil 'de ontwikkeling van inclusief onderwijs in instellingen voor hoger onderwijs bevorderen'. Het moedigt redelijke aanpassingen aan de organisatie en bij de begeleiding van studies aan, inclusief voor stages en activiteiten voor beroepsinschakeling voor studenten met een handicap.

Elke hogeschool heeft voortaan 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 ze toestaat, werkt de dienst een individueel begeleidingsplan uit.

De uitvoering van dit decreet hangt in grote mate af van de werkzaamheden van de Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif (CESI), het advies- en beroepsorgaan voor weigeringen van redelijke aanpassingen. De CESI ging van start in juni 2015 en werd binnen de Académie de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (ARES) opgericht. ARES is het orgaan dat aan de hand van thematische commissies de samenwerking tussen hogescholen moet bevorderen en het hoger onderwijs moet verbeteren. Unia kan aan ARES signaleren wanneer het processen of praktijken van discriminatie in het hoger onderwijs vaststelt. Unia, dat als waarnemer deelneemt aan de CESI-vergaderingen, gaf er in oktober 2015 toelichting over het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en met name artikel 24 over het recht op inclusief onderwijs.

Unia neemt, in samenwerking met de Délégué général aux droits de l'enfant, deel aan de werkgroepen over redelijke aanpassingen in het leerplichtonderwijs van de Directie Gelijke Kansen van de Franse Gemeenschap, waaraan ook de CPMS (vergelijkbaar met het CLB), de onderwijsinspectie, bemiddelaars, administratieve diensten en het middenveld deelnemen. Ze werken een vademecum uit over redelijke aanpassingen. Unia werd ook geraadpleegd voor het ontwerp van decreet over inclusiviteit in het volwassenenonderwijs dat in 2016 wordt goedgekeurd.

In het kader van de uitwerking van het 'Pacte pour un Enseignement d'Excellence', dat gelanceerd werd in januari 2015, heeft Unia aan de minister van Onderwijs van de Franse Gemeenschap Joëlle Milquet een nota overhandigd met aandachtspunten over het respect voor de rechten van leerlingen met een handicap, in het licht van het VN-Verdrag.

4.2 | Onderwijsinspectie: hoe discriminatie opsporen?

In 2015 is Unia in het kader van zijn conventie met het Institut de la Formation en Cours de Carrière (IFC) begonnen met de training van schooldirecteurs en onderwijsinspecteurs over het juridische kader voor antidiscriminatie en over vooroordelen en stereotypen. De bedoeling is dat Unia ook contact kan opnemen met die referentieambtenaren bij een klacht via het Directoraat-Generaal Onderwijs van de Franse Gemeenschap. Deze training wordt in 2016 voortgezet.

In het nieuwe Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan van de Vlaamse overheid staat dat de onderwijsinspectie samen met Unia werk wil maken van een afsprakennota over de naleving van het verbod op discriminatie. Unia verwelkomt dat voornemen.

4.3 | 'Diversiteitsbarometer Onderwijs'

Tijdens het schooljaar 2015-2016 werkt Unia een 'Diversiteitsbarometer Onderwijs' uit. Daarmee wil het een wetenschappelijk onderbouwd instrument bieden dat de diversiteit in het onderwijs in kaart brengt en aanbevelingen formuleert aan de beleidsmakers. De 'Diversiteitsbarometer Onderwijs' neemt het diversiteitsbeleid en de diversiteitspraktijken van scholen onder de loep en gaat na hoe scholen verschillende doelgroepen in het secundair onderwijs oriënteren. Twee wetenschappelijke teams voeren het onderzoek uit, rekening houdend met de verschillende onderwijscontext van de Vlaamse, Franse en Duitstalige Gemeenschap. Het project wordt ook ondersteund en opgevolgd door de kabinetten en administraties onderwijs van de drie gemeenschappen. De 'Diversiteitsbarometer Onderwijs' zal in het voorjaar 2017 voorgesteld worden.



5 SAMENLEVING: 154 DOSSIERS

In het kort

Het aantal dossiers in dit domein bleef stabiel tegenover 2014 (154 dossiers uit 361 meldingen).

De meeste dossiers gingen over het publieke domein (76 dossiers), gevolgd door problemen onder burens (56 dossiers).

Ongeveer de helft van deze dossiers hield verband met raciale criteria (48%), gevolgd door seksuele oriëntatie (26%). Bij seksuele oriëntatie verdubbelde het aantal dossiers tegenover 2014. Het ging om feiten van intimidatie en misdrijven met een verwerpelijk motief.

Een opvallend thema in 2015 was overigens het boerkiniverbod, dat veel reacties opwekte (20 meldingen).

5.1 | Boerkiniverbod: een oproep tot serene en evenwichtige discussie

De boerkinini was in een aantal steden al enige tijd het voorwerp van discussie toen hij Unia in september in een polemieek deed belanden. In navolging van andere steden was ook Antwerpen overgegaan tot een verbod op de boerkinini in het stedelijk zwembad.

De boerkinini is een tweedelig badpak uit zwemstof met mouwen, lange pijpen en een hoofddoek dat gezicht, voeten en handen onbedekt laat. Het geeft moslima's de mogelijkheid om te zwemmen volgens de interpretatie van bepaalde kledingvoorschriften uit het islamitische geloof. Ook mensen die om medische redenen hun lichaam willen of moeten bedekken, kunnen dat wetsuit gebruiken.

Unia heeft verschillende meldingen ontvangen en zoals het doet in andere dossiers heeft het de verantwoordelijke overheden bevraagd, in dit geval over de redenen voor het boerkiniverbod. De redenen die werden opgegeven waren veiligheid en hygiëne. Het zwempak zou het zwemmen bemoeilijken. Het bestaat uit meer stof dan een badpak en kan daardoor de waterkwaliteit meer aantasten, argumenteerden de gemeenten. Er werden nog argumenten aangevoerd. Andere zwemmers zouden de boerkinini als aanstootgevend ervaren. Hij zou ook vrouwonvriendelijk zijn en in die zin de gelijkheid tussen vrouwen en mannen ondermijnen.

Unia heeft advies gevraagd aan het Agentschap Zorg en Gezondheid en aan het Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeleid (ISB). Het Agentschap vond dat hygiëne en veiligheid een verbod niet rechtvaardigen. Unia werkt nu samen met het ISB om duidelijkheid te verschaffen.

Zoals bleek uit de scherpe reactie van de Antwerpse N-VA-schepen voor Sociale Zaken Fons Duchateau ligt het thema vooral politiek en maatschappelijk gevoelig, want de argumenten van hygiëne en veiligheid die de steden inroepen, rechtvaardigen het verbod klaarblijkelijk niet. De boerkinini kan gezien worden als vernederend, maar ook als bevrijdend, omdat hij alle mensen die liever hun lichaam bedekken, om welke reden dan ook, toelaat om te sporten.

Unia wil niet één antwoord naar voren schuiven, maar roept op tot een serene en evenwichtige discussie. Die discussie moet niet alleen uitgaan van het huidige juridische kader, maar ook, en misschien in de eerste plaats, toelaten om

te bepalen welke samenleving we willen. Via zijn lokale contactpunten zal Unia de overheden bijstaan om het thema objectiever te benaderen. Naar aanleiding van de discussie over de boerkini in stedelijke zwembaden heeft Unia in 2015 alleen uit Vlaanderen meldingen ontvangen, niet uit Brussel of Wallonië.

5.2 | Gezondheidspersoneel klaarstomen voor de superdiversiteit

Nu er steeds meer patiënten met een migratieachtergrond zijn, moeten zorgverleners hun professionele aanpak herijken om te garanderen dat alle patiënten gelijk worden behandeld en dat rekening wordt gehouden met hun specifieke behoeften. Unia bevordert de diversiteit en bestrijdt discriminatie in de gezondheidszorg en de ouderenzorg.

➤ *Lees pagina 50: Mensenrechten van ouderen in zorginstellingen*

Veel ziekenhuizen en andere zorginstellingen zitten met vragen, niet alleen over levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer, maar ook over hoe ze als gezondheidsprofessionals moeten omgaan met de groeiende diversiteit. Op dit moment past de federale minister van Volksgezondheid Maggie De Block met de gemeenschappen de opleiding verpleegkunde aan de Europese vereisten aan. Unia brengt in een informele werkgroep vertegenwoordigers van de universiteiten en hogescholen, van de ziekenhuizen en interculturele bemiddelaars samen om te komen tot aanbevelingen over het diversiteitsbeleid en de transculturele competenties in de basisopleiding van verpleegkundigen en vroedvrouwen, die gedragen worden door de sector. Tegen juni 2016 moet er een aanbeveling liggen voor de ministers van Onderwijs van de gemeenschappen. Unia wil die aanpak in 2016-2017 uitbreiden naar andere medische beroepen.



6 POLITIE EN JUSTITIE: 61 DOSSIERS

In het kort

In 2015 daalde het aantal dossiers voor politie en justitie van 83 naar 61. In 72% van die dossiers ging het over de politie; in 21% over justitie. In tegenstelling tot 2014 had Unia geen enkel dossier over internering ter bescherming van de maatschappij, over de gevangenis of andere penitentiaire maatregelen.

In dit domein vertegenwoordigden de raciale criteria 66% van alle dossiers. Volgden daarna: handicap (16%) en religieuze overtuiging (11%).

6.1 | Nieuwe vorm voor opleidingstraject politie

Unia heeft sinds 1996 een Conventie met Binnenlandse Zaken voor training, ondersteuning en structurele projecten in partnerschap met de politie. Ondanks die inspanningen zijn de Antiracisme- en Antidiscriminatie wetten nog onvoldoende gekend door politieambtenaren die de wet moeten handhaven, blijken vooroordelen in het algemeen en over moslims in het bijzonder hardnekkig te zijn, en heeft diversiteit nog te weinig ingang gevonden in de hele organisatie.

➤ *Lees ook pagina 8: Politie: vervreemding vermijden*

In de loop van dit partnerschap is dat ook doorgedrongen tot de top van de federale politie, die een ambitieuze beleidstekst 'Diversiteit en antidiscriminatie' heeft opgesteld. Diversiteit wordt de norm en zal bijvoorbeeld geïntegreerd worden in de opdrachtbriefjes van alle directies en in de evaluatie van de medewerkers. Vanaf 2016 zal Unia samen met de dienst Diversity van de federale politie alle leidinggevers ondersteunen om de beleidstekst uit te voeren. Daartoe wordt in eerste instantie een gecoördineerd actieplan 2016-2018 uitgetekend.

Dat nieuwe kader biedt de mogelijkheid om het partnerschap politie-Unia anders vorm te geven. De focus komt te liggen op de rol van leidinggevers en het

trainingsaanbod zal worden aangevuld met begeleiding op maat van directies en eenheden. Unia wil netwerken van politieambtenaren ondersteunen opdat ze kennis en goede praktijkvoorbeelden delen.

Leidinggevendens zullen eerst een basissokkel (antidiscriminatiewetgeving) doorlopen vooraleer ze aanspraak kunnen maken op vervolgmodes op maat. In 2016 zal Unia samen met de dienst Diversity van de politie indicatoren vastleggen om de impact van de nieuwe aanpak te meten.

In 2016 loopt ook het project 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' voort, dat Unia ondersteunt samen met Kazerne Dossin en de federale politie. Dat educatieve project confronteert politieambtenaren met de vraag hoe elkeen in een dwingende structuur toch nee kan zeggen en de moed kan hebben om te reageren. Dat is essentieel in het licht van de zwijgcultuur bij de politie, waardoor racistische uitspraken of discriminerende handelingen toegedekt worden. Werken aan ethische vaardigheden blijft belangrijk. In 2016 is er een speciaal traject voor leidinggevendens in Kazerne Dossin.

Naast bovenstaand aanbod voor de federale politie blijft Unia ook investeren in de begeleiding van lokale politiezones. In overleg met elke zone worden specifieke behoeften geïdentificeerd, waarna de samenwerking op maat vorm krijgt. In de ene zone wordt gefocust op hoe leidinggevendens kunnen omgaan met de diversiteit van hun team, in een andere zone op de wettelijke bepalingen (antidiscriminatiewetgeving en COL 13/2013), in nog een andere zone wordt samengewerkt vanuit de insteek 'gemeenschapsgerichte politiezorg'.

6.2 | Studiedag over etnische profilering

In 2015 werd door de terreurdreiging de praktijk van het etnisch profileren bij het politiewerk massaal onder de aandacht gebracht. Bij etnisch profileren wordt op basis van etnische kenmerken of overwegingen rond iemands afkomst bepaald wie het beste wordt gecontroleerd bij opsporing of rechtshandhaving, terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat. Zo werd in de European Union Minorities and Discrimination Survey (MIDIS) duidelijk aangetoond dat leden van bepaalde minderheden in België vaker dan andere groepen staande worden gehouden voor politiecontroles.

Op 21 mei 2015 organiseerde het CPS (Centre for Policing and Security) samen met Unia een studiedag over dit thema: 'Ethnic profiling: gelijkheid onder druk?'. Tijdens die studiedag werd deze problematiek uitvoerig en vanuit verschillende standpunten besproken. In welke mate draagt de interne diversiteit bij de politie bij tot een betere verhouding met de burger? Is de inzet van collega's met een migratieachtergrond bij de behandeling van veiligheidsvraagstukken in specifieke etnische groepen werkbaar? Wordt er etnisch geprofileerd bij politiecontroles, en in welke mate? Wordt dat gemeten en hoe? Welke middelen heeft een korpschef om dat te monitoren en functioneel in te bedden? Wat is het onderscheid tussen doelgroepen-policing en etnische profilering? De dag werd afgesloten door minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken Jan Jambon.

6.3 | Naar een efficiënter politieoptreden in Brussel

Naar aanleiding van de studiedag 'Ethnic profiling' van 21 mei 2015 nam Unia al tijdens de zomermaanden het initiatief om samen met een Brusselse politiezone en het NICC (Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie) een traject uit te stippelen over deze thematiek.

Met dat traject wil Unia de kwaliteit en de doeltreffendheid van de politie-interventies verbeteren, en kunnen de lokale overheden de impact van bepaalde politiepraktijken op de samenleving en op de relaties tussen de politie en de burger van naderbij bekijken. Het traject is in februari 2016 van start gegaan met een constructieve gedachtewisseling met diverse betrokkenen, onder anderen met experts van andere Europese landen. Unia zal in zijn 'Jaarverslag 2016' uitgebreid verslag uitbrengen van vaststellingen en aanbevelingen.

Hoofdstuk 4

Analyse van de dossiers per criterium





1 'RACIALE' CRITERIA: 661 DOSSIERS

In het kort

Er waren 661 dossiers voor raciale criteria in 2015, dat is een daling met 13% ten opzichte van 2014. Het gaat om een geheel van criteria zoals herkomst, huidskleur, nationaliteit, nationale of etnische origine en zogenaamd 'ras'. Dit geheel vertegenwoordigde 37% van alle dossiers die Unia behandelde in 2015. We noteerden voor deze criteria een dalende tendens tussen 2010 en 2012. Tussen 2012 en 2014 was het aantal dossiers fors gestegen, naar een totaal van 764 dossiers in 2014.

31% van deze dossiers situeerde zich op het domein media, 23% bij werk, 17% bij goederen en diensten, 11% bij samenleving en 7% bij onderwijs. Als we vergelijken met 2014, stellen we in goederen en diensten een forse daling vast (55 dossiers minder). De tendens is stabiel voor de dossiers huisvesting; de daling zit bij de dossiers horeca, handel, financiën en andere.

Gedicht voor de actie van het lokale contactpunt van Unia op 21 maart 2015, de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie

.....
 Samen zullen we strijden
 Tegen alle onmacht en pijn.
 Overal komen mensen op straat
 Protesteren tegen die rassenhaat.

Raar vind ik mensen die elkaar discrimineren.
 Anders bestaat niet ... je kan toch van iedereen iets leren?
 Cartoons zijn soms kwetsend, maar
 Iedereen is gelijk, denk daar maar eens aan.
 Stop ermee! Je hebt misschien iemand pijn gedaan!
 Moslim, Christen of Jood
 En samen maken we de wereld groot.

*Yasmin Kirhan (11 jaar),
 Kinderstadsdichter van Sint-Niklaas*

1.1 | Antisemitisme: een veeleer conjunctureel fenomeen

In 2015 was er een aanzienlijke daling in het aantal meldingen van antisemitisme: er waren 53 feiten (uit 57 meldingen) die uitmondde in 20 dossiers. Eén melding ging bijvoorbeeld over antisemitische graffiti op Kazerne Dossin in Mechelen. Er werd ook weinig fysiek of verbaal geweld gemeld. Het lijkt erop dat bepaalde meldingen van antisemitisme conjunctureel zijn geworden, of met andere woorden: gebonden aan de actualiteit in het Midden-Oosten.

In 2014 was er nog een stijging met 50% van het aantal meldingen. Het was toen de Israëlische militaire operatie in de Gazastrook die een duidelijke impact had, zowel op het aantal incidenten als op de ernst ervan. Dat jaar was er ook de aanslag op het Joods Museum in Brussel, waarbij vier mensen gedood werden.

In 2015 leidde de Intifada van de Messen, die begon in oktober, niet - in tegenstelling tot wat we verwachtten - tot een opvallende stijging van het aantal meldingen van anti-Joodse of anti-Israëlische uitingen van haat. Mogelijk is de verhoging van het dreigingsniveau in ons land naar niveau 3 en zelfs tijdelijk niveau 4 voor Brussel in dezelfde periode, met een scherpere controle op plaatsen en in wijken met een grote Joodse aanwezigheid, daartoe een verklaring. Unia riep in een persbericht op tot gematigdheid en dialoog, zowel op het internet als tijdens steunbetogingen voor het Palestijnse volk of voor Israël.

1.2 | Racisme op het openbaar vervoer: structureel overleg is aan de orde

In 2015 kreeg Unia vier meldingen over racisme bij De Lijn gebaseerd op de huidskleur van de betrokken reizigers. Zo waren er klachten van zwarte passagiers die de chauffeur de halte zagen voorbijrijden, al deden ze uitdrukkelijk teken, en van een kandidaat-buschauffeur die samen met andere kandidaten met een migratieachtergrond tijdens een rondleiding op een stelplaats van De Lijn een racistische opmerking moest slikken.

Dieudonné: haatpropaganda is geen humor

De Franse stand-upcomedian en polemist Dieudonné werd in 2015 vervolgd wegens de correctionele rechtbank in Luik wegens zijn antisemitische, revisionistische en negationistische uitspraken. Hij deed die uitspraken tijdens een optreden in Herstal in maart 2012. Unia stelde zich burgerlijke partij samen met het Coördinatiecomité van Joodse Organisaties in België (CCOJB) en het Joods Cultureel Centrum van Luik. Unia verdedigt de vrijheid van meningsuiting in de breedste zin van het woord. Maar de uitspraken van Dieudonné roepen, onder het mom van humor, op tot haat en geweld. Dat kan volgens Unia niet. Ook de rechter oordeelde dat het optreden aanzette tot haat, niet alleen tegen Joden, maar ook tegen personen met een handicap en holebi's. Dieudonné kreeg een gevangenisstraf van twee maanden en een boete van 9.000 euro. Hij heeft hoger beroep aangetekend.

Unia schreef de regionale directie van De Lijn daarover aan. Het bespreekt met de vervoersmaatschappij de mogelijkheid van regionale contactpersonen om structureel te overleggen bij zulke incidenten. De klachten zijn telkens ernstig, maar de aanpak van De Lijn is nog vaag. De melders en Unia zijn niet gerustgesteld dat de klachten ernstig worden genomen en worden opgevolgd.

Bij de NMBS ging een vierde van de 22 dossiers over racisme, meer bepaald problemen met het gedrag van een treinbegeleider. Bij de NMBS werd recent één contactpersoon voor Unia aangeduid.

instrumenten te geven om racisme efficiënter te bestrijden. Het gewest subsidieert die reeks vormingen. Unia voorziet in een basisinleiding tot de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving aan de hand van eDiv.

Unia probeert steeds nauwer samen te werken met middenveldorganisaties die dicht bij hun doelgroep staan. Het kan van hen signalen opvangen om racisme op te sporen en aan te pakken. De meldingen bij Unia dalen namelijk, maar de partners in het middenveld trekken aan de alarmbel over de omvang van het probleem. Zo zag in 2015 de beweging Daily Racism het licht: onder die hashtag getuigden mensen met een migratieachtergrond op de sociale media over het racisme en de discriminatie waarvan ze het slachtoffer zijn.

Racisme bestrijden is de verantwoordelijkheid van iedereen. Unia moedigt burgerinitiatieven als Daily Racism, die racisme blootleggen en burgers wapenen om tegen dat discours in te gaan en racistische misdrijven aan te klagen, dan ook aan. De lokale contactpunten van Unia zullen worden uitgenodigd voor de lokale bijeenkomsten van deze beweging. De signalen die Daily Racism krijgt zijn ook voor Unia van belang.

In 2016 wil Unia nog meer werk maken van de elektronische partnerformulieren. Partnerorganisaties kunnen zo snel en eenvoudig meldingen van (mogelijke) discriminatie bundelen en doorgeven aan Unia, dat ze individueel of structureel kan opvolgen.

1.3 | Middenveld en Unia: nauwere samenwerking

In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest werkt Unia sinds 2015 samen met de drie grote vakbonden rond racisme op de werkvloer. Het is de bedoeling om vakbondsafgevaardigden op te leiden en de



2 HANDICAP EN GEZONDHEIDSTOESTAND: 384 DOSSIERS

In het kort

Onder 'personen met een handicap' verstaat het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap mensen met een blijvende fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking, die op hindernissen stoten die hun volle participatie in de samenleving, op gelijke voet met anderen, in de weg staan.

Unia ontving in 2015 750 meldingen voor handicap en gezondheidstoestand, die zijn uitgemond in 384 dossiers. Dat is een daling van 3% ten opzichte van 2014.

37% van die dossiers ging over goederen en diensten, 23% over onderwijs, 17% over werk en 8% over sociale bescherming. Vaak ging het over weigeringen om in redelijke aanpassingen te voorzien.

De verhoudingen waren ongeveer dezelfde als in 2014, maar er was wel een stijging met 5% in het aantal dossiers over sociale bescherming. De goede samenwerking tussen de Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties (Fevlado) en Unia leidde er onder meer toe dat in 2015 een twintigtal dossiers werden geopend over het voorzien van tolkondersteuning voor dove personen of de terugbetaling ervan (bijvoorbeeld bij een ziekenhuisbezoek).

In het domein goederen en diensten zorgde de toegankelijkheid van het openbaar vervoer voor de meeste problemen (40 dossiers), gevolgd door huisvesting (21 dossiers).

Personen met een fysieke handicap schakelden Unia het vaakst in (33%); ongeveer de helft kaartte problemen aan die te maken hebben met rolstoelgebruik. 15% van de dossiers handicap hield verband met een auditieve handicap en 11% met een visuele handicap.

👉 Lees ook pagina 9: *Handicap: naar inclusief onderwijs - en een mentaliteitswijziging*

2.1 | Arbeidsmarkt: redelijke aanpassingen zijn niet vanzelfsprekend

Toegang tot werk en re-integratie op de werkvloer van personen met een handicap blijven grote uitdagingen. Het recht op redelijke aanpassingen is nog onvoldoende gekend. Personen met een handicap worden nog te veel gezien als een 'last' in plaats van als een aanwinst voor het bedrijf. Ook mensen die geen zichtbare handicap hebben maar bijvoorbeeld chronisch ziek zijn of geestelijke gezondheidsproblemen hebben, ondervinden moeilijkheden op de werkvloer.

58% van de meldingen over handicap gaat over de weigering van werkgevers om redelijke aanpassingen te doen. Nochtans zijn ze daartoe verplicht. Redelijke aanpassingen kunnen materieel zijn (een speciale bureaustoel, software om teksten te vergroten ...) of immaterieel (een aangepast uurrooster, extra pauzes ...).

Unia had in 2015 extra aandacht voor de situatie van langdurig zieke werknemers. Hun aantal stijgt jaar na jaar; ze worden vaak ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid zodra ze langdurig afwezig zijn. Volgens de antidiscriminatiewetgeving zijn zij personen met een handicap, en bijgevolg moet bekeken worden of ze mits redelijke aanpassingen aan de slag kunnen blijven. De werkgevers houden daar vaak geen rekening mee. Ze gaan over tot ontslag zonder te zoeken naar alternatieven, zoals een andere functie of een aangepaste werkplek, of zonder de concrete noodzaak van ontslag na langdurige ziekte aan te tonen.

Helemaal lastig is het voor langdurig zieken die opnieuw aan de slag willen gaan bij een nieuwe werkgever. Zij moeten langs de arbeidsgeneesheer. Als die hen arbeidsongeschikt verklaart, kunnen ze – in tegenstelling tot wie arbeidsongeschikt wordt verklaard wanneer hij al aan het werk is – geen beroep aantekenen. Unia roept arbeidsgeneesheren op om bij hun beslissing rekening te houden met de mogelijkheden van de werkgever om redelijke aanpassingen te doen om de persoon in kwestie toch in dienst te kunnen nemen.

In het najaar van 2015 werkten de federale regering en de sociale partners aan een herinschakelingsplan voor werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn. Unia heeft er bij de mensen die rond de tafel zaten op aangedrongen dat de nieuwe KB's en de nieuwe wetgeving over re-integratie op de werkvloer in overeenstemming

zullen zijn met de antidiscriminatiewetgeving en het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het heeft zijn aanbeveling over de verplichting van redelijke aanpassingen bij re-integratie van personen met een handicap bezorgd aan de bevoegde ministers, de Groep van Tien (de belangrijkste onderhandelaars van de Belgische werkgevers- en werknemersverenigingen) en de Nationale Arbeidsraad.

Op het vlak van tewerkstelling van personen met een handicap hebben overheden een voorbeeldfunctie, maar de streefcijfers voor de federale en voor de Vlaamse overheid (3%) en voor het Brusselse en Waalse Gewest (2,5%) en de Vlaamse lokale besturen (2%) worden niet gehaald. Vlaanderen stukt op 1,3%; bij de federale overheid zijn de cijfers voor het eerst gedaald, tot 1,45%. Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest kan geen cijfers voorleggen. Het Waalse Gewest strandt op 1,53%. Bij de Waalse gemeenten heeft 2,9% van de personeelsleden een handicap, en amper de helft van de Vlaamse lokale besturen haalt de 2%-norm.

✎ *De cijfers van de federale overheid zijn te vinden in het rapport van de BCAPH (Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap) op www.fedweb.belgium.be, in de rubriek 'Personen met een handicap.'*

Op 1 januari 2015 werd een maatregel van kracht die nog door de vorige federale regering was genomen en die verstrekkingen gevolgen blijkt te hebben voor personen met een handicap of chronische ziekte: schoolverlaters die voordien een onbeperkte inschakelingsuitkering kregen zolang ze geen baan vonden, zien die uitkering nu beperkt tot maximaal drie jaar.

Unia had op voorhand gewaarschuwd dat personen met een handicap massaal buiten het systeem zouden vallen, omdat het voor hen nog moeilijker is om een baan of een aangepaste opleiding te vinden of omdat velen onder hen de school verlaten zonder diploma. Tussen januari en december 2015 verloren 2.078 mensen met een arbeidshandicap van minstens 33% hun inschakelingsuitkering.

Er kwamen meldingen van werkzoekenden met een erkende arbeidshandicap die door arbeidsbemiddelingsdiensten meteen werden doorgestuurd naar de Directie-Generaal Personen met een Handicap voor een uitkering. Zo worden ze de facto uit het arbeidscircuit gezet. Unia heeft dat aangekaart bij de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap en overlegde onder andere met de Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling Actiris.

2.2 | Toegankelijkheid: een processie van Echternach

Toegankelijkheid is niet alleen belangrijk voor personen met een (lichamelijke, visuele, auditieve of verstandelijke) handicap, maar ook voor bejaarden, ouders met kindwagens, mensen die tijdelijk beperkt (mobiel) zijn. Maatregelen die oorspronkelijk bedoeld zijn om de toegankelijkheid voor personen met een handicap te verbeteren, komen iedereen ten goede. Werken aan meer toegankelijkheid was eind 2014 ook de centrale aanbeveling van het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap. Of dat recht ook gegarandeerd is, blijft te veel afhankelijk van individuele goede wil. Unia ontvangt nog steeds veel meldingen, in het bijzonder over openbare diensten, huisvesting en openbaar vervoer.

2.2.1 | Openbare gebouwen

In 2015 deed Unia een kwalitatief onderzoek naar de toegankelijkheid van de gemeentehuizen van de 19 gemeenten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Het ontmoette daarvoor gemeentelijke ambtenaren, verenigingen van personen met een handicap, toegankelijkheidsexperten, leden van de gewestelijke administratieve diensten en kabinetten en de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

De studie bracht de maatregelen van de gemeenten in kaart en legde de vinger op wat nog moet verbeteren. Er bleken grote verschillen te zijn tussen de gemeenten onderling, vanwege de betrokkenheid van het middenveld, erfgoedkundige beperkingen, politieke prioriteiten, beschikbaar budget. Gemeenten bleken hun inspanningen niet altijd even goed te coördineren en aan te sturen.

Unia deed aanbevelingen aan de gemeenten, waaronder het opstellen van een actieplan en de aanduiding van een toegankelijkheidsadviseur. Ze werden voorgesteld op een studievoormiddag op 10 december 2015 in de Militiezaal van het Brusselse stadhuis, een geklasseerde ruimte die toch toegankelijk is gemaakt voor mensen met een handicap. In 2016 breidt Unia het onderzoek naar de toegankelijkheid van gemeenten uit naar Vlaanderen en Wallonië, in samenwerking met de lokale contactpunten en met het Agentschap Toegankelijk Vlaanderen en het CAWaB (Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles).

2.2.2 | Openbaar vervoer

Op het vlak van het openbaar vervoer oogt het plaatje somber, al was er wel (beperkt) goed nieuws van de NMBS. Personen met een handicap hoeven vanaf 2016 voor 18 grotere stations niet langer 24 uur op voorhand te verwittigen wanneer ze de trein willen nemen, wel 3 uur. Daar staat tegenover dat de spoorwegmaatschappij net voor het jaareinde nieuwe treinen bestelde die rolstoelgebruikers niet zonder assistentie kunnen nemen. De Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap had een negatief advies gegeven. Unia stelde ook een vordering tot staking in tegen de NMBS wegens de weigering om in redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met een handicap.

In Vlaanderen laten de besparingen bij De Lijn en de heroriëntatie van het beleid van basismobiliteit naar basisbereikbaarheid zich sterk voelen voor personen met een handicap. Unia kreeg verschillende meldingen over de afschaffing van belbuslijnen in de regio Turnhout en in Vlaams-Brabant. Belbussen zijn bussen die enkel op aanvraag rijden op lijnen die niet bediend worden door regulier openbaar vervoer. Unia drong bij Vlaams minister van Mobiliteit Ben Weyts nogmaals aan op het belang van inclusie en van toegankelijk openbaar vervoer, tegen een betaalbare prijs, ook voor personen met een handicap, en als dat niet kan: betaalbaar gesubsidieerd privaat vervoer.

Sinds de klacht van het CAWaB tegen de Waalse vervoersmaatschappij TEC en de daaropvolgende overeenkomst tussen beide partijen, is de situatie daar verbeterd, onder andere omdat de chauffeurs nu mogen helpen bij het plaatsen van een manuele oprijplaat. Unia kreeg in 2015 minder meldingen over de TEC. Het werkt nu met het CAWaB aan een audit van de buslijnen die ook over aangepaste haltes beschikken. In Vlaanderen en in Brussel laat die oefening op zich wachten.

2.3 | Wet onder de loep: juridische bescherming van kwetsbare mensen

In 2014 werd een nieuwe wet op de juridische bescherming van kracht voor mensen die niet (meer) in staat zijn om zelf te beslissen over hun vermogen of over hun persoon. De wet heeft een nieuw uitgangspunt: deze mensen moeten zo veel mogelijk hun eigen keuzes kunnen maken en de handelingen stellen die hen zelf betreffen. De wet vertrekt van het principe dat de betrokkenen een zo groot

mogelijke autonomie moeten krijgen om hun eigen keuzes te maken en zelf daden te stellen.

De vrederechter moet voortaan onderzoeken wat de persoon zelf kan doen en wat niet (meer). Alleen voor handelingen die de te beschermen persoon niet (meer) zelfstandig kan stellen, wordt hij (gedeeltelijk) onbekwaam verklaard. Hij krijgt dan een bewindvoerder toegewezen voor het beheer van de goederen, voor het beheer van de persoon of voor beide. De bescherming is er dus één op maat.

Anderhalf jaar na de invoering van de wet kreeg Unia verschillende meldingen over de toepassing ervan. Zo zouden sommige vrederechters te snel de te beschermen persoon onbekwaam verklaren in plaats van een bescherming op maat uit te werken zoals de nieuwe wet bepaalt. Unia neemt in 2016 contact op met onder meer vrederechters, bewindvoerders en verenigingen van personen met een handicap om het nieuwe beschermingsstatuut te evalueren.

2.4 | Autonomer leven voor mensen met een handicap

Een van de punten waarvoor België in 2014 een slecht rapport kreeg van het VN-comité dat waakt over de toepassing van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, was dat een hoog percentage personen met een handicap systematisch naar een instelling gaat, zonder dat gekeken wordt naar alternatieven voor hun opvang en begeleiding. Dat werd ook aangekaart door Niels Muižnieks, commissaris voor de Mensenrechten bij de Raad van Europa, bij zijn bezoek aan België in september 2015.

Unia verwelkomt – kritisch maar constructief – het Decreet Persoonsvolgende Financiering (PVF) in Vlaanderen. Dat decreet geeft personen met een erkende handicap een eigen forfaitair budget om in hun leven aansluiting te vinden bij de samenleving of om mantelzorgers te ondersteunen. Als dat niet volstaat, kan een persoon met een handicap een persoonsvolgend budget vragen dat hij kan besteden bij erkende voorzieningen of waarmee hij zelf zorgaanbieders kan betalen. Unia gaf advies bij de totstandkoming van het PVF-decreet en bij de uitvoeringsbesluiten. Het benadrukte daarbij steeds dat er voldoende ondersteuning moet zijn voor wie er behoefte aan heeft en dat er voldoende rechtsbescherming en inspraak moeten zijn bij de toekenning van een budget.

Het VN-Verdrag vraagt niet dat instellingen voor personen met een handicap de deuren sluiten, maar wil dat een persoon met een handicap andere mogelijkheden heeft, dat hij zelf kan kiezen met wie en waar hij leeft. De-institutionalisering betekent ook echt leven in een instelling, het recht hebben om er vrienden te zien, om een gevoels- en seksleven te hebben, een sociaal en cultureel leven, recht op intimiteit en een kamer alleen. Daarom onderzoekt Unia samen met personen die leven in instellingen het huishoudelijk reglement van de grootste instellingen in Brussel en Wallonië. Daaruit blijkt dat die niet altijd even respectvol omgaan met de rechten die het VN-Verdrag waarborgt.

Unia maakt ook deel uit van het Frans-Waalse opvolgingscomité voor Franse personen met een handicap die verblijven in Waalse centra. De instroom van die mensen, die in Frankrijk geen oplossing hebben gevonden die is aangepast aan hun behoeften, is het voorwerp van winstgevende private initiatieven die zich in bepaalde delen van Wallonië vermenigvuldigen. Mensen leven er in grote instellingen waar de kwaliteit van de begeleiding soms te wensen overlaat. Unia wacht vol ongeduld op het decreet dat orde moet brengen in die wildgroei aan initiatieven.



3 GELOOF OF LEVENS-BESCHOUWING: 330 DOSSIERS

In het kort

In 2015 behandelde Unia 330 dossiers voor discriminatie vanwege geloof of levensbeschouwing, ofwel 11% meer dan in 2014. 91% daarvan betrof de islam (301 dossiers).

Meer dan de helft van deze dossiers ging over de media (55%), gevolgd door werk met 14% en onderwijs met 11%. Terwijl het aandeel van de dossiers voor werk daalde (23% in 2014), was er een stijging voor feiten in de media (42% in 2014). Het ging dan vooral over de verspreiding van haatboodschappen via de sociale media, kettingmails en de discussiefora van kranten.

➤ Lees ook pagina 33: *Einde aan de straffeloosheid van islamo- en homofobe permissies?*

CASE

Monitoren met hoofddoek integreren in werking

Een vrijwilliger-leerkracht die een hoofddoek draagt geeft tijdens de vakantieperiodes taallessen bij een vzw die taalkampen organiseert voor anderstalige nieuwkomers van 7 tot 12 jaar. Voor de vrijwilligers geldt het (ongeschreven) verbod op het dragen van religieuze symbolen omdat, volgens de vzw, de doelgroep vaak trauma's heeft meegemaakt en een religieus symbool, in dit geval de hoofddoek, geassocieerd kan worden met dat trauma. Om de kinderen veiligheid te bieden, acht de vzw een verbod op het dragen van religieuze tekenen noodzakelijk. Na de tussenkomst van Unia heeft de vzw het verbod opgeheven. De vereniging zal voortaan zelf in een aangepast hoofddeksel voorzien, aangepast aan het thema dat elk jaar verandert.

3.1 | Botst exclusieve neutraliteit met andere maatschappelijke doelstellingen?

Neutraliteit staat in het brandpunt van de maatschappelijke discussie, met debatten, wetsvoorstellen, stellingnames, rechterlijke beslissingen. Sommige overheden hebben, expliciet of impliciet, gekozen voor exclusieve neutraliteit: ze verbieden elke veruiterlijking van een religieuze, levensbeschouwelijke of politieke overtuiging. Maar de toepassing daarvan roept vragen op wanneer diezelfde overheden andere doelstellingen nastreven, naast een neutrale dienstverlening.

Dat is bijvoorbeeld zo in het volwassenenonderwijs, dat zich in de eerste plaats richt tot een kwetsbare doelgroep om die kansen te bieden en een diploma binnen handbereik te brengen, zodat ze zich sociaal kunnen opwerken. Soms hebben overheden, om een onevenwicht op het vlak van gender te corrigeren, actief vrouwen rekruteren als doelstelling. De strikte toepassing van het exclusieve neutraliteitsprincipe botst op dat moment met die andere doelstellingen, omdat het vrouwen uitsluit die de hoofddoek willen dragen.

Die vraag stelt zich ook voor de mensen die gedetacheerd zijn door een OCMW onder artikel 60, en van wie Unia in 2015 verscheidene meldingen ontvangen heeft omdat OCMW's ze verboden hadden om uiterlijke tekenen van levensbeschouwing of geloofsovertuiging te dragen. In de feiten gaat het steeds om moslima's met een hoofddoek. Artikels 60§7 en 61 van de OCMW-wet bieden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beroepservaring, zodat ze zich beter kunnen integreren op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Veel OCMW's hebben een administratief statuut dat het dragen van uiterlijke tekenen van overtuigingen verbiedt voor hun personeel. Unia stelt nu vast dat die regel door de OCMW's (al dan niet door middel van een reglement) wordt uitgebreid tot de gedetacheerden, ook wanneer ze aan de slag gaan in een private onderneming of bij een vereniging die het dragen van uiterlijke tekenen van geloof of levensbeschouwing aanvaardt. Zo liep een vrouw met een hoofddoek een job mis als administratief medewerkster bij een dienstenchequebedrijf dat haar geselecteerd had, omdat het OCMW eiste dat ze voor elke stap bij het OCMW zelf, zoals de ondertekening van het contract of het ophalen van maaltijdcheques, haar hoofddoek zou afnemen.

Dit verbod op de veruiterlijking van overtuigingen voor de begunstigen van artikel 60 van de OCMW-wet is in strijd met het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Bovendien ondergraven deze OCMW's zo de belangrijkste doelstelling van artikel 60: de tewerkstelling van mensen in een kwetsbare situatie. Ze tasten bovendien de juridische zekerheid op het vlak van sociale bijstand aan, waarmee ze raken aan de grondrechten van die burgers. Unia werkt aan een aanbeveling over dit thema.

Unia heeft in 2015 kennis genomen van vijf arresten waarin de Raad van State oordeelt dat het verbod op levensbeschouwelijke tekens in meerdere scholen van het GO!-onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap onverzoenbaar was met het non-discriminatieprincipe. Unia heeft de raad van het GO! uitgenodigd om zich opnieuw over het vraagstuk te buigen, en om de instructies aan zijn scholen te toetsen aan die recente rechtspraak van de Raad van State.

➤ Lees ook pagina 14: Neutraliteit: prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Unie

➤ Lees ook pagina 34: Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer: een weg uit de impasse

➤ Lees ook pagina 38: Boerkiniverbod: een oproep tot serene en evenwichtige discussie



4 SEKSUELE ORIËNTATIE: 92 DOSSIERS

In het kort

Er werden in 2015 92 dossiers over seksuele oriëntatie geopend, ofwel 12 meer dan in 2014. Er waren in totaal 203 meldingen.

Bijna de helft (46%) van deze dossiers ging over samenlevingsproblemen (burenruzies, problemen in de publieke ruimte, problemen in de familie ...). Dat is het dubbele van 2014. De stijging is het meest uitgesproken in dossiers over burenc conflicten (van intimidatie tot misdrijven met verwerpelijk motief).

Daarna volgden media (24%), werk (14%) en goederen en diensten (9%).

4.1 | Onderzoek: geweld tegenover holebi's

Homofob geweld laat diepe sporen na bij de slachtoffers, zo bleek uit het syntheserapport 'Geweld tegenover holebi's' dat de toenmalige minister van Gelijke Kansen Pascal Smet in 2011 bestelde bij het Steunpunt Gelijkekansenbeleid en de Universiteit Gent. Unia zat in de begeleidingscommissie van dat onderzoek. Het project bestond uit een kwalitatieve en een kwantitatieve bevraging. In 2015 werd het syntheserapport voorgesteld.

➤ Lies D'haese, Alexis Dewael & Mieke Van Houtte (2015). *Geweld tegenover holebi's III: Kenmerken van homofob geweld en mentaal welbevinden. Syntheserapport. Steunpunt Gelijkekansenbeleid, Universiteit Gent.*

Volgens de onderzoekers zei 90% van de respondenten dat ze al een homonegatief incident hadden meegemaakt. 3 op de 10 respondenten hadden fysiek geweld ervaren. Wie een homonegatief incident had ervaren, had veel minder zelfwaardering en vaker zelfmoordgedachten. Slechts 10% nam contact op met de politie; ongeveer de helft van hen vond dat de politie het incident serieus nam. 15% lichtte niemand in over het gebeuren. Uit diepte-interviews blijkt dat vrienden, familie en partner een belangrijke rol kunnen spelen in het aanmoedigen van het slachtoffer om contact op te nemen met officiële

instanties, zoals de politie, centra voor slachtofferhulp, Unia of holebi-organisaties. Het rapport bevat ook enkele aanbevelingen. Zo wordt gevraagd om de drempel om te melden te verlagen (meer daarover verderop). Een bewustmakingscampagne kan slachtoffers duidelijk maken welke incidenten ze waar kunnen melden. De omgeving moet gesensibiliseerd worden om hen te ondersteunen en incidenten niet te minimaliseren.

Federale Dag van de Diversiteit

De Federale Dag van de Diversiteit van 19 november 2015 vestigde de aandacht op holebi's. Uit een studie van de ULB (april 2014) over discriminatie op de werkvloer van de federale overheidsdiensten bleek dat de ondervraagde holebi's vaak moeite hebben om over hun seksuele oriëntatie te praten. Zijn ze er eerlijk over, dan riskeren ze door hun collega's te worden afgewezen. Blijven ze het stilzwijgen bewaren, dan bezorgt hun dat veel stress.

Unia nam deel aan presentaties in verschillende federale overheidsdiensten. In het kader van de Dag van de Diversiteit organiseerde het netwerk Federale Diversiteit bij de FOD Justitie de conferentie 'Uit de kast werkt beter. Over holebi's op de werkvloer'.

4.2 | Meldingsbereidheid verhogen

Uit de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving bleek dat er relatief weinig meldingen zijn over de discriminatiegrond seksuele oriëntatie. Unia zoekt manieren om de meldingsbereidheid van holebi's te verhogen die zich gediscrimineerd weten. Om een duidelijker zicht te krijgen op de reële omvang van het fenomeen werkt het samen met belangenorganisaties als cavariva en Regenbooghuis.

➤ Lees ook pagina 12: Evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving

Meldpunt homo- en transfobie Gent

Het is belangrijk dat de drempel om aangifte te doen bij de politie zo laag mogelijk is; dat het slachtoffer dat naar de politie is gestapt merkt dat zijn klacht in een proces-verbaal wordt gegoten dat overeind blijft voor een

magistraat die dan kan vervolgen; en dat er oog is voor wat het slachtoffer voelt en ervaart.

In Gent werd om die reden in 2014 een meldpunt homo- en transfobie opgericht. Het meldpunt is een uitloei van de samenwerking tussen de referentiepersonen van politie en parket, de stad Gent en Unia (met inbegrip van het lokaal contactpunt) over de COL 13/2013 voor het opsporings- en vervolgingsbeleid voor haatmisdrijven en discriminatie. De uitvoering daarvan is een prioriteit voor de politiezone Gent en maakt deel uit van haar 'Zonaal Veiligheidsplan'.

➤ Lees pagina 15: Monitoring van haatmisdrijven

Het meldpunt homo- en transfobie van de politiezone Gent is een mailbox die bereikbaar is via een herkenbare button met een regenboogvlag op de website van de politie. Slachtoffers of getuigen van homo- of transfobie kunnen een beroep doen op het meldpunt in geval van niet-dringende politiehulp. Ze kunnen er terecht met vragen en als ze een gesprek wensen of aangifte willen doen, dan neemt de politie contact met hen op.

Uit de evaluatie van het meldpunt in 2015 bleek dat er tussen 1 mei 2014 en 30 april 2015 26 meldingen bij de politie waren, naast een aantal 'anonieme' meldingen. Het ging vooral om vragen om informatie en advies. Een aantal meldingen leidde tot een aangifte. Uit het aantal contactnames besluit de politiezone Gent dat mensen stilaan de weg naar het meldpunt beginnen te kennen.

4.3 | 'Et toi, t'es casé(e) ?'

In 2015 hielp Unia 'Et toi t'es casé-é?' voorbereiden, de grootschalige campagne van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met de Délégué général aux droits de l'enfant, het Waalse Gewest en de COCOF. Die campagne, bedoeld voor het onderwijs, het jeugdwerk en de sportclubs, wil stereotypen en homofoob en transfoob gedrag bestrijden bij jongeren tussen 12 en 25 jaar en bij hun professionele begeleiders. Ze omvat verschillende luiken: een communicatiecampagne met tv-spotjes, videoboodschappen van trans- en holebi-jongeren en een pedagogische gids met website voor de begeleiders.

➤ Voor meer info: www.ettoitescase.be.



5 LEEFTIJD: 80 DOSSIERS

In het kort

Er waren in 2015 80 dossiers op basis van 178 meldingen voor de discriminatiegrond leeftijd.

56% van de dossiers ging over werk, 24% over goederen en diensten en 9% over socioculturele en sportieve activiteiten, zoals de weigering om rekening te houden met een studentenkaart omdat de persoon in kwestie ouder was dan 26 jaar. Bij werk werden vooral de categorieën 45-55 (29%) en 55-65 jaar (20%) getroffen. Het ging om in totaal 22 dossiers, 14 daarvan over de toegang tot werk.

Op het domein van goederen en diensten levert de financiële dienstverlening (banken en verzekeringen) voor 65-plussers de meeste problemen op (13% van het totale aantal dossiers voor leeftijd).

5.1 | Structurele hindernissen voor oudere werknemers

Een 53-jarige man solliciteerde via een selectiekantoor als monteur bij een bandencentrale. Hij kreeg te horen dat hij te oud was voor de baan. De werkgever vreesde dat hij het werk na verloop van tijd fysiek niet meer zou aankunnen en dat hij voor een outplacement zou moeten betalen. De zaakvoerder zei aan het selectiekantoor dat de leeftijd van de man voor hem een probleem was.

Het bedrijf betwijfelde of de 50+-jobclub en het VDAB-competentiecentrum een geschikte opleiding aan de man hadden aangeboden. Had hij, gezien zijn leeftijd en de fysieke belasting van een baan als bandenmonteur, niet beter een opleiding tot bijvoorbeeld carrossier gevolgd? De zoon van de 53-jarige kandidaat had geen opleiding gehad maar hij kon wel starten bij de bandencentrale.

Op vraag van Unia organiseerde het selectiekantoor een bevraging van zijn consultants om een zicht te krijgen op de hinderpalen die zij ervaren bij het bemiddelen voor oudere werknemers. Daardoor kan Unia beter voeling krijgen met de bezorgdheden van werkgevers en de knelpunten waarop de overheid en de sociale partners prioritair moeten inzetten om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers structureel te verbeteren.

5.2 | Mensenrechten van ouderen in zorginstellingen

De Europese bevolking vergrijst snel. Het aantal 65-plussers zal de komende vijftig jaar verdubbelen. Hoewel ouderen langer gezond blijven, zal de behoefte aan langdurige zorg voor hen toenemen. Overheden moeten in voldoende langdurige zorg voorzien en de kwaliteit van de dienstverlening garanderen, maar in veel landen wordt de residentiële opvang voor ouderen afgebouwd en zelfzorg aangemoedigd.

Unia is betrokken bij het project 'Mensenrechten van ouderen in langdurige zorg' van het European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI). Met dat project wordt nagegaan in welke mate de mensenrechten van bewoners in langdurige zorg worden gerespecteerd en of de huidige wetgevende, regelgevende en kwaliteitscontrolesystemen de mensenrechten van zorgbehoevende ouderen voldoende beschermen.

De bevragers zullen de wet- en regelgeving, de rechtspraak en de klachtenmeldingen analyseren en aanbevelingen doen. Ze zullen de dagelijkse praktijk in een aantal woonzorgcentra opvolgen via gesprekken met directie, personeelsleden, bewoners en familieleden, en zullen relevante actoren raadplegen.

Topics zijn onder andere de toegankelijkheid en de betaalbaarheid van zorgvoorzieningen; de kwaliteit van leven en van dienstverlening in die instellingen; de autonomie van ouderen; hun recht op privacy, vrijheid van meningsuiting en op een aangepaste levensstandaard; palliatieve zorgen en levenseinde. Op basis van die bevraging zal ENNHRI aanbevelingen doen en goede praktijkvoorbeelden aanreiken.

6 WOONWAGEN-BEWONERS EN ROMA: 22 DOSSIERS

In het kort

In 2015 ontving Unia 33 meldingen in verband met Roma en woonwagengewoners. Die leidden tot 22 dossiers. 9 dossiers gingen over uitspraken in de media over deze bevolkingsgroepen.

6.1 | Buurtstewards, brugfiguren voor woonwagengewoners

In de centrumsteden Antwerpen, Gent en Sint-Niklaas en in Brussel (Vlaamse Gemeenschapscommissie) zijn buurtstewards aan de slag in wijken waar de concentratie van migranten uit Midden- en Oost-Europa en in het bijzonder van Roma groot is, en waar het samenleven onder druk staat.

Twee werkgebieden zijn het buurtwerk en de maatschappelijke participatie van Roma, met bijzondere aandacht voor Roma-kinderen en -jongeren. Spijbelen is een aandachtspunt en de buurtsteward fungeert daarbij als een bemiddelaar of brugfiguur tussen school en Roma-ouders. Hij introduceert de ouders indien nodig tot gezins- en opvoedingsondersteuning, kleuterparticipatie, jeugdhulp.

Het project loopt nog tot augustus 2016 en wordt op dit moment geëvalueerd. De betrokken steden dringen aan op een snelle beslissing, zowel voor de individuele medewerkers als voor de eventuele verankering van de werking. Ze hopen dat het project verlengd wordt. Unia betreurt dat dit goed werkende systeem op de helling staat.

6.2 | Media: minder pejoratieve berichtgeving

Vooraf de Franstalige media hadden dit jaar opvallend meer aandacht voor woonwagengewoners (Belgische burgers, met of zonder culturele Roma-roots) en Roma (nieuwe immigranten uit Midden- en Oost-Europa). Dat valt mee te verklaren door het hoge aantal doortrekkende woonwagengewoners in Wallonië in 2015.

De onderwerpen blijven wel eenzijdig negatief – vooral overlast en misdaad – maar er was in 2015 iets meer verslaggeving over goede praktijken, en het thema werd vaker vanuit verschillende perspectieven, ook dat van de woonwagengewoners, belicht. Ook bemoedigend: er vielen minder pejoratieve termen in de verslaggeving.

Unia organiseerde in 2015 (lokale) rondetafelgesprekken tussen journalisten en Roma in Gent, Antwerpen en Brussel. Het wilde op die manier het wantrouwen van Roma tegenover de pers en de gebrekkige kennis van journalisten doorbreken, en journalisten en Roma de kans bieden om contacten te leggen die ze nadien kunnen aanspreken.

6.3 | De Muur in Moeskroen

In het voorjaar van 2015 kon Unia een discussie over de 'Muur van de Schaamte' in Moeskroen ontmijnen omdat het, door zijn lokale inbedding, het beeld van wat er precies aan de hand was met deze ogenschijnlijk discriminatoire praktijk kon bijstellen.

De polemiek, gestart door enkele verkozenen en de Belgische lokale media, betrof de bouw van een 'muur' aan de grens tussen Herseaux (Moeskroen) en Watrelos in Frankrijk rond een ontvangstplaats voor woonwagengewoners op het grondgebied van Watrelos.

In eerste instantie had Unia samen met zijn Franse tegenhanger, de Défenseur des Droits, gereageerd op het illegale karakter van deze muur, die we een inbreuk achtten op de menselijke waardigheid, en hadden we opgeroepen tot een constructieve dialoog.

Na een terreinbezoek en ontmoetingen met de belangrijkste betrokkenen konden we onze analyse verfijnen. Het beeld dat werd geschetst was onvolledig

en gebaseerd op politieke argumenten en argumenten van demonstranten waarvoor geen draagvlak was bij de woonwagenbewoners.

Het ging niet om een muur, wel om een omheining die de privacy garandeerde; de plaatsing ervan was goedgekeurd door de toekomstige bewoners van de ontvangstplaats. Unia pleit daarom niet meer voor de stopzetting van het project, maar voor gesprekken en acties over beter samenleven.

➤ Lees ook pagina 32: *Woonwagenbewoners: het gebrek aan staanplaatsen blijft acuut*

7 VERMOGEN: 76 DOSSIERS

In het kort

Er waren 76 dossiers over vermogen in 2015, dat zijn er 10 meer dan in 2014. 84% daarvan ging over de toegang tot een woning (weigeren te verhuren aan personen met een vervangingsinkomen zoals een leefloon, een werkloosheids- of een invaliditeitsuitkering).

7.1 | Uitkering: geen reden om een huurder te weigeren

In 2015 waren er veel meldingen over vastgoedkantoren en eigenaars die de boot afhouden als blijkt dat de potentiële huurder geen inkomen heeft uit arbeid. Ze weigerden mensen zonder arbeidscontract (vaak: van onbepaalde duur), mensen met een leefloon van het OCMW of van wie de huurwaarborg wordt betaald door het OCMW, of ze hielden geen rekening met uitkeringen voor personen met een handicap. Weinig huurders met een leefloon of uitkering vinden nog een geschikte huurwoning op de private markt.

In dat opzicht was het vonnis van de rechtbank van eerste aanleg van Namen op 5 mei 2015 een belangrijke stap voorwaarts. Voor het eerst deed een rechter uitspraak in een zaak over discriminatie op basis van vermogen bij de verhuur van een woning. Hij oordeelde dat het

discriminerend is om een potentiële huurder te vragen een contract van onbepaalde duur voor te leggen. Unia was zelf naar de rechter gestapt na verschillende meldingen over één eigenaar die van kandidaat-huurders een arbeidscontract van onbepaalde duur en een minimuminkomen van 2.000 euro eiste.

➤ Dit vonnis is te vinden op www.unia.be, in de rubriek 'Rechtspraak & Alternatieven.' Filteren op jaartal (2015) en discriminatiegrond (vermogen).

Het is zeker legitiem voor een verhuurder om na te gaan of een kandidaat-huurder solvabel is, maar de Antidiscriminatiewet laat niet toe om a priori een hele categorie kandidaat-huurders zonder inkomsten uit arbeid uit te sluiten. De rechter bevestigde die analyse van Unia. Volgens hem overschrijdt de vereiste van een arbeidscontract van onbepaalde duur de normale dekking van een risico op wanbetaling.

CASE

Huurder met werkloosheidsuitkering geweigerd

Een man wil via een vastgoedkantoor een woning huren. Het vastgoedkantoor meldt hem dat hij via hen niet kan huren omdat hij een werkloosheidsuitkering heeft. Het kantoor wil enkel kandidaat-huurders die loonfiches kunnen voorleggen. Unia neemt na een melding van de man contact op met de zaakvoerder van het vastgoedkantoor, en die bevestigt dat beleid. Unia legt de zaakvoerder uit dat discriminatie op basis van vermogen strafbaar is, en dat het vastgoedkantoor daar niet aan mag meewerken, maar de feiten herhalen zich. Na een gesprek met de zaakvoerder engageert die zich om op korte termijn zijn personeelsleden te informeren dat kandidaat-huurders de kans moeten krijgen om hun solvabiliteit aan te tonen, ongeacht de aard van de inkomsten. Hij toont zich bereid om samen met zijn personeel een vorming te volgen over de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving en hoe om te gaan met de vraag van een verhuurder om te discrimineren. Het vastgoedkantoor zal voortaan ook werken met een antidiscriminatieclausule voor de overeenkomsten tussen eigenaar en vastgoedmakelaar. De zaakvoerder wil ook zijn excuses aanbieden aan de kandidaat-huurder en hem verzekeren dat hij welkom is.

Omdat het niet altijd gemakkelijk is voor een verhuurder om een selectie te maken op basis van het inkomen van een kandidaat-huurder en daarbij de antidiscriminatiewetgeving te respecteren, zet Unia ook in 2016 de sensibilisatie en de training voor verhuurders en vastgoedagentschappen voort. Samen met het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (BIV) heeft Unia een inlichtingenfiche opgesteld om de uitwerking van kandidaatsdossiers te vergemakkelijken.

📖 De brochure is te vinden op www.unia.be, in de rubriek 'Publicaties & Statistieken.'

Er waren in 2015 overigens verschillende meldingen, aan Nederlandstalige kant, van alleenstaanden die geen huurwoning vinden, ook al hebben ze voldoende inkomsten. Dat geldt des te meer voor alleenstaande ouders. Unia kreeg de meldingen na de uitzending van een reportage in 'Het journaal' van de VRT. Het gaat vooral om vrouwen, zowel met als zonder kinderen. In 2015 ging het om in totaal 15 meldingen, dubbel zo veel als in 2014, waarbij er telkens een sterk verband is tussen de weigering om te verhuren en het feit dat de potentiële huurder een alleenstaande (moeder) is. Ook al volstaat het inkomen, toch geeft de eigenaar of makelaar de voorkeur aan koppels.

CASE

Alleenstaanden geweigerd door een vastgoedkantoor

Een vastgoedkantoor weigert alleenstaanden voor een appartement. Het staat ook zo vermeld in het zoekertje op internet. Unia ontmoet de zaakvoerder. Uit die ontmoeting blijkt dat er uit de statuten van het appartementsgebouw was afgeleid dat alleenstaanden niet toegelaten waren. Bij nadere analyse van dat reglement blijkt dat niet het geval. De zaakvoerder erkent dat er een vergissing gebeurd is bij het opstellen van het eerste zoekertje, en dat de statuten van het gebouw verkeerd geïnterpreteerd waren. Het doel van die statuten is om onderverhuur en studentenkoten te vermijden. Het gaat immers om een gebouw in een gemeente met een streng reglement over studentenhuizen. De zaakvoerder begrijpt dat het onaanvaardbaar is om alleenstaanden te weigeren, en zal dat ook aan zijn medewerkers verduidelijken. Het zoekertje werd ondertussen al aangepast met de vermelding 'domicilie verplicht'.

Hoofdstuk 5

Unia op het terrein



Unia is een katalysator in de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen, een strijd die een gedeelde verantwoordelijkheid is van alle actoren in de samenleving en van alle overheden. Dat Unia nu interfederaal is, heeft niets veranderd aan zijn drie kernopdrachten: meldingen behandelen van mogelijke discriminatie, van haatboodschappen en haatmisdrijven; sensibiliseren en aan preventie doen; en het antiracisme- en antidiscriminatiebeleid en de -wetgeving evalueren. Met zijn acties wil Unia beleidsmakers ondersteunen, zodat ze zelf kunnen werken aan gelijke kansen voor alle burgers in dit land. Het dringt er daarbij op aan dat ze transversaal werken en gelijke kansen als toets gebruiken voor alle beleidsmaatregelen op alle domeinen.

1 OP FEDERAAL NIVEAU

In de strijd tegen racisme en discriminatie blijft de federale overheid een belangrijke rol spelen. Op het vlak van werk, sociale zekerheid, OCMW-beleid, strafrechtelijk beleid en de politie liggen stevige hefbomen die de federale overheid strakker in handen mag nemen.

➤ Lees ook pagina 39: *Nieuwe vorm voor opleidingstraject politie*

➤ Lees ook pagina 11: *Origine blijft de arbeidsmarktpositie mee bepalen*

1.1 | Evaluatie van de wetgeving

Antidiscriminatiewet

In 2016 zal eindelijk werk worden gemaakt van de evaluatie van de federale Antidiscriminatiewet van 2007. Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Elke Sleurs heeft zich geëngageerd om de Antidiscriminatie-, de Antiracisme- en de Genderwet te laten evalueren door het parlement. Unia wordt gehoord; het verzorgt ook het secretariaat van de expertencommissie die het evaluatierapport voor het parlement zal voorbereiden.

Staatssecretaris Sleurs wacht deze evaluatie af om te beslissen over het Koninklijk Besluit over positieve actie. De wet verbiedt en bestraft discriminerend gedrag, maar laat op dit moment geen gerichte positieve actie toe. De staatssecretaris heeft ook een voorbereidende studie besteld over het interfederaal actieplan tegen racisme dat de toenmalige Belgische regering beloofde in 2001 na de VN-conferentie tegen racisme in Durban.

➤ Lees ook pagina 12: *Evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving*

Wet op de internering

De nieuwe wet op de internering ging in op 1 januari 2016. Unia is verheugd dat die wet meer belang hecht aan zorg bij internering. Dat bevordert de re-integratie van de betrokkenen in de maatschappij. Het regeerakkoord voorziet in voldoende middelen om de wet uit te voeren en bepaalt dat geïnterneerden gepaste zorgen en begeleiding krijgen in een aangepaste infrastructuur.

De opening van twee forensische psychiatrische centra in Vlaanderen is een antwoord op de vraag naar beveiliging bij een interneringsmaatregel, maar er is nog veel onduidelijkheid over de financiering en de uitbating van die centra. Bovendien volstaan ze niet om de druk op de psychiatrische vleugels van de gevangenissen weg te nemen.

Het is ook wachten op de uitvoeringsbesluiten voor de oprichting van een commissie waar geïnterneerden een klacht kunnen indienen. De afwezigheid van een officieel klachtenmechanisme in de gevangenissen versterkt de noodzaak om Unia, in zijn taak in de opvolging van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, toegangsrecht te geven tot alle plaatsen waar geïnterneerden en personen met een handicap vastgehouden worden.

Bij de federale regering ligt ondertussen de modernisering van het strafrecht op tafel. Het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap heeft onder andere aanbevolen om het principe van de internering zelf in vraag te stellen en het huidige systeem in overeenstemming te brengen met de verwachtingen van het VN-Verdrag.

1.2 | Rapportage

Als enige EU-lidstaat heeft België in 2015 niet gerapporteerd over de omzetting van de 'Nationale strategie voor de integratie van Roma'. Die rapportage is een jaarlijkse verplichting. In 2016 komt er met Europees geld een Roma-platform in België om de toekomst van het Roma-beleid te bespreken. Unia zit in de kerngroep.

Tot in 2014 fungeerde Unia als National Point of Contact (NPC) van de OVSE-ODIHR (Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa-Office for Democratic Institutions and Human Rights). De huidige vragenlijst van het ODIHR is gericht op 'officiële statistieken' en het is niet aangewezen dat Unia die cijfers officieel zou overdragen namens de Belgische staat. Daarom zal Unia in 2016 niet langer de functie van NPC opnemen.

1.3 | Strafrechtelijke procedures

In strafprocedures vertegenwoordigt het openbaar ministerie altijd de samenleving. In burgerlijke procedures was dat niet systematisch het geval. Toch achtte de wetgever bepaalde materies zo belangrijk dat ook de samenleving in het proces moet vertegenwoordigd zijn, omdat de rechten die op het spel staan of betwist worden ook cruciaal zijn voor de samenleving. Dat was zo voor discriminatie en racisme. Minister van Justitie Koen Geens wil de procedures sneller laten verlopen en een aantal procedurele kwesties afschaffen. Voortaan kan het openbaar ministerie in burgerlijke zaken zelf beslissen of het advies geeft in een zaak. Van verplichting is geen sprake meer, wat Unia betreurt.

➤ Lees ook pagina 12: Evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving

2 IN DE DEEL-REGERINGEN

Lang voor Unia interfederaal werd, sloot het al samenwerkingsprotocollen af. Dat gaf het een kanaal voor overleg, samenwerking en lobbying. Zo waren er protocollen met het Waalse Gewest, de Franse Gemeenschap en de COCOF, en Gelijke Kansen in Vlaanderen voor de lokale Meldpunten Discriminatie. Sinds de interfederalisering is Unia alsmaar nauwer gaan samenwerken met de deelstaten rond de beleidsmateries waarvoor zij bevoegd zijn. Unia kan nu nog gericht inspelen op de situatie in de deelstaten. Het heeft meer armslag om op te treden in sectoren die tot de bevoegdheden van gemeenschappen en gewesten behoren, en om in die materies samen te werken aan gelijke kansen voor iedereen. De interfederalisering van Unia maakt wel dat het de relaties met deelregeringen op een andere leest moet schoeien; de legitimiteit van zijn optreden in de deelstaten is versterkt. Unia werkt niet langer samen met één minister – die van Gelijke Kansen – maar met alle ministers van alle regeringen, en het rapporteert aan alle parlementen.

In 2015 werd een overlegplatform opgericht met Unia, het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap. Het verenigt vertegenwoordigers van de administratie, de kabinetten en Unia. Het platform wisselt informatie uit over de strijd tegen discriminatie, om de coherentie ervan te bevorderen, en over mogelijke gezamenlijke initiatieven. Het moet met andere woorden een kruispunt zijn in de strijd tegen discriminatie. Unia kan initiatieven nemen maar ook anderen prikkelen om in actie te komen. Vanuit die positie heeft het meegewerkt aan de herziening van het decreet van het Waalse Gewest van 19 maart 2009 en aan decretale aanpassingen als gevolg van een beslissing van het Grondwettelijk Hof en van een inbreukprocedure van de Europese Commissie.

➤ Zie: arrest nr. 35/2010 op www.const-court.be, de website van het Grondwettelijk Hof van België.

2.1 | In Vlaanderen

2.1.1 | Werk

Werk is een hefboom om gelijke rechten voor iedereen te waarborgen, maar de werkvloer is ook een haard van individuele en structurele discriminatie. Unia zal

in 2016 ijveren voor een goede samenwerking met de Sociaal-Economische Raad Vlaanderen (SERV), waar sociale partners overleg plegen, ook over de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt.

De Vlaamse regering ontvouwde in 2015 haar plannen voor een nieuw beleid rond evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit. Ze zette de financiering van de structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten (bij het Minderhedenforum, GRIP, de vakbonden ...) en voor projectontwikkelaars stop. Zo verdwijnt de knowhow die in dit netwerk is opgebouwd over diversiteitsbeleid en diversiteitsplannen.

Minister van Werk Philippe Muyters wil kmo's voortaan direct subsidiëren om een diversiteitsbeleid te voeren. De vraag is of dat zal volstaan om echt diversiteit op de werkvloer te krijgen. Unia volgt in 2016 de uitwerking van dat nieuwe beleid op. Het vraagt de overheid erover te waken dat er voldoende aanbod is voor bedrijven die erop willen intekenen. Het kan zich met een aantal instrumenten, zoals de 'Socio-economische Monitoring' of eDiv, dat een nieuwe module heeft over diversiteitsbeleid in organisaties, ook inschakelen in dat beleid.

Minister Muyters heeft ook het doelgroepenbeleid bijgestuurd. Voortaan zijn er drie doelgroepen: jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Personen met een migratieachtergrond zijn geen aparte doelgroep, terwijl zij een van de kwetsbaarste groepen op de arbeidsmarkt zijn. Volgens de 2020-strategie van de Vlaamse regering moet tegen 2020 76% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd aan het werk zijn. De grootste kloof tussen het streefdoel en de realiteit zit bij personen met een niet-EU-nationaliteit en personen geboren buiten de EU. Unia vindt het daarom vreemd dat de minister van Werk in zijn doelgroepenbeleid niet specifiek inzet op maatregelen voor de groepen die ze het meeste nodig hebben.

2.1.2 | Huisvesting

Vlaanderen werkt momenteel aan een nieuw huurdecreet. Unia heeft die kans aangegrepen om de resultaten van zijn 'Diversiteitsbarometer Huisvesting' uit 2014 in herinnering te brengen en zijn aanbevelingen op dat vlak toe te lichten. Het gaat onder andere om meer transparantie in het verhuurproces, meer controle-instrumenten om discriminatie effectief op te sporen en een betere regulering van de woningmarkt.

Vlaams minister van Wonen Liesbeth Homans werkt ook aan een actieplan tegen discriminatie op de woningmarkt en Unia heeft zich aangeboden als partner. Op 14 januari 2016 was er een hoorzitting in het Vlaams Parlement over dit thema, waaraan Unia heeft deelgenomen.

2.1.3 | Beleidstoets gelijke kansen

Unia zit geregeld rond de tafel met het kabinet van de minister van Gelijke Kansen Liesbeth Homans. Zo ook over het 'Vlaams Horizontaal Gelijkekansenbeleid 2015-2019'. Het Horizontaal Gelijkekansenbeleid moet ervoor zorgen dat alle ministers oog hebben voor gelijke kansen in hun beleid. Dat doen ze door, elk voor zijn bevoegdheid, actieplannen uit te werken. De nadruk ligt op gender/holebi en op handicap. Unia zal de uitvoering van dat Gelijkekansenbeleidsplan in 2016 opvolgen, onder meer aan de hand van advies over het beleidsplan.

2.1.4 | Handicap

Als opvolgingsmechanisme van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap heeft Unia de Vlaamse regering gewezen op een aantal punten uit de 'Slotopmerkingen' van het VN-Comité bij het eerste rapport van België over de uitvoering van het Verdrag. Het gaat er onder meer over dat in Vlaanderen structurele beleidsparticipatie van personen met een handicap ontbreekt. Vlaanderen heeft tot nu toe geen adviesraad om personen met een handicap systematisch te betrekken bij het beleid, maar daar zou nu werk van gemaakt worden. Unia dringt aan op de noodzaak hiervan.

2.1.5 | Integratiepact

In 2016 zal Unia zijn aandacht onder andere richten op het Integratiepact dat er moet komen tussen de Vlaamse overheid en 'lokale besturen, sociale partners, media, onderwijspartners en verenigingen van mensen met een migratieachtergrond' om de 'etnische kloof te dichten'.

2.2 | Waalse Gewest

2.2.1 | Trainingen

Unia heeft trainingen georganiseerd voor de ambtenaren van het netwerk diversiteit van de Waalse administratie over de strijd tegen discriminatie en het voeren van een diversiteitsbeleid.

Unia heeft ingetekend op een prijsvraag voor trainingen aan de Ecole d'Administration Publique Commune van de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest om alle medewerkers te vormen die in dienst treden in de administratie van die overheden. De training is toegewezen aan Unia; ze gaat van start in 2016.

Unia werkt samen met het Centre Régional d'Intégration (CAI) in Namen om zijn personeel en zijn partnerorganisaties te trainen rond diversiteit, via het opleidingsinstrument eDiv. Unia is ook lid van het begeleidingscomité voor onderzoek van het CAI over hoe om te gaan met religieuze diversiteit.

2.2.2 | Huisvesting

Unia heeft de aanbevelingen over diversiteit in de 'Diversiteitsbarometer Huisvesting' toegelicht in de Waalse Hoge Raad voor Huisvesting en in de Waalse Commissie voor de integratie van mensen van vreemde origine. Unia heeft ook deelgenomen aan het colloquium van de Unie van Steden en Gemeenten van Wallonië over de 'sociale mix' in sociale huisvesting. Die tussenkomsten en uitwisselingen hebben aangetoond in welke mate discriminatoire processen aan het werk zijn in de sector van de huisvesting. Unia heeft aan Waals minister voor Huisvesting Paul Furlan zijn aanbevelingen over de huurwetgeving overgemaakt.

2.3 | Franse Gemeenschap

2.3.1 | Discriminatie

Unia heeft een herlezing gedaan van het decreet van 12 december 2008 over de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie en heeft voorstellen gedaan om het te wijzigen. Het parlement van de Franse Gemeenschap heeft het decreet in die zin aangepast.

2.3.2 | Verbod uiterlijke tekenen

Unia heeft twee gedetailleerde aanbevelingen gedaan aan de ministers Jean-Claude Marcourt (hoger onderwijs) en Isabelle Simonis (volwassenenonderwijs) met de vraag om een rondzendbrief op te stellen om het verbod te beëindigen op uiterlijke religieuze tekenen voor meerderjarige studentes in hogescholen en instellingen voor volwassenenonderwijs. In het licht van de grondrechten gegarandeerd door internationale rechtsregels, door de Belgische Grondwet en de antidiscriminatiewetgeving van de Franse Gemeenschap vraagt Unia om de vrijheid van studenten in het hoger onderwijs om overtuigingen kenbaar te maken niet te beperken.

Wat betreft het verbod op het dragen van religieuze tekenen door leerkrachten van levensbeschouwelijke vakken heeft Unia een aanbeveling gedaan aan minister van Onderwijs Joëlle Milquet. Het heeft haar gevraagd om, gezien de rechtspraak van de Raad van State en de decreten over neutraliteit en antidiscriminatie van de Franse Gemeenschap, een rondzendbrief te sturen die de positie van de Raad van State onderschrijft over het dragen van religieuze tekenen door leerkrachten van levensbeschouwelijke vakken. De Raad van State stelt dat islamleerkrachten altijd een hoofddoek mogen dragen. De rondzendbrief moet inrichtende machten en schooldirecties aansporen om die positie te integreren in hun arbeidsreglement.

2.3.3 | Actie radicalisering

Unia was actief tijdens de dagen van de Interfédérale des Centres de Jeunes in de Franse Gemeenschap op 2, 9 en 18 juni 2015. De drie dagen draaiden rond het thema 'Burgerschap in beweging – de radicalisering bevragen.' Ze waren een gelegenheid om animatoren van jeugdhuisen en jeugdconsulenten te sensibiliseren over het thema radicalisering. De bedoeling was om animatoren beter voor te bereiden, zodat ze het vertrouwen hebben om dat gevoelige thema te bespreken met jongeren. Unia werkt op verschillende manieren mee aan de strijd tegen radicalisering: door op te treden bij individuele en structurele discriminatie; door overlegmethodes voor te stellen die de maatschappelijke cohesie versterken, zodat jongeren niet geïsoleerd komen te staan en zo kwetsbaar worden; door deel te nemen aan initiatieven tegen de verspreiding van haatboodschappen op het internet. Unia lichtte tijdens de jongerendagen ook de methode van de grootst gemene deler toe om beter om te gaan met religieuze diversiteit.

➤ Lees ook pagina 34: *Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer: een weg uit de impasse*

2.4 | COCOF

In het kader van het samenwerkingsakkoord met de COCOF in Brussel werkte Unia op twee grote projecten in 2015, die beide in 2016 worden voortgezet. Er is de studie, in samenwerking met het studiebureau Sonecom, over de perceptie van discriminatie door de ambtenaren van de COCOF en door verenigingen die subsidies krijgen van de COCOF. De onderzoekers bekijken in welke mate ambtenaren zich betrokken voelen, of ze discriminatie opmerken, of ze de instrumenten kennen om discriminatie te bestrijden, maar ook wat hun subjectieve positie is tegenover discriminatie en diversiteit. De verenigingen worden op dezelfde manier bevraagd.

Het tweede project, waarvan de eerste etappe eind december 2015 afgewerkt werd, begeleidt opvoeders op scholen waar superdiversiteit een realiteit is. Het project kijkt hoe deze opvoeders zich positioneren tegenover die diversiteit en welke rol ze op dat vlak spelen in de scholen. Er waren twee rondetafelbijeenkomsten; het rapport daarover werd voorgesteld. Het opleidingstraject wordt voortgezet op basis van de bevindingen van de bijeenkomsten.

2.5 | Brusselse Hoofdstedelijke Gewest

2.5.1 | Huisvesting

De aanbevelingen van Unia hebben niet alleen als doel beleidsmakers te beïnvloeden; de voorbereiding ervan maakt het ook mogelijk om andere belanghebbenden, experts, ambtenaren en kabinetsmedewerkers te mobiliseren.

De aanbevelingen van de barometer waren in 2015 input voor het debat over de toekomstige gewestelijke huurwetgeving. Met de ondersteuning van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest publiceerde Unia in 2015 een tweetalige brochure, 'Discriminatie op de huisvestingsmarkt: informatie voor huurders, eigenaars en professionals uit de sector', om te informeren, te sensibiliseren en nieuwe denksporen aan te reiken. Ze werd in december voorgesteld tijdens een colloquium in het Brussels Parlement. In 2016 zal het Brussels Parlement over het thema debatteren.

■ De brochure 'Discriminatie op de huisvestingsmarkt: informatie voor huurders, eigenaars en professionals uit de sector' is beschikbaar op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken.'

2.5.2 | Goederen en diensten

In 2015 kwam er een ontwerp van ordonnantie over de gelijke toegang tot goederen en diensten die onder de bevoegdheid van het Brusselse Gewest vallen. Unia drong al jaren aan op die ordonnantie, waartoe de Europese Unie het Brusselse Gewest verplicht. Europa had het gewest daarover al op de vingers getikt. Dat gezegd zijnde, vraagt Unia aan het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest om zijn instrumenten in de strijd tegen discriminatie te herzien. Dat kan het door, zoals de andere gefedereerde entiteiten, een kaderordonnantie aan te nemen die alle bevoegdheden van het gewest omvat. Op die manier zou het vermijden dat er domeinen over het hoofd worden gezien.

2.5.3 | Werk

In 2015 werd de samenwerkingsovereenkomst met de Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling Actiris hernieuwd. In tegenstelling tot Vlaanderen behoudt dit gewest zijn diversiteitsconsulenten. Brussel kreeg ook een non-discriminatieraad, een overlegplatform, samengesteld uit de minister van Werk en de sociale partners, om diversiteit op de werkvloer te bevorderen. Unia werd in 2015 door de Brusselse regering aangeduid als onafhankelijk verzoeningsmechanisme bij gevallen van discriminatie van personeelsleden van de Brusselse overheidsdiensten.

2.5.4 | Koloniaal verleden

Unia heeft in 2015 deelgenomen aan een studiedag georganiseerd door het Brussels Parlement over het thema van de koloniale erfenis, om rekening te houden met de specifieke situatie van personen van Congolese, Rwandese en Burundese origine in België.

2.6 | Duitstalige Gemeenschap

In het licht van de interfederalisering van Unia was er in 2015 overleg met de regering van de Duitstalige Gemeenschap over de samenwerking en structureel contact tussen Unia en de regering.

Deze gemeenschap heeft een grote belangstelling voor de komende 'Diversiteitsbarometer Onderwijs' van Unia. Unia overlegde ook met de ombudsman van de Duitstalige Gemeenschap over zijn rol in de behandeling van dossiers van discriminatie en de samenwerking daarrond met Unia.

Unia maakt deel uit van het begeleidingscomité voor actieonderzoek, ondersteund door CAP48 (een solidariteitsactie van de RTBF) en de minister van Onderwijs, over de evaluatie en het aanwijzen van goede praktijkvoorbeelden van de integratie van leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs.

Eind 2015 werd, op initiatief van het Duitstalige agentschap voor personen met een handicap en het parlement, een studiedag gewijd aan het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Unia informeerde de parlementsleden en moedigde hen die beslissen over maatregelen en/of die wetteksten opstellen aan om rekening te houden met de bepalingen in het Verdrag.

3 OP LOKAAL NIVEAU

Unia kiest er nadrukkelijk voor om aanwezig te zijn in de grote Vlaamse en Waalse steden. Dat moet zijn dienstverlening vlotter toegankelijk maken voor de burger. Lokale beleidsmakers en partners krijgen via de lokale contactpunten toegang tot een heel expertisecentrum. Dat is onder andere gebleken uit de adviserende rol die de contactpunten spelen voor overheden en middenveldorganisaties op het vlak van huisvesting, toegankelijkheid, werk en onderwijs. Door zijn lokale inbedding en vanwege zijn lokale expertise kan Unia gemakkelijker signalen opvangen, meldingen doorgeven, sneller inspelen op de plaatselijke situatie en bij incidenten sneller een inschatting maken. Omgekeerd zijn de lokale contactpunten kanalen voor Unia om grotere thema's of campagnes te vertalen naar de stad of regio in kwestie. Ze zijn de plaatselijke ambassadeurs van Unia.

3.1 | Vlaanderen

Sinds 1 januari 2014 maken de 13 lokale Meldpunten Discriminatie in Vlaanderen integraal deel uit van Unia. De samenwerkingsovereenkomsten met hun 13 centrumsteden

voor 2016-2019 zijn onderhandeld en ondertekend en worden nu ingevuld door de steden. In 2016 zal Unia nog meer inzetten op een regionale werking rond de centrumsteden waar het een lokaal contactpunt heeft.

De overstap van de contactpunten naar een onafhankelijke openbare instelling betekent dat er anders wordt aangekeken tegen het lokale beleid om diversiteit te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. Het is belangrijk dat de contactpunten hun onafhankelijkheid bewaren. Ze moeten de steden kunnen adviseren en onderwerpen op de agenda kunnen zetten zonder te worden 'geclaimd' door de stad. Concreet kan daarvoor worden gezorgd door een jaarlijks gesprek met de verschillende schepenen of lokale verantwoordelijken.

In 2015 vonden enkele steden en de lokale contactpunten van Unia in de European Coalition of Cities against Racism (ECCAR), een Europees netwerk van steden, een handig kader om de strijd tegen racisme en uitsluiting in de eigen stad een nieuw elan te geven. Andere lokale contactpunten willen in 2016 werk maken van aansluiting. In Gent en Sint-Niklaas – en Luik in Wallonië – wordt al gewerkt met het tienpuntenplan van ECCAR. Dat is bijvoorbeeld in Gent een motor gebleken voor lokale beleidsaanbevelingen. De belangrijkste acties in die stad gaan over arbeid en huisvesting.

➤ Lees ook pagina 31: *Gent geeft het goede voorbeeld*

Lokale contactpunten experimenteerden in 2015 met een nieuwe formule in West-Vlaanderen: de *meet & eat*. Mensen uit de holebi- en de transgendergemeenschap werden samengebracht, via de *world café*-methode, om na te denken over beleidsaanbevelingen, gevolgd door een informeel moment.

Internationale dagen, een hefboom voor lokale beleidsaanbevelingen

De lokale contactpunten stellen ook vast dat de internationale dagen – tegen racisme, tegen homofobie, voor personen met een handicap en over leeftijd – een hefboom kunnen zijn voor lokale beleidsaanbevelingen. In de media wordt weleens de draak gestoken met de wildgroei aan 'dagen van', maar een actie over meer diversiteit bij het stadspersoneel in Leuven op 21 maart – de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie – leidde bijvoorbeeld tot een proces om het aantal werknemers met een migratieachtergrond bij de stadsdiensten te verhogen.

Nog op 21 maart kreeg het stadspersoneel in Mechelen een envelop: sommige bevatten een geschenkje, andere niet. Het lokale contactpunt wilde het personeel zo laten voelen hoe het is om ongelijk behandeld te worden. In een begeleidende brief kregen ze informatie over racisme en discriminatie en via een flyer konden ze kennismaken met het lokale contactpunt van Unia. In 2016 gaan lokale contacten opnieuw stadspersoneel als doelgroep aanspreken.

In Brugge, Kortrijk, Oostende en Roeselare zetten de stedelijke diensten het thema discriminatie in de kijker samen met Unia en de twee grote vakbonden. In de vier steden verspreidden ze maar liefst 14.500 fietszadelhoezen onder hun personeel, in de fietsparkings van de NMBS, bij hogescholen. Op de hoezen stond de boodschap: 't Maakt niet uit! Maak komaf met discriminatie.'

In Antwerpen organiseerde het Netwerk Onderwijs en Discriminatie, met onder andere het lokale contactpunt van Unia, in 2015 de scholenactie 'Doorprik vooroordelen' naar aanleiding van 21 maart. Gecoacht door het ModeMuseum werkten enkele klassen uit de verschillende netten rond het thema 'mode en discriminatie'. Ze maakten een antidiscriminatiepaspop met eigenzinnige modecreaties. Het proces, begeleid door aspirant-leraren, legden ze vast met foto's, woorden, gedichten ... Zo werden ze zich bewust van de gevaren van vooroordelen en discriminatie en zochten ze manieren om die tegen te gaan.

In Leuven greep het contactpunt de Internationale Dag van Personen met een Handicap op 3 december aan om het thema handicap bespreekbaar te maken bij het personeel van de stad en bij de inwoners via een *slam poetry*-evenement. Het reikte het stadspersoneel en de beleidsmakers concrete tips aan om het stadskantoor toegankelijker te maken voor mensen met een handicap die bij de stad willen werken.

In Oostende kregen 200 winkels, cafés en restaurants die dag een toegankelijkheidspakketje van een groepje vrijwilligers, onder wie mensen in een rolstoel. In een aantal winkels konden ze niet binnen, wat de winkeliers meteen met de neus op de feiten drukte. In het pakketje stonden ook de contactgegevens van het toegankelijkheidsbureau van West-Vlaanderen voor meer informatie.

3.2 | Wallonië

In Wallonië is Unia een eigen netwerk van lokale contactpunten beginnen uit te bouwen. Volgens de

samenwerkingsovereenkomst met het Waalse Gewest in 2009 was Unia al gemachtigd om meldingen te behandelen, te sensibiliseren en trainingen te doen, en om adviezen en aanbevelingen te formuleren. Unia gebruikte aanvankelijk de Espaces Wallonie als toegangspunt voor die opdrachten. De Espaces Wallonie zijn informatie- en onthaalcentra die informatie verstrekken en bemiddelen tussen burger en overheid. De ambtenaren van de Espaces kregen van Unia een opleiding om slachtoffers van discriminatie op te vangen.

Omdat ze al de handen vol hebben met hun kernopdracht is de strijd tegen discriminatie in de Espaces Wallonie weinig zichtbaar. Unia kiest daarom ook in Wallonië voor eigen lokale contactpunten. In tegenstelling tot Vlaanderen, waar in de 13 centrumsteden al Meldpunten Discriminatie waren die zijn ingekanteld in Unia, moet het in Wallonië van nul beginnen.

Er zijn grote verschillen tussen steden en regio's op het vlak van de strijd tegen racisme en discriminatie, en de redenen voor inactiviteit zijn divers: te weinig middelen, geen gelijkekansendienst, steden die discriminatie niet (h)erkennen, met een banalisering tot gevolg. Op sommige plaatsen moeten de lokale contactpunten van a tot z opgebouwd worden; op andere, zoals in Moeskroen, is er een embryonaal netwerk dat meldingen noteert en waar het lokale contactpunt op kan inspelen.

Voor 2016 bestaat de grote uitdaging voor Unia in de negen Waalse 'bassins de vie' (Picardisch Wallonië, Centraal-Henegouwen, Zuid-Henegouwen, Waals-Brabant, Namen, Hoei-Borgworm, Luxemburg, Luik, Verviers) er in om die contactpunten van de grond te krijgen en een netwerk uit te bouwen. De informatiecampagne voor de nieuwe naam van Unia is voor de lokale contactpunten in Wallonië, net als voor die in Vlaanderen, een middel om ook aan de eigen werking meer ruchtbaarheid te geven.

4 OP INTERNATIONAAL NIVEAU

Samenwerking in Europese en andere internationale netwerken stelt Unia in staat om ervaringen en informatie uit te wisselen, een beroep te doen op expertise, en van goede praktijkvoorbeelden uit andere landen te leren. Het versterkt bovendien de positie van Unia tegenover internationale bedrijven, zoals Facebook of Twitter, die een rol te spelen hebben in de strijd tegen haatboodschappen op het internet.

Op het niveau van de **Verenigde Naties** was Unia in 2015 actief in het overlegplatform rond mensenrechten, dat een parallel rapport opstelde voor de Universal Periodic Review (UPR), de doorlichting door de VN-Mensenrechtenraad van het Belgische mensenrechtenbeleid. De Belgische overheid moest, samen met de deelregeringen, een rapport indienen ter voorbereiding; ook het middenveld heeft een eigen alternatief rapport met aanbevelingen opgesteld. Eén aanbeveling is de oprichting van een interfederaal mechanisme voor de mensenrechten in België, een oude vraag van Unia.

België is geregeld op de vingers getikt voor het uitblijven van zo'n mensenrechtenmechanisme. Dat moet voldoen aan de eisen van pluriformiteit, onafhankelijkheid en een zo breed mogelijk mandaat krijgen. Om zijn onafhankelijkheid te garanderen moet het rechtspersoonlijkheid hebben, eigen personeel en een eigen budget, en nauw samenwerken met de bestaande instellingen voor de mensenrechten. De doorlichting vond plaats in januari 2016.

Unia neemt deel aan de CRPD Working Group van het European Network of National Human Rights Institutions (ENNRHI), dat de onafhankelijke organisaties samenbrengt die de toepassing van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap opvolgen. De tiende ontmoeting van de werkgroep vond plaats bij Unia in april 2015. Unia levert ook geregeld een bijdrage aan de werkzaamheden van de experts van het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap.

Op het niveau van de **Europese Unie** is Unia actief in Equinet, het European Network of Equality Bodies. Al sinds de oprichting van Equinet zit een lid van Unia in zijn raad van bestuur. Medewerkers van Unia nemen ook deel aan de verschillende werkgroepen (communicatie, gelijkekansenwetgeving, beleid), aan clusters (normen voor gelijkekanseninstanties, strategische rechtspraak), en aan seminars en vormingen. Ze worden gevraagd om te spreken en hun expertise te delen.

📖 *Lees pagina 50: Mensenrechten van ouders in zorginstellingen*

Op 15 september 2015 kreeg België het bezoek van Niels Muižnieks, commissaris voor de Mensenrechten bij de **Raad van Europa**. Hij onderzocht de mensenrechtensituatie op drie vlakken: rechten van Roma/woonwagenbewoners, rechten van migranten, en rechten van personen met een handicap. Unia leverde informatie voor, tijdens en na dat gesprek. Muižnieks drong onder andere aan op een groter engagement,

van alle betrokken overheden, voor inclusief onderwijs, op een waardige opvang, zorg en begeleiding op maat van geïnterneerden, en op meer inspanningen om de maatschappelijke uitsluiting van Roma te bestrijden.

📖 *Het rapport van de commissaris over België is te vinden op www.unia.be. Zoeken op 'alle artikels' en filteren op discriminatiegrond (handicap) en maatschappelijk domein (onderwijs).*

Hoofdstuk 6

Strategie voor de toekomst



Unia geeft zijn toekomstvisie vorm aan de hand van een strategisch plan, dat de richting aangeeft die onze instelling zal volgen bij de uitvoering van haar opdrachten. Het plan voor 2016-2018 werd in het voorjaar van 2016 goedgekeurd door de raad van bestuur. Het is de vrucht van een proces waarbij de verschillende diensten van Unia en bevoorrechte partners, zowel uit de openbare sector als uit de privésector, betrokken werden. Het plan trekt lessen uit een evaluatie van het vorige strategische plan en houdt rekening met de dubbele uitdaging vervat in het samenwerkingsakkoord waarmee Unia werd opgericht: enerzijds decentraliseren (een grotere lokale aanwezigheid waarborgen) en anderzijds rekening houden met de belangen van de gemeenschappen en de gewesten. Het plan omvat vier krachtlijnen, vertaald naar te behalen resultaten. Het driejarenplan wordt elk van de drie jaren vertaald naar een jaaractieplan.

De centrale doelstelling van het strategisch plan 2016-2018 is een **inclusieve samenleving voor iedereen** bevorderen en aanmoedigen, en ertoe bijdragen. Unia stelt zich open voor alle maatschappelijke actoren en verankert de inclusieve participatie in een structurele, preventieve en proactieve aanpak in alle geledingen van de maatschappij. Prioritair daarbij zijn de bevordering van gelijke kansen en de eerbiediging van de antidiscriminatiewetten en van de grondrechten, zoals de rechten van personen met een handicap vastgelegd door de Verenigde Naties.

Naast het belangrijke en relevante dagelijkse werk, omvat het strategisch plan vier krachtlijnen: (1) individuele rechten en het algemeen belang verdedigen; (2) als inclusieve partner fungeren als het gaat om herkomst, geloof en levensbeschouwing en handicap; (3) samenwerkingsverbanden promoten, aanbevelingen uitwerken en belangen verdedigen; en (4) ook zélf doen wat we bepleiten.

Zonder zijn eigen onafhankelijkheid uit het oog te verliezen, zal Unia verder nauw samenwerken met alle publieke en particuliere stakeholders die zich inzetten voor een samenleving waar iedereen het respect krijgt waarop hij of zij recht heeft. Door de interfederalisering van Unia en de zesde staatshervorming vormen de gewesten en de gemeenschappen nu het belangrijkste beleidsniveau voor onze werking. Met zijn begeleiding, expertise, adviezen en aanbevelingen zorgt Unia ervoor dat de overheden een doelmatig beleid voeren en de juiste instrumenten hebben om hun opdrachten tot een goed einde te brengen.

Unia werpt zich op als de belangrijkste referentiespeler in België in de **strijd tegen discriminatie en voor de naleving van mensenrechten** ('*rights-based*'). Daartoe ontwikkelt het erkende expertise voor alle beschermde criteria waarvoor het bevoegd is, met inbegrip van het aspect

bescherming van zijn opdracht die voortvloeit uit het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Unia ontwikkelt ook middelen om burgers te ondersteunen die vinden dat ze gediscrimineerd worden: individuele dossieropvolging, verzoening/overleg en juridische bijstand. Daartoe wil Unia enerzijds toegankelijker worden, vooral lokaal. Anderzijds wil Unia zijn bijdrage aan de Belgische en Europese jurisprudentie versterken en zich in verzoening specialiseren. Unia wil meer dan een individuele oplossing; het zoekt structurele antwoorden voor professionele partners om discriminatie te voorkomen.

Daarnaast wil Unia een **referentiespeler** zijn in **diversiteit en gelijke kansen** ('*evidence-based*'). Daarom verricht Unia wetenschappelijk gefundeerde studies en onderzoek over de participatie van de verschillende bevolkingsgroepen in de samenleving. Samen met anderen zal Unia ondersteunings-, begeleidings- en opleidingsmiddelen ontwikkelen die de belangrijkste stakeholders toelaten om een diversiteits- en antidiscriminatiebeleid te voeren.

Voor de beschermde discriminatiecriteria waarvoor het bevoegd is, zal Unia focussen op de twee VN-verdragen die specifiek over zijn bevoegdheden handelen: het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Racisme (ICERD) en het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (CRPD). Afkomst, geloof en levensbeschouwing en handicap zijn trouwens de criteria waarover Unia elk jaar opnieuw de meeste vragen krijgt, wat wijst op hun belang voor onze samenleving.

Unia wil met alle vormen van racisme rekening houden. Wat geloof en levensbeschouwing betreft, staat de ontwikkeling van een Europese islam en de plaats van moslims centraal. Over die thema's is een participatieve denkoefening zonder taboes nodig, met het oog op een inclusief maatschappijmodel met respect voor iedereen. Het CRPD biedt Unia dan weer de gelegenheid om de link te leggen tussen het lokale en het mondiale, door discriminerend gedrag op grond van handicap te linken aan de mensenrechten. Het CRPD-begeleidingscomité biedt ondersteuning bij de follow-up van de acties van 2016-2018. Voor Unia weerspiegelen de huidige uitdagingen de ambitie om alle aspecten van het leven die van belang zijn voor mensen met een handicap, op hen af te stemmen en zo de paradigmaverschuiving te verwezenlijken zoals die in het CRPD is opgenomen.

Verklarende woordenlijst



Hieronder duiden we enkele technische en juridische begrippen die in dit jaarverslag vaak gebruikt worden.

Discriminatie

Deze term omvat directe discriminatie, indirecte discriminatie, de opdracht om te discrimineren, intimidatie en het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap. Binnen hun respectievelijke toepassingsgebied worden die gedragingen verboden door de antidiscriminatie wetten, -decreten en ordonnances.

Discriminatiegronden

Dit zijn de door de antidiscriminatie wetgeving (wetten, decreten en ordonnances) beschermde criteria. Op grond van artikel 3 van het samenwerkingsakkoord van 23 juli 2012 tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van Unia hebben zijn wettelijke opdrachten betrekking op al die beschermde criteria (en ook op de rechten van personen met een handicap onder het VN-Verdrag van 13 december 2006), met uitzondering van geslacht (daarvoor is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bevoegd) en taal (daarvoor is nog geen bevoegde instelling aangewezen). De discriminatiegronden zogenaamd 'ras', huidskleur, afkomst, nationaliteit en nationale of etnische afstamming worden in de rapportage van Unia samengevat als 'raciale criteria'.

Dossiers

Unia opent een dossier wanneer een melding naar een discriminatiegrond verwijst waarvoor Unia bevoegd is of die betrekking heeft op de rechten van personen met een handicap, én de melder een concreet advies of andere tussenkomst verwacht. De notie 'dossier' staat dus los van de ernst en het al dan niet bewezen karakter van de feiten. Meerdere meldingen over dezelfde feiten (bijvoorbeeld gemediatiseerde gebeurtenissen of cyberhate) worden in principe gebundeld in eenzelfde dossier. Uitzonderlijk opent Unia ambtshalve een dossier (wat we aanduiden met de term 'autosaisine').

Haatboodschappen

Hieronder groepeerde Unia alle racistische, islamofobe, homofobe, antisemitische, negationistische ... uitlatingen. 'Haatboodschappen' is geen juridische categorie. Uitgangspunt is aldoor het fundamentele recht op vrije meningsuiting, maar bepaalde uitlatingen kunnen wel strafbaar zijn, bijvoorbeeld wanneer doelbewust wordt

aangezet tot discriminatie, haat of geweld tegen een persoon of groep wegens een van de beschermde criteria.

Haatmisdrijven

Dit zijn misdrijven waarvoor een mogelijke strafverzwaring bestaat wanneer een van de drijfveren de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon is wegens diens origine, afkomst, geloof, seksuele oriëntatie ... (alle beschermde criteria zijn van toepassing).

Maatschappelijke domeinen

Dit is de context waarbinnen de bij Unia gemelde feiten zich afspelen. De domeinen vallen grotendeels samen met het materiële toepassingsgebied van de antidiscriminatie- en antiracismewetten, -decreten en -ordonnances (werk, goederen en diensten, onderwijs ...). In de rapportering van Unia zijn er daarnaast specifieke categorieën voor uitlatingen in de media en op het internet, incidenten in de publieke ruimte (samenleving) en meldingen gericht tegen politie, justitie of in de context van het gevangeniswezen.

Meldingen

Dit zijn alle contacten met Unia en zijn lokale contactpunten. Het gaat om meldingen van mogelijke slachtoffers van discriminatie, haatmisdrijven of -boodschappen, maar ook om getuigenissen, vragen of bekommernissen van derden of vragen van personen of organisaties die in een concrete situatie discriminatie willen vermijden. Meldingen kunnen ook gaan over de rechten van personen met een handicap onder het VN-Verdrag van 13 december 2006.

Redelijke aanpassingen

Een redelijke aanpassing is een maatregel die het effect van de handicap neutraliseert waarmee een persoon met een handicap te maken krijgt in een onaangepaste omgeving. Redelijke aanpassingen zijn altijd afgestemd op de specifieke en individuele ondersteuningsbehoeften van een individuele persoon met een handicap. Het is niet de bedoeling om personen met een handicap te bevoordelen, maar om de nadelen van een onaangepaste omgeving te compenseren. Bij het bepalen van de redelijkheid van een gevraagde individuele aanpassing spelen de kostprijs, de gebruiksintensiteit en de impact op de organisatie een rol.

Bijlagen



1 UNIA IN HET KORT

Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling gespecialiseerd in het gelijkekansenbeleid en het bevorderen van non-discriminatie. Zijn opdracht, gebaseerd op de doelstellingen die in een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen werden vastgelegd, laat zich vertalen in drie grote lijnen:

1. Gelijke kansen en participatie bevorderen voor iedereen, ongeacht hun afkomst, leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie, religie of levensbeschouwing ... En dat op alle maatschappelijke domeinen (arbeidsmarkt, huisvesting, onderwijs, welzijn, vrijetijdbesteding, cultuur en burgerschap ...).
2. Samenwerken met de verschillende spelers in de samenleving: politieke en openbare overheden, burgers, middenveld, beroepssector, sociale partners, academische wereld, internationale organisaties enzovoort.
3. De kennis van en het respect voor de grondrechten - en meer in het bijzonder de antidiscriminatiewetgeving - bevorderen, opdat die rechten in België worden toegepast en gerespecteerd.

2 ORGANIGRAM EN OMSCHRIJVING VAN DE DIENSTEN VAN UNIA



Unia heeft drie horizontale diensten, die alle andere diensten ondersteunen: de dienst Intern Beheer (onthaal en logistiek, ICT, boekhouding - 13 VTE), de dienst Personeel (4 VTE) en de directie (2 codirecteurs, een secretariaatsfunctie en een strategisch manager). Opmerking: de dienst Intern Beheer en de dienst Personeel werken ook voor Myria, het Federaal Migratiecentrum.

In de loop van 2015 werden de voormalige diensten Eerste Lijn en Tweede lijn samengevoegd tot de dienst Individuele Ondersteuning (25 VTE). Deze dienst behandelt alle meldingen die Unia ontvangt. Daarbij verzorgt hij niet alleen de intakeprocedure; hij analyseert de feiten ook, en toetst ze aan het wettelijke kader. Daarnaast ontvangt en begeleidt de dienst alle vragen over discriminatie, haatmisdrijven of haatdragende uitlatingen, zorgt hij voor een professionele doorverwijzing indien nodig, verstrekt hij informatie over individuele rechten, formuleert hij adviezen in het kader van wetgevende initiatieven en zoekt hij 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 (10 VTE) bestaat uit de lokale contactpunten in Vlaanderen, die sinds 1 januari 2014 deel uitmaken van Unia. Er is een contactpunt in elk van

de 13 Vlaamse centrumsteden. 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 enzovoort) om gelijke kansen en diversiteit te bevorderen via bewustmakings- en informatiecampagnes en lokale projecten.

De dienst Lokaal FR (6 VTE) werd in de loop van 2015 opgericht. Deze dienst moet in de structuur vorm geven aan de decentralisatieverplichting die opgenomen is in het samenwerkingsakkoord over de oprichting van Unia. Het moet de lokale aanwezigheid van medewerkers van Unia in de belangrijkste Waalse steden verzekeren en bouwt voort op de huidige samenwerking met de Espaces Wallonie. Het is de bedoeling dat deze dienst Unia met al zijn opdrachten dichterbij de burgers en de lokale actoren brengt.

De dienst Beleid & Samenleving (12 VTE) bevordert diversiteit en de strijd tegen discriminatie en racisme via beleidsbeïnvloeding, 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 inzake gelijke kansen van de federale overheid en de overheden van de deelstaten op, 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 onderzoek uit om op een wetenschappelijke en objectieve manier gegevens te verzamelen over het proces van discriminatie ('Socio-economische Monitoring', 'Diversiteitsbarometer' enzovoort).

De dienst Handicap/VN-Verdrag (7 VTE) is voor Unia speciaal belast met het in goede banen leiden van zijn opdracht als onafhankelijke instantie voor de bescherming, de bevordering en het toezicht in overeenstemming met artikel 33.2 van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Deze dienst legt zich vooral toe op zijn toezichtopdracht met het oog op een betere naleving van de bepalingen van het Verdrag in alle publieke beleidsmaatregelen.

De dienst Communicatie (6 VTE) zet de krijtlijnen voor het communicatiebeleid van Unia uit (standpunten, huisstijl, imago enzovoort) en coördineert de informatie- en bewustmakingscampagnes. De dienst beheert voorts de website van Unia en verzekert de contacten met de pers. Hij staat alle andere diensten van Unia bij die vragen hebben over publicaties (jaarverslag, brochures, studies enzovoort).

De dienst Begeleiding & Training (9,5 VTE) begeleidt organisaties in de private en de openbare sector in

hun initiatieven over diversiteit en non-discriminatie. Die begeleiding gebeurt steeds op maat. Het aanbod vertrekt vanuit de realiteit van de organisatie die de aanvraag doet. De beoogde impact van de begeleiding is structureel van aard: processen en beleid worden verbeterd. Om het traject alle slaagkansen 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 enzovoort. De verschillende diensten van Unia werken dagelijks intensief samen omdat de behandelde problemen vaak multidisciplinair en vervlochten zijn.

3 RAAD VAN BESTUUR

De raad van bestuur van Unia trad officieel in dienst op 3 februari 2015. De raad is samengesteld uit twintig 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 uit de academische wereld, de gerechtelijke wereld, het middenveld en de sociale partners.

Op 3 februari 2015 werd de volledige lijst met de bestuursleden in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Sinds 10 september 2015 zijn Bernadette Renauld en Michael Cerulus de covoorzitters van de raad van bestuur.

Effectieven	Plaatsvervangers
Leden aangeduid door de Kamer van Volksvertegenwoordigers	
Nederlandstalige leden: Dhr. Yves AERTS, mevr. Shaireen AFTAB, mevr. Els SCHELFHOUT, dhr. Herman VAN GOETHEM, dhr. Jogchum VRIELINK	Nederlandstalige plaatsvervangers: Mevr. Naima CHARKAOUI, mevr. Jacqueline GOEGEBEUR, dhr. Bernard HUBEAU, dhr. Selahattin KOCAK, dhr. Jan THEUNIS
Franstalige leden: dhr. Louis-Léon CHRISTIANS, mevr. Sotieta NGO, mevr. Christine Nina NIYONSAVYE, mevr. Bernadette RENAULD, dhr. Thierry DELAVAL	Franstalige plaatsvervangers: mevr. Maïté DE RUE, mevr. Christine KULAKOWSKI, dhr. Patrick WAUTELET, mevr. Claire GODDING, dhr. Daniel SOUDANT
Leden aangeduid door het Vlaams Parlement	
Dhr. Matthias STORME Mevr. Sabine POLEYN Dhr. Hasan DUZGUN Mevr. Hedwig VERBEKE	Dhr. Boudewijn BOUCKAERT Mevr. Eline DHAEN Dhr. Sami SOUGUIR Mevr. Inge MOYSON
Leden aangeduid door het Parlement van het Waalse Gewest	
Dhr. Malik BEN ACHOUR Mevr. Isabelle HACHEZ	Mevr. Gisèle MARLIERE Dhr. Laurent de BRIEY
Leden aangeduid door het Parlement van de Franse Gemeenschap	
Mevr. Khadija NAHIME Dhr. Samy SIDIS	Mevr. Michelle WAELPUT Dhr. Abdoul DIALLO
Leden aangeduid door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap	
Mevr. Cécile PFEIFFER	Mevr. Julia SLOT
Nederlandstalige leden aangeduid door het Parlement van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Dhr. Michael CERULUS	Dhr. Arnaud STAS
Franstalige leden aangeduid door het Parlement van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Mevr. Ursule AKATSHI	Mevr. Ornela PRIFTI

4 BALANS EN RESULTATEN-REKENINGEN VAN UNIA

Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31/12/2015 en uit de resultatenrekening over 2015. De rekeningen 2015 werden op 24 maart 2016 door de raad van bestuur goedgekeurd en door de commissaris-revisor gecontroleerd.

De onderstaande bedragen zijn uitgedrukt in duizenden euro's.

Balans op 31/12/2015 (x 1.000 euro)			
Activa	7.414	Passiva	7.414
Vaste activa	196	Startkapitaal	3.451
		Bestemd Fonds Sociaal Passief	1.218
		Gecumuleerd resultaat	532
		Voorzieningen	76
Vlottende activa	7.219	Schulden	2.136
Handelsvorderingen	488	Leveranciers	623
Financiële activa	296	Sociale schulden	306
Geldbeleggingen	0	Overige schulden	1.208
Liquide middelen	6.434		
Resultatenrekening 01/01/201 – 31/12/2015 (x 1.000 euro)			
Opbrengsten	8.669	Kosten	7.451
Federale toelagen	6.200	Werkingskosten	1.270
Toelagen gew. en gemeenschappen	1.641	Projectkosten	279
Projectopbrengsten	393	Personeelskosten	5.725
Overige opbrengsten	429	Afschrijvingen	131
Meerwaarden	6	Minderwaarden	7
		Uitzonderlijke kosten	39
		Resultaat 2014	1.218

5 PUBLICATIES

Jaarverslag 2014. Een keerpunt voor het Centrum



Dit eerste jaarverslag van het Interfederaal Gelijkekansencentrum start met een overzicht van een aantal markante gebeurtenissen in 2014 waarbij Unia sterk betrokken was. Daarbij gaat bijzondere aandacht naar de verkiezingen van mei 2014, de publicatie van de 'Diversiteitsbarometer Huisvesting' maar evengoed naar dramatische gebeurtenissen zoals de aanslag op het Joods Museum en de rechtszaak na de moord op Ihsane Jarfi.

Naar goede gewoonte zetten we ook in dit jaarverslag de belangrijkste cijfers over dossiers en meldingen op een rijtje. Daarop gaat hoofdstuk 2 in, waarbij de stijging van de cijfers ten opzichte van 2013 duidelijk het effect illustreert van de integratie van de Meldpunten Discriminatie (in Vlaanderen) in Unia.

Samenwerking met de federale politie: jaarverslag 2014



Politiewerk kan in bepaalde situaties op gespannen voet staan met fundamentele mensenrechten en het non-discriminatieprincipe. Als instelling en als werkgever moet de politie dan ook begaan zijn met de transversale inbedding van non-discriminatie in haar werking. Om concreet gestalte te geven aan de ambitie om diversiteit voluit te integreren in de bestaande processen, werken de politie en Unia sinds 1996 intensief samen.

De conventie tussen Unia en de politie rust op drie pijlers:

1. Unia geeft diversiteitsvormingen bij de politie;
2. het ondersteunt haar netwerk Diversiteit;
3. en het ondersteunt haar structurele diversiteitsprojecten.

Via die meerledige en geïntegreerde aanpak kunnen de diversiteit en de strijd tegen discriminatie bij de politie op een structurele en duurzame manier worden bevorderd. Het jaarverslag gaat in detail in op de verschillende activiteiten die in 2014 in het kader van de conventie werden georganiseerd.

Het werk van het Centrum in 2014, uitgedrukt in cijfers



Dit document omvat alle gedetailleerde cijfers over meldingen en discriminatiedossiers die Unia behandelde in 2014. Een melding of dossier kan verband houden met een enkel discriminatiecriterium of verschillende van die criteria. In 2014 hebben van de 4.627 meldingen van gevallen van vermoedelijke discriminatie, 1.670 aanleiding gegeven tot opening van een dossier.

De drie belangrijkste discriminatiegronden waren net zoals in 2013, de zogenaamde 'raciale' criteria, handicap en religieuze overtuiging of levensbeschouwing. De drie voornaamste maatschappelijke domeinen hadden, net zoals in 2013, betrekking op goederen en diensten (waaronder voornamelijk huisvesting), arbeidsmarkt en media.

'Socio-economische Monitoring': tweede rapport



De 'Socio-economische Monitoring' is een instrument dat gerealiseerd wordt in samenwerking met het Rijksregister, de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en experts. Het heeft tot doel de situatie van personen op de arbeidsmarkt naargelang hun origine en migratieachtergrond in beeld te brengen.

Dit tweede rapport sluit aan bij het vorige rapport en biedt enkele nieuwigheden, waaronder de gegevens van 2008 tot en met 2012 en gegevens op basis van de paritaire comités.

Discriminatie op de huisvestingsmarkt: informatie voor huurders, eigenaars en professionals uit de sector



Discriminatie bestrijden vraagt in de eerste plaats om informatie en bewustmaking. Daarom hebben mevrouw Céline Fremault, Brussels minister voor Huisvesting, mevrouw Bianca Debaets, Brussels staatssecretaris voor Gelijke Kansen, en Unia besloten om deze brochure uit te brengen. Die richt zich niet alleen tot de huurders en de eigenaars, maar ook tot de professionele spelers (vastgoedmakelaars) en de verenigingen die in de huisvesting actief zijn.

6 LOKALE CONTACT- PUNTEN VAN UNIA

Brussel

Unia

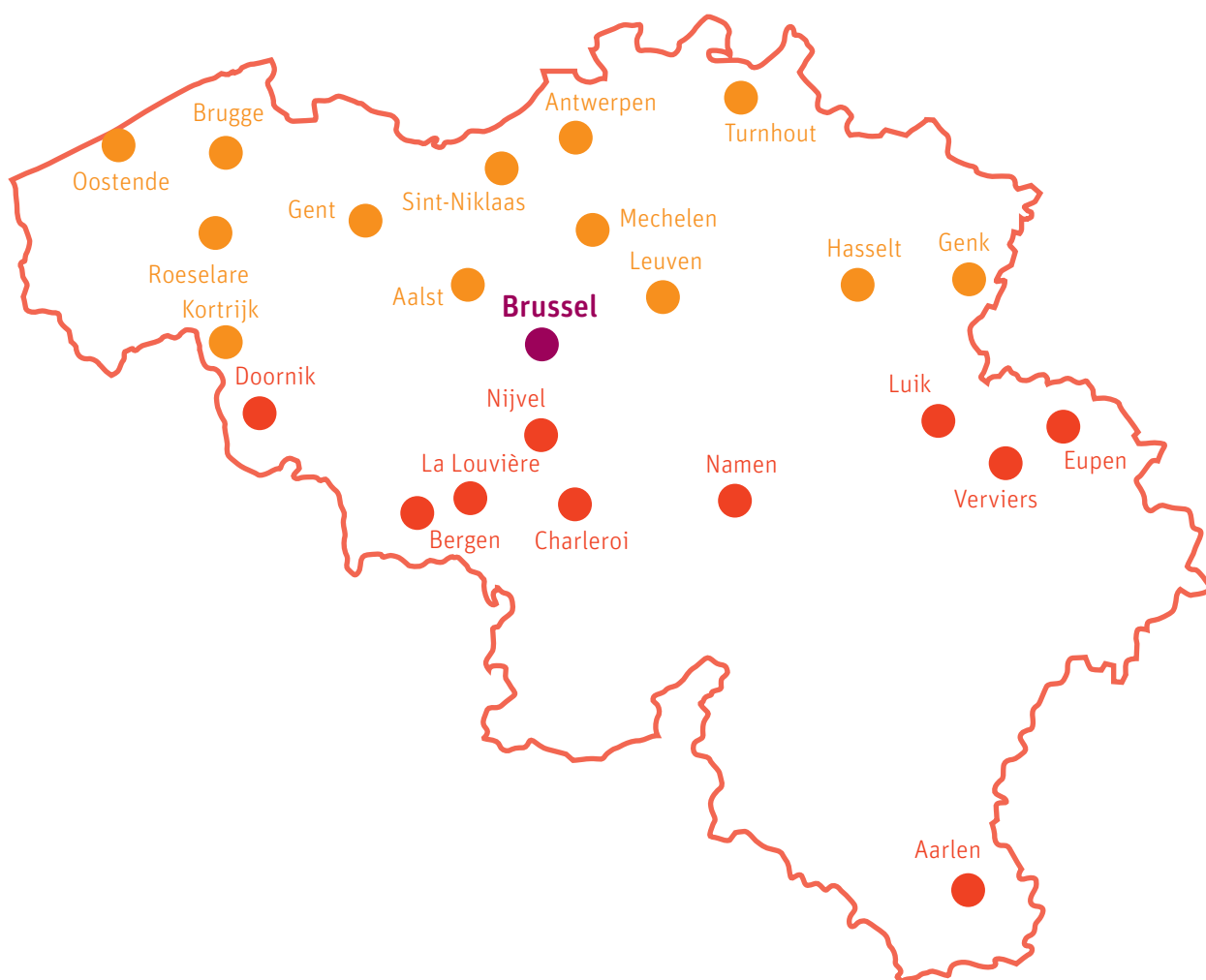
Koningsstraat 138

1000 Brussel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ info@unia.be

🌐 www.unia.be



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 & 03 338 38 89

✉ antwerpen@unia.be

Unia Regio Brugge

Oostmeers 105, 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

AC Woodrow Wilsonplein 1, 9000 Gent

☎ 09 268 21 68 & 8989 (sms)

✉ gent@unia.be

Unia Regio Hasselt

Groenplein 1, 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

Zuidstraat 17, 8800 Roeselare

☎ 0475 783 970

✉ roeselare@unia.be

Unia Regio Sint-Niklaas

Grote Markt 1, 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

Wallonië

Espace Wallonie d'Arlon

Place Didier 42, 6700 Aarlen

☎ 063 43 00 30

✉ ew.arlon@spw.wallonie.be

Espace Wallonie d'Eupen

Gospertstrasse 2, 4700 Eupen

☎ 087 59 65 20

✉ ew.eupen@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Charleroi

Rue de France 3, 6000 Charleroi

☎ 071 20 60 80

✉ ew.charleroi@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de La Louvière

Rue Sylvain Guyaux 49, 7100 La Louvière

☎ 064 23 79 20

✉ ew.lalouviere@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Liège

Place Saint-Michel 86, 4000 Luik

☎ 04 250 93 30

✉ ew.liege@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Mons

Rue de la Seuwe 18-19 Ilot de la Grand'Place, 7000 Bergen

☎ 065 22 06 80

✉ ew.mons@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Namur

Rue de Bruxelles 20, 5000 Namen

☎ 081 24 00 60

✉ ew.namur@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Nivelles

Rue de Namur 67, 1400 Nijvel

☎ 067 41 16 70

✉ ew.nivelles@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Tournai

Rue de la Wallonie 19-21, 7500 Doornik

☎ 069 53 26 70

✉ ew.tournai@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Verviers

Rue Xhavée 86 (ingang voor bezoekers) & Rue de Jardon
41 (postadres), 4800 Verviers

☎ 087 44 03 50

✉ ew.verviers@spw.wallonie.be

COLOFON

Jaarverslag 2015 – Samenleven op scherp
Brussel, juni 2016

Uitgever :

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningsstraat 138, 1000 Brussel

T 02 212 30 00

F 02 212 30 30

E info@unia.be

Redactie: Isa Van Dorsselaer

Coördinatie en eindredactie: Unia

Grafisch concept en opmaak: StudiOrama

Foto's: France Dubois

Druk: Bulckens

Verantwoordelijke uitgever: Els Keytsman

Ce rapport est aussi disponible en français.

De digitale versie van deze publicatie staat op www.unia.be, in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.

Wie een papieren exemplaar van dit jaarverslag wil bestellen, kan dat door een e-mail te sturen naar info@unia.be. Vermeld duidelijk de titel 'Jaarverslag 2015' vergezeld van uw naam en adres. De publicatie zelf is gratis; alleen voor grote hoeveelheden of een expreszending rekenen we mogelijk portokosten aan.

Unia juicht de verspreiding van kennis toe, maar dringt aan op respect voor de samenstellers en auteurs van alle bijdragen in deze publicatie. Haar als informatiebron gebruiken is alleen toegestaan met vermelding van auteur en bron; de teksten, foto's, tekeningen of andere auteursrechtelijke beschermde elementen geheel of gedeeltelijk reproduceren, verkopen, publiceren, aanpassen mag alleen met de schriftelijke toelating van Unia.

Wilt u het beeldmateriaal in deze publicatie gebruiken, neem dan contact op met Unia of rechtstreeks met de verantwoordelijken vermeld in dit colofon.

Unia

Koningsstraat 138 • 1000 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



Interfederaal
Gelijkekansencentrum