Vlaams Parlement

1065 (2016-2017) – Nr. 1
ingediend op 7 februari 2017 (2016-2017)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Wonen, Armoedebeleid en Gelijke Kansen
uitgebracht door Elke Van den Brandt en Marc Hendrickx

over het jaarverslag van Unia – Interfederaal Gelijkekansencentrum 2015

verzendcode: WON

Samenstelling van de Commissie voor Wonen, Armoedebeleid en Gelijke Kansen:

Voorzitter: Lorin Parys.

Vaste leden:
Björn Anseeuw, Piet De Bruyn, Jelle Engelbosch, Marc Hendrickx, Lorin Parys, Tine van der Vloet;
An Christiaens, Dirk de Kort, Katrien Partyka, Valerie Taeldeman;
Gwenny De Vroe, Mercedes Van Volcem;
Michèle Hostekint, Bart Van Malderen;
An Moerenhout.

Plaatsvervangers:
Caroline Croo, Ingeborg De Meulemeester, Lies Jans, Kathleen Krekels, Nadia Sminate, Herman Wynants;
Griet Coppé, Michel Doomst, Cindy Franssen, Katrien Schryvers;
Ann Brusseel, Freya Saeys;
Bert Moyaers, Els Robeyns;
Elke Van den Brandt.

Toegevoegde leden:
Guy D'haeseleer;
Christian Van Eyken.

INHOUD

I. Toelichting bij het jaarverslag 2015, Samenleving op scherp 4
1. Opdrachten en wettelijk kader van Unia 4
2. Unia in cijfers 5
3. Unia en zijn werk per beleidsdomein 6
4. Werk: veel werk op de plank 6
5. Huisvesting 7
6. Onderwijs: een engagement en een verantwoordelijkheid 7
7. Onderwijs: Unia informeert en ondersteunt 9
8. Tot slot 9
II. Vragen van de commissieleden en antwoorden van Unia 10
Gebruikte afkortingen 15
Bijlage: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be

De Commissie voor Wonen, Armoedebeleid en Gelijke Kansen organiseerde op 26 januari 2017 een hoorzitting met Unia over hun jaarverslag 2015. Het jaarverslag is te vinden als bijlage op de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be.

Het jaarverslag van Unia bevat als Interfederaal Gelijkekansencentrum ook thema's die buiten de Vlaamse bevoegdheden vallen. Aan Unia werd gevraagd om vooral te focussen op de Vlaamse bevoegdheden. Hierbij kwamen vooral gelijke kansen en non-discriminatie in de beleidsdomeinen Onderwijs, Huisvesting en Werk aan bod.

26 januari 2017 was ook Gedichtendag. Een aantal commissieleden begonnen hun tussenkomst dan ook met een aangepast gedicht.

I. Toelichting bij het jaarverslag 2015, Samenleving op scherp

Els Keytsman, directeur van Unia, deelt mee dat ze het afgelopen jaar in alle parlementen van België heeft gesproken, met vandaag dus ook het Vlaams Parlement. Zij zal in vogelvlucht het jaar 2015 overlopen, met ook reeds een terugblik naar 2016 dat veeleer een uitvergroting was van 2015 en waarbij het verhaal van Unia meer dan relevant blijft.

Bijna een jaar geleden werd zij directeur van Unia. In de maanden die volgden werd het haar pijnlijk duidelijk dat hoe sterker je het opneemt voor gelijke kansen en tegen discriminatie, hoe harder je de wind tegen krijgt en hoe bruter en heftiger sommige groepen in Vlaanderen steigeren.

Erger is de vaststelling dat heel wat Vlamingen op verschillende momenten in hun leven nog steeds geen gelijke kansen krijgen en het slachtoffer zijn van discriminatie. Els Keytsman durft stellen dat iedereen in zijn of haar leven botst of zal botsen op discriminatie.

Onterechte afwijzing, omdat je vrouw bent, jong of oud, zwart of wit, ziek, een handicap hebt, alleen woont met je kinderen enzovoort, heeft de wetgever terecht verboden. Voor Unia is het doel dan ook duidelijk: discriminatie stoppen. Unia kan dat echter niet alleen en heeft iedereen nodig in de strijd voor gelijke kansen.

1. Opdrachten en wettelijk kader van Unia

Begin 2016 werd het Interfederaal Gelijkekansencentrum omgedoopt tot 'Unia'. Een naamsverandering die verder gaat dan nieuwe naamkaartjes, een nieuw logo en nieuw briefpapier. De naamsverandering was bewust en wil tonen dat Unia tot in de fijne haarvaatjes van de samenleving wil zitten en een link wil leggen met iedereen. Dat doet het in Vlaanderen onder meer via de dertien lokale contactpunten, die het kon uitbouwen op de 'oude' meldpunten Discriminatie die bij de oprichting werden ingekanteld.

Unia bereikt de Vlaming ook via zijn verruimde bevoegdheden. De antidiscriminatiewetgeving beschermt iedereen tegen discriminatie op basis van negentien verschillende persoonskenmerken.

Alle criteria zijn identiek in de gehele antidiscriminatiewetgeving. Dus zowel in de federale wetten, de decreten als de ordonnanties. De Vlaamse wetgever maakte uitzonderingen en spreekt over 'sociale positie' in plaats van 'sociale afkomst' en vermeldt ook 'discriminatie door associatie': een ouder wordt bijvoorbeeld

gediscrimineerd bij zijn zoektocht naar werk omdat hij gebonden is aan een bepaald uurrooster om zijn gehandicapte zoon te kunnen verzorgen. Vlamingen zijn dus ruimer beschermd dan Europese richtlijnen opleggen. Unia is als Interfederaal Gelijkekansencentrum bevoegd voor alle beleidsniveaus en voor zeventien van die criteria. De lange opsomming is raadpleegbaar op de website.

Het is belangrijk om te vermelden dat Unia niet bevoegd is voor kwesties die draaien om gender of geslacht. Hiervoor kan iedereen terecht bij de expertise en ervaring van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en via de Vlaamse genderkamer bij de Vlaamse ombudsman.

Taaldiscriminatie hoort evenmin bij het takenpakket van Unia. Nu is er trouwens geen enkele overheidsorganisatie die klachten behandelt, onderzoek doet of adviseert over het criterium 'taal'. Als interfederale instelling wil Unia zeker het werkterrein verbreden en 'taal' opnemen in het pakket op het moment dat de beleidsmakers ook deze vorm van discriminatie praktisch regelen.

Unia is geen administratie noch een parastatale instelling. Unia bestaat sui generis dankzij het samenwerkingsakkoord dat de opdrachten en ook de werkingsmiddelen vastlegt en wordt bestuurd door eenentwintig leden van de raad van bestuur, allen aangeduid door de parlementen van dit land. Unia is een openbare onafhankelijke instelling.

2. Unia in cijfers

Unia is wellicht het best gekend voor de bijstand die het levert aan slachtoffers van discriminatie. Als mensen bellen, mailen of langskomen wordt dat in de databank Metis geregistreerd als een 'melding'. Dat zijn dan slachtoffers van mogelijke discriminatie, haatmisdrijven of haatboodschappen, en ook getuigenissen of vragen van derden, of vragen van personen of organisaties die in een concrete situatie discriminatie willen vermijden. Een melding mondt uit in een dossier wanneer ze gaat over een discriminatiegrond waarvoor Unia bevoegd is en wanneer de melder een concreet advies of tussenkomst verwacht. Meerdere meldingen over dezelfde feiten worden in principe gebundeld in één dossier.

In 2015 ontving Unia 4554 meldingen over vermoedelijke discriminatie en opende het 1596 dossiers. Dat is een lichte daling in vergelijking met het jaar 2014, maar de algemene stijging sinds 2010 houdt aan. Gedetailleerde cijfers over 2016 zijn er nog niet, maar er is in elk geval een sterke stijging.

De drie belangrijkste domeinen waren 'goederen en diensten' (24 percent van alle dossiers, waaronder vooral huisvesting), media (23 percent, waaronder vooral internet), en werk (22 percent van alle dossiers). Daarna volgden onderwijs (11 percent), samenleving (10 percent, vooral burenruzies en dossiers rond de openbare ruimte) en 'diverse activiteiten' waaronder sportieve of culturele evenementen (4 percent).

De drie voornaamste discriminatiecriteria waren de zogenaamde 'raciale' criteria (38 percent van alle dossiers), handicap (22 percent) en geloof of levensbeschouwing (19 percent). Daarna volgden leeftijd (5 percent), seksuele geaardheid (5 percent), vermogen (4 percent) en tot slot gezondheidstoestand (4 percent)

Ingezoomd op deze cijfers met relevantie voor Vlaanderen, registreerde Unia 446 meldingen cyberhate waarbij de melder Nederlands spreekt. Er werden 74 dossiers geopend in het beleidsdomein Onderwijs. Hiervan hadden 32 dossiers betrekking op handicap en 24 op raciale discriminatie. En er waren 18 meldingen

over de Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn; 12 hiervan gingen over discriminatie op basis van handicap.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de meldingen geen volledig beeld geven of kunnen geven van discriminatie in Vlaanderen, ze zijn slechts het topje van de ijsberg. Unia weet dit door zijn andere activiteiten zoals het geven van begeleiding en training en door onderzoeken.

Unia besteedde in 2015 totaal 301 dagen (of 2289 contacturen) aan preventieve acties en interventies in verschillende sectoren. In totaal werden daarmee 8674 mensen bereikt binnen bedrijven, overheidsinstellingen en organisaties. Unia geeft vormingen en kiest daarnaast ook nadrukkelijker voor begeleiding van instellingen en bedrijven bij het uitdenken, opzetten en uitrollen van acties en maatregelen rond gelijke kansen, non-discriminatie en diversiteit. Het doel hiervan is een structurele verandering van het beleid van de instelling of het bedrijf. In 2015 werden zulke begeleidingen opgezet bij een overheidsbedrijf, een grote middenveldorganisatie en bij de politie.

3. Unia en zijn werk per beleidsdomein

Unia heeft ook de opdracht om het beleid te adviseren en doet dit ook op Vlaams niveau. Lang voor Unia interfederaal werd, zijn er al samenwerkingsovereenkomsten afgesloten op deelstaatniveau. In Vlaanderen was dat met Gelijke Kansen Vlaanderen wat betreft de Vlaamse meldpunten Discriminatie. Dankzij zijn meldingen, onderzoeken en vele contacten op het terrein, zijn de adviezen sterk onderbouwd.

Paula D'Hondt, die vorig jaar haar 90ste verjaardag vierde, wist het al: wonen, weten, werken of de drie W's zijn de hefbomen bij uitstek om werk te maken van gelijke kansen. Het ligt dan ook voor de hand dat Unia veel aandacht besteedt aan de beleidsdomeinen Huisvesting, Werk en Onderwijs. Zo nam Unia in 2015 deel aan een hoorzitting over discriminatie op de arbeidsmarkt in het Vlaams Parlement. Dit mondde uit in de resolutie betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond (*Parl.St*. Vl.Parl. 2014-15, nr. 415/5). Unia is dan ook tevreden dat er aandacht is voor deze thematiek in het Vlaams Parlement, en dat om zijn expertise wordt gevraagd.

4. Werk: veel werk op de plank

Uit de barometer Werk en de socio-economische monitoring blijkt duidelijk dat discriminatie welig tiert op de arbeidsmarkt. Die discriminatie gaat alle kanten uit: werkgevers vinden sollicitanten of werknemers vaak te jong, te oud, te gehandicapt of te vreemd.

Wat het domein werk betreft, vraagt de resolutie inzake discriminatie op de arbeidsmarkt aan de Vlaamse Regering om ervoor te zorgen dat de sociale partners werk maken van zelfregulering in de strijd tegen discriminatie. Jammer genoeg wordt tot vandaag enkel in de interimsector een vorm van zelfregulering uitgevoerd. In de dienstenchequesector is er een akkoord met de werkgevers om zelfregulerend te werk te gaan. Unia vindt het positief dat er iets gebeurt, maar vraagt meer transparantie en een duidelijke rol voor de inspectie, bijvoorbeeld als bedrijven herhaaldelijk ingaan op vragen om te discrimineren.

De overheid mag haar verantwoordelijkheid niet uit de weg gaan, zeker nu uit de socio-economische monitoring 2015 van Unia en de FOD WASO blijkt dat de sector van de dienstencheques een grote werkgever is van vrouwen van vreemde origine.

De Vlaamse resolutie inzake discriminatie op de arbeidsmarkt roept ook op om via de sectorconvenants de discriminatie te bestrijden. Unia heeft hierover regelmatig overleg gehad met het Departement Werk, en heeft een aanzienlijk aantal vormingen gegeven over zijn onlinetool eDiv en manieren om zelfregulering uit te werken. Jammer genoeg zit in geen enkele sectorconvenant een aanzet om werk te maken van die zelfregulering. Unia heeft in 2015 een uitgebreid advies overgemaakt met aandachtspunten voor het actieplan ter bestrijding van discriminatie in de dienstenchequesector. Enkele punten worden in het actieplan hernomen, andere niet. Cruciaal is dat het actieplan er na twee jaar eindelijk komt.

Zelf blijft Unia niet bij de pakken zitten: de onlinetool eDiv wordt steeds verder uitgewerkt, en het is fijn om vast te stellen dat hij ook binnen de Vlaamse overheid ruime verspreiding kent.

Daarnaast staat Unia werknemers en werkgevers bij als het gaat om redelijke aanpassingen op de werkvloer. Dat gebeurt in begeleidingen van werkgevers op zoek naar een handelingskader diversiteit, of naar aanleiding van een concrete melding. Omdat dit te vaak nog onbekend terrein is, werd beslist om, net zoals voor de onderwijssector, ook voor de werkgevers een informatiebrochure uit te werken rond 'redelijke aanpassing op de werkvloer'. De brochure vult een behoefte in bij de werkgevers en werknemers.

5. Huisvesting

Na de zesde staatshervorming werd Vlaanderen bevoegd voor de private huurmarkt en de minister van Wonen heeft haar conceptnota Private Huur voorgesteld in de Commissie voor Wonen, Armoedebeleid en Gelijke Kansen (*Parl.St*. Vl.Parl. 2015-16, nr. 891/2). Unia heeft meegewerkt aan de evaluatie van de federale huurwetgeving, en heeft zijn aanbevelingen voor de strijd tegen discriminatie aan de minister bezorgd. Unia had dan ook grote verwachtingen van de conceptnota Private Huur. Jammer genoeg kent het onderdeel discriminatiebestrijding in die conceptnota een zwakke uitwerking. De minister kondigt wel aan dat ze middelen zal voorzien voor zelfregulering in de sector, maar zelfs daarop werd negatief gereageerd door de Verenigde Eigenaars. Unia ziet geen doortastend optreden van de minister in de strijd tegen discriminatie. Er is wel een actieplan aangekondigd en Unia is vragende partij om hierbij betrokken te worden. Ook hier is het van groot belang dat er snel en doortastend wordt gewerkt.

Unia is ondertussen niet stil blijven zitten en heeft zelf een tool ontwikkeld om huurders te helpen om te testen of ze gediscrimineerd worden. Via een uitgestippeld scenario worden middenveldorganisaties geholpen om al dan niet vermeende discriminatie op basis van raciale persoonskenmerken aan te tonen.

Unia stelt vast dat er blijvende aandacht is voor discriminatiebestrijding. Waar er vroeger vooral op sensibilisering werd ingezet, wordt vandaag ook aan vormen van zelfregulering gedacht. Toch blijft voor Unia ook de volgende stap cruciaal: een handhavingsbeleid door de Vlaamse overheid. Het draagvlak hiervoor groeit ook op politiek niveau. Unia is ervan overtuigd dat het een kwestie is van tijd vooraleer het beleid hierin meegaat.

6. Onderwijs: een engagement en een verantwoordelijkheid

De verschillende overheden in België zijn verplicht om het onderwijs inclusief te maken. Dat staat in het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap dat door België werd geratificeerd. Inclusief onderwijs is een mensenrecht. Unia waardeerde in zijn jaarverslag 2015 dat Vlaanderen met het

M-decreet een eerste, belangrijke stap richting inclusie heeft gezet. Unia bleef dit in zijn communicatie herhalen en keek uit naar de volgende stappen die Vlaanderen dichter bij een inclusief onderwijssysteem zouden brengen, vooral nadat in januari 2016 het VN-comité een General Comment over artikel 24 uitbracht. In de General Comment nummer 4 legt de VN uit hoe het artikel over inclusief onderwijs moet geïnterpreteerd worden. De vraag of een inclusief onderwijssysteem naast een segregerend onderwijssysteem kan bestaan, krijgt in de toelichting door het VN-comité een duidelijk antwoord. De VN zegt dat er een plan nodig is waaruit blijkt dat op termijn het onderscheid tussen het gewoon en het buitengewoon onderwijs verdwijnt.

Er is één inclusief onderwijssysteem nodig. De aangepaste zorg die kinderen nodig hebben moet kwaliteitsvol zijn en ze moet binnen een inclusief onderwijssysteem gegarandeerd worden. De VN is duidelijk: het in stand houden van twee aparte onderwijssystemen is in strijd met het VN-Verdrag.

Unia stelt vast dat beleidsmakers in woorden het VN-verdrag wel vermelden maar het in daden niet consequent uitvoeren. Dat blijkt onder meer uit de conceptnota over het ondersteuningsmodel. Het uitwerken van een inclusief onderwijssysteem volgens de richtlijnen van de VN wordt uit de weg gegaan. Dat zorgt voor onzekerheid bij ouders en leraren, het belet een effectief gebruik van beschikbare middelen voor inclusie en de ondersteuning blijft daardoor ontoereikend. Op die manier wordt een afwachtende houding en soms zelfs weerstand gevoed.

Unia vraagt de overheid om niet mee te gaan in negatieve stemmingmakerij over inclusie, maar te investeren in een 'coalition of the willing'. Het M-decreet heeft heel wat constructieve initiatieven in gang gezet. Er is bereidheid en er zijn mensen die de meerwaarde van een inclusief onderwijssysteem zien en kunnen uitwerken. Maar ze moeten gesteund en ondersteund worden met alle middelen waarover de overheid beschikt, onder meer door voor een coherent beleid te zorgen en door een aangegaan engagement na te komen.

Wat vraagt Unia verder nog?

- De mogelijkheden van een inclusief onderwijssysteem moeten verkend en besproken worden. Het argument van het ontbrekende draagvlak is niet onderbouwd en dit als een mantra blijven herhalen, werkt verlammend. Het moet worden vervangen door een wervend gesprek over de opportuniteiten van een inclusief onderwijssysteem.

- Vlaanderen moet dringend een strategie uitwerken om inclusief onderwijs waar te maken, met duidelijke doelstellingen en een duidelijke timing. Unia ziet nu vooral een ambitie om het buitengewoon onderwijs als apart en segregerend systeem te beschermen. De ambitie om naar één inclusief onderwijssysteem te groeien ontbreekt.

- Het ondersteuningsmodel moet uitgaan van een juiste interpretatie van het VN-verdrag en van een visie op een inclusief onderwijssysteem volgens de kenmerken die de VN hieraan geeft. Het ontbreken van aangepaste ondersteuning voedt de weerstand tegen inclusie en het maakt ouders bang om voor inclusie te kiezen.

- Inclusief onderwijs kan enkel worden waargemaakt wanneer het onderwijssysteem toegankelijk en flexibel wordt georganiseerd en op voorwaarde dat er voldoende middelen worden ingezet voor de ondersteuning van leraren en kinderen. De middelen die nu worden geïnvesteerd in gesegregeerd onderwijs moeten daarom worden geïnvesteerd in inclusief onderwijs. De expertise,

ervaring en middelen van het buitengewoon onderwijs gaan in een inclusief onderwijssysteem niet verloren, maar de aparte structuren verdwijnen wel en er wordt consequent gewerkt vanuit een sociale kijk op handicap. Unia vraagt de overheid om de middelen en expertise in gewoon en buitengewoon onderwijs te bundelen en in te zetten binnen één inclusief onderwijssysteem, uitgewerkt op maat van Vlaanderen, maar volgens de richtlijnen en kenmerken die de VN hieraan geeft.

- Het uitwerken van deze strategie is geen werk voor het beleidsdomein Onderwijs alleen. Er moet worden samengewerkt met andere beleidsdomeinen zoals Welzijn en Werk.

- Het VN-verdrag vereist bovendien dat er niets over personen met een handicap wordt beslist zonder hen bij het beleid te betrekken. Er moet in onderwijs dringend en op een stabiele en duurzame manier meer respect komen voor dit principe.

7. Onderwijs: Unia informeert en ondersteunt

In de loop van het schooljaar 2015-2016 bracht Unia een geactualiseerde versie van de brochure over redelijke aanpassingen in onderwijs uit. Unia maakte in datzelfde schooljaar een tussentijdse analyse over inclusief onderwijs in Vlaanderen. Het aanbod aan de Commissie voor Onderwijs en aan de minister van Onderwijs om deze analyse toe te lichten, ligt er nog steeds. Unia adviseert de minister graag over een juiste interpretatie van het VN-Verdrag.

Unia kreeg naar aanleiding van deze brochure en de analyse, de vraag om meer te doen dan te informeren over het recht op redelijke aanpassingen. Er werd gevraagd om de beoordeling van de redelijkheid van een aanpassing te oefenen. Unia heeft een project opgezet in samenwerking met de pedagogische begeleidingsdiensten, CLB's, belangengroepen van ouders van kinderen met een handicap en deskundigen op het vlak van redelijke aanpassingen. In de loop van 2017 worden samen enkele casestudy's uitgevoerd.

Het is belangrijk dat personen met een handicap zich van hun rechten bewust zijn en er durven voor opkomen, hoe moeilijk dat soms ook is. Met de campagne 'Je hebt een handicap en je hebt rechten' richt Unia zich tot personen met een handicap en legt hen uit welke rechten de VN-conventie omvat. Die gaan uiteraard breder dan enkel het recht op inclusief onderwijs.

In de loop van het schooljaar 2016-2017 zal Unia de onderwijsbarometer presenteren. Met de barometerserie 'meet' Unia de discriminatie in een beleidsdomein, uiteraard breder dan enkel het criterium handicap. Eerder bracht Unia een barometer Huisvesting en een barometer Werk uit en met de barometer Onderwijs wordt een eerste cyclus van drie rapporten afgesloten.

8. Tot slot

Er is geen enkele indicator die erop wijst dat de bevindingen over 2016 in een significant andere richting liggen van 2015. Integendeel. Het debat wordt steeds scherper gevoerd en dat zegt veel over de tijd waarin we leven. En net daarom wil Els Keytsman eindigen met een hoopvol signaal.

Unia beschouwt de onzekerheden en spanningen, die voorkomen uit het samenleven in diversiteit, als een normaal gegeven. Meer nog, Unia ziet ze als een kans om als maatschappij te evolueren, op voorwaarde dat we erin slagen om er constructief mee om te gaan. Unia krijgt veel vragen over de juridische kant van dit verhaal: is er een inbreuk op antidiscriminatiewetgeving, worden

grondrechten geschonden? Alle betrokken partijen moeten uiteraard duidelijk geïnformeerd zijn over wet en rechtspraak, en Unia beschikt over uitgebreide juridische expertise ter zake. Het juridische antwoord is belangrijk, maar volstaat in vele gevallen niet. Er speelt bijvoorbeeld tussen een werkgever en werknemer, tussen studenten en docenten, en tussen buren veel meer dan enkel wet en rechtspraak.

In 2015 opende Unia in Vlaanderen 654 dossiers. Dat wil zeggen dat in 654 dossiers collega's oordeelden dat er sprake was van discriminatie. In de meerderheid van de gevallen werd dit opgelost met een goed gesprek. Dader en slachtoffer die diametraal tegenover elkaar staan hebben vaak een goed gesprek nodig om elkaar te begrijpen. Vlaanderen is klein en de afstanden tussen groepen en tussen elkaar worden groter. Net daarom is de dialoog in al zijn vormen en variaties crucialer dan ooit. Bovendien is er naast het individuele niveau ook een collectieve dimensie aan een diversiteitsvraag of -meningsverschil. Wat wordt beslist op individueel niveau kan gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de hele studentenpopulatie, de personeelsploeg of het onderwijzend personeel.

De complexiteit van onze samenleving vereist nieuwe manieren om met uiteenlopende, soms tegenstrijdige belangen om te gaan. Hiervoor is een constructieve dialoog nodig. Alleen zo kunnen we samen komen tot creatieve en toekomstgerichte antwoorden. Dat is de essentie van het werk van Unia: mensen van allerlei slag en pluimage dichter bij elkaar brengen. Samen zijn we meer.

II. Vragen van de commissieleden en antwoorden van Unia

Elke Van den Brandt leest ter gelegenheid van Gedichtendag 2017 een gedicht voor van Roos Rebergen: "Ik ben een cowboy, een echte, maar niemand die het ziet, omdat ze bang zijn. Bang zullen ze leven, bang voor een accent, bang voor de kinderporno, bang voor de blinde, bang voor de roltrap die is afgezet. Je moet gewoon omlopen en de trap nemen.".

Het jaarverslag is beknopt maar bevat heel veel informatie. Het aantal registraties bij Unia is maar één van de parameters en niet noodzakelijk een objectieve indicator van hoe het gesteld is in de samenleving. Of is het aantal meldingen wel richtinggevend? Voorts informeert ze of het netwerk van Unia gebieds- en onderwerpdekkend is. Kennen de burgers hun rechten en is de werking van Unia voldoende bekend? Wat zijn de criteria om een dossier te openen of om juridische stappen te ondernemen?

Heeft Unia nagegaan of de wijzigingen die Hilde Crevits aan het M-decreet plant, aan zijn kritieken tegemoetkomt? Welke stappen zijn er nog bijkomend nodig voor een volledig inclusief onderwijs? Hoe verlopen de contacten tussen Unia en de onderwijsinspectie? Wat zijn de plannen?

Valt er inzake praktijktesten voor wonen iets te leren van de andere landsdelen of andere landen? Het valt op dat 91 percent van de klachten over de media, handelt over haatboodschappen. Dat aantal stijgt. Unia wil daartegen een aanpassing van de Grondwet, maar zijn er zaken die het Vlaamse niveau zelf kan veranderen? Ouderen in de institutionele zorgvoorzieningen is een thema, maar hoeveel klachten kwamen erover binnen? Hoe is de verdere aanpak van Unia dienaangaande? Hoe toetst Unia de manier waarop werkgevers omgaan met diversiteit? Gaan de voornaamste klachten op dat vlak over geloof en islam?

Sabine de Bethune looft de beleidscreativiteit en dienstverlening van Unia, en is onder de indruk van het lokale netwerk. Ze vraagt meer informatie over de toegankelijkheid van de lokale meldpunten, nu en in de toekomst. De interfede-

rale aanpak is interessant, maar allicht ook een grote uitdaging. De aanbevelingen zijn terecht kritisch en uitdagend. Soms zijn er echter andere oplossingen dan die Unia voorstelt. Daarover kan er gepraat worden. Hoe ziet Unia de constructieve dialoog met beleidsmakers en het parlement? Misschien is het aangewezen om jaarlijks het jaarverslag van Unia te bespreken en eventueel één specifiek thema uit te spitten, of de cruciale aanbevelingen specifiek te bespreken in de bevoegde commissie. Een overzicht daarvan, in een soort boordtabel, lijkt daartoe een goede aanzet. Sabine de Bethune dankt tot slot Unia voor de aangeleverde instrumenten voor een inclusieve samenleving.

Marc Hendrickx declameert een gedicht van een onbekende auteur: "Innige relaties kunnen wonden slaan. Ook ik moet dat ervaren. Als ik bewijs wil zien, ga ik voor de spiegel staan. Dan kijk ik even naar mijn kale kop. Daar zitten heel veel kleine wondjes op. Een relatie met het keukenkastje zit dus vol gevaren. Scheiden daar wil ik echt niet over praten, waar moet ik dan mijn keukenspullen laten.".

Taal hoort niet tot het takenpakket van Unia, maar kan wel discriminatie inhouden, zoals bijvoorbeeld een huis dat enkel in het Arabisch te huur wordt gesteld. Hoe kunnen de taken van Unia tot taal worden uitgebreid?

Jelle Engelbosch acht het algemeen aanvaard dat er discriminatie is op de private huurmarkt. Heeft Unia daar cijfers over? Uit het Grote Woononderzoek blijkt in 2013 een daling van het aantal meldingen ten opzichte van 2005. Als die daling zich nog steeds doorzet, waarom pleit Unia dan voor praktijktesten? Dat de minister er wel degelijk aandacht aan besteedt, blijkt uit de conceptnota Private Huur (*Parl.St*. Vl.Parl. 2015-16, nr. 891/1). Bovendien maakt ze middelen vrij voor zelfregulering van de sector en voor sensibiliseringscampagnes. Unia bekijkt nu met de sector wat er op een vragenlijst van de verhuurder mag staan.

Kan er meer informatie worden gegeven over de tool waarmee huurders kunnen aantonen dat ze gediscrimineerd worden? Wat heeft die al opgeleverd? Zal dat niet leiden tot een klopjacht door de particulier en het culpabiliseren van de hele sector wegens het gedrag van sommigen? Hoe moet het handhavingsbeleid er volgens Unia uitzien? Wat is het verschil met het handhavingsbeleid van de huidige antidiscriminatiewetgeving? Als een verhuurder de kandidaat met een inkomen van 2000 euro prefereert boven een met een inkomen van 1500 euro is dat volgens Unia dan discriminatie of selectie?

Tine van der Vloet informeert hoe Unia het welbevinden van kinderen ziet in het inclusief onderwijs. Sommige kinderen zullen het pijnlijk vinden er voortdurend mee geconfronteerd te worden dat ze minder kunnen dan de anderen. Wat met hun eigenwaardegevoel? Voor 25 percent van de vragen is Unia niet bevoegd. Hoe worden die vragen afgehandeld?

Katrien Partyka is net als de minister voorstander van zelfregulering van de private huursector. Toch blijven sancties nodig als de zelfregulering niet werkt. Hoe kan het Vlaamse niveau volgens Unia de zelfregulering vorm geven?

Els Robeyns vraagt wat de reden is dat de meldingen toenemen. Is dat omdat de burger de weg beter vindt naar Unia? Algemeen vraagt ze zich af of de burger nog weet bij welke overheidsinstelling hij waarvoor terecht moet.

Lorin Parys maakt zich zorgen dat het inclusief onderwijs een axioma wordt waarbij wordt voorbijgegaan aan wat de kinderen zelf nodig hebben. Inclusief onderwijs is een mooie gedachte, maar sommige kinderen hebben een zeer bijzondere leeromgeving nodig. Hoe kan ieder van hen beter af zijn in een omgeving waar ze constant geconfronteerd worden met wat ze niet kunnen? In

Leuven volgen sommige kinderen deels les in het bijzonder onderwijs, deels in een gewone lagere school.

Els Keytsman vreest dat de meldingen en de dossiers van Unia het topje van de ijsberg zijn. Ze geven de activiteiten van Unia weer, maar zijn geen maatstaf voor de discriminatie in de maatschappij. Om de discriminatie in een beleidsdomein echt te meten, zijn er de barometercycli. De barometers voor wonen en werken waren er al, nu komt er eentje bij voor onderwijs. Na een evaluatie van de methodologie, zullen de cycli opnieuw starten en wordt vergelijken mogelijk. Pas dan kunnen er ook evoluties bepaald worden.

Dat de meldingen jaar na jaar stijgen, is een indicatie van spanningen in de samenleving. Uiteraard kan het er ook op wijzen dat Unia bekender geworden is. Unia doet immers heel veel communicatie-inspanningen en probeert een leesbaar verslag uit te brengen. De website is al beter, maar er is nog meer verbetering mogelijk. Ook in dagelijkse communicatie en in contacten met het publiek streeft Unia naar klare taal. Toch blijkt uit onderzoek dat nog heel wat mensen niet weten waarvoor ze bij Unia terechtkunnen. Als ze het al weten, zetten ze soms niet de stap.

Informeren waarvoor en hoe Unia mensen kan helpen, is dus essentieel. Voor meer dan 20 percent van de meldingen is Unia echter niet bevoegd. Meestal zijn dat meldingen over genderdiscriminatie. Unia legt de melders uit dat ze terechtkunnen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen of bij de Vlaamse ombudsvrouw Gender. Unia overweegt een warme doorverwijzing maar vindt ook de empowerment van mensen belangrijk door ze dus zelf de stap te laten zetten. Anderzijds is het ingewikkeld: Comité P, Comité I, de Privacycommissie, het Kinderrechtencommissariaat, Unia, Myria enzovoort. In die zin is het belangrijk dat België werk maakt van een mensenrechteninstelling statuut A, die al sinds 1999 in de regeerakkoorden staat. Op federaal niveau wordt daaraan gewerkt. Voor Unia moet het minstens een coördinerend organisme zijn. Voor de oprichting moet het federale niveau daartoe akkoorden sluiten met de deelstaten.

Als Unia zich bevoegd acht voor een melding, gaat het eerst na wat de melder vraagt. Soms is dat niets en wil hij Unia gewoon op de hoogte stellen. Soms wil hij informatie, soms bijstand. In eerste instantie start Unia een dialoog en neemt contact op met bijvoorbeeld de huiseigenaar, de werkgever, de schooldirectie om de andere kant van het verhaal te horen, maar schaart zich aan de kant van de mogelijke slachtoffers. In veel gevallen lukt het te komen tot een onderhandelde oplossing waar alle partijen zich in kunnen vinden. Unia streeft naar oplossingen die goed zijn voor de bredere groep.

Soms is een partij hardleers of wil ze niet ingaan op de pogingen tot gesprek. Bij flagrante discriminatie gaat Unia in op de vraag van de melder. Zo nodig trekt het, na discussie op de raad van bestuur, de juridische kaart. In 2015 gebeurde dat in 0,8 percent van de dossiers. Om de rest van het werk zichtbaarder te maken werkt Unia aan een database van alle onderhandelde oplossingen, vrij raadpleegbaar op de website. Zo hoopt het inspiratie te bieden om te werken aan diversiteit en gelijke kansen.

Voor woonaangelegenheden werkt Unia samen met de sector van huiseigenaars en van wonen. Het klopt dat het hulpmiddelen biedt zoals een vragenlijst die een huiseigenaar aan een potentiële huurder mag voorleggen zonder de wetgeving op vlak van privacy en antidiscriminatie te schenden. Die tools staan op verschillende websites. Het is echter zo dat er al lang en veel wordt gediscrimineerd. Alleenstaande vrouwen met kinderen, mensen met een bruine huidskleur of met een vreemde naam, vinden vaak geen woning. Zelfregulering is goed, maar het is onvoldoende. Om die reden pleit Unia voor een handhavingsbeleid. Een

betaalbare, veilige, bewoonbare woning is immers de basis voor een goed leven, voor werk, voor een rol in de maatschappij. Omdat maatregelen van de sector maar ook van de overheid uitbleven, heeft Unia zelf de touwtjes in handen genomen. Een tool moet het voor kandidaat-huurders aantoonbaar maken dat ze al dan niet worden gediscrimineerd. Dat is niet eenvoudig en Unia werkt daarvoor samen met middenveldorganisaties. Als de discriminatie door de tool bewezen is, gaat Unia opnieuw via een gesprek met de huiseigenaar of met het immobiliën-kantoor op zoek naar een oplossing. De wetgeving wordt hun dan uitgelegd. Dat huiseigenaars zeker willen zijn dat ze huur ontvangen, is normaal. Ze mogen zeker een solvabiliteitsonderzoek doen, maar men mag geen onderscheid maken naargelang de inkomstenbron. Discriminatie moet geval per geval beoordeeld worden. Grondig onderzoek is belangrijk om andere motieven uit te sluiten.

De overheid en de wooninspectie moeten voldoende middelen hebben om de regels te handhaven. Dat is het sluitstuk om te komen tot minder discriminatie. Het Brusselse niveau heeft beslist om praktijktesten mogelijk te maken. De spreker kent geen buitenlandse voorbeelden van praktijktesten, maar ook Duitsland denkt in die richting. Ze is bereid buitenlandse voorbeelden te zoeken en ze aan het parlement te bezorgen.

Een volledig inclusief onderwijs is niet voor morgen. Inclusief onderwijs is opgelegd in de VN-conventie die door België werd geratificeerd. België maakt dus werk van de gelijkheid van personen met een handicap, ook op het vlak van onderwijs. Unia zegt niet dat het buitengewoon onderwijssysteem moet verdwijnen, wel dat er één inclusief systeem moet zijn waarin zowel het gewoon als het buitengewoon onderwijs opgaan en waar elk kind kwaliteitsvol onderwijs krijgt. Als elk kind de steun krijgt die het nodig heeft, zal het zich goed voelen. Ze heeft begrip voor ouders die schrik hebben dat hun kind in het gewone onderwijs niet thuis zal zijn, zoals er ook ouders zijn die merken dat hun kind in het buitengewoon onderwijs niet gedijt, omdat het bijvoorbeeld uren op de bus moet zitten om tot zijn speciale school te geraken. Om die ongerustheid weg te nemen, moet de Vlaamse minister een duidelijke visie met stappenplan en budget opstellen. Elk kind heeft recht op een kwaliteitsvol, inclusief onderwijs in zijn buurt.

Met de Franstalige onderwijsinspectie heeft Unia een overeenkomst; met de Vlaamse niet, maar de contacten verlopen goed. Bij Unia werkt trouwens iemand die voorheen dertig jaar voor de onderwijsinspectie werkte en Unia heeft geholpen bij het ontwikkelen van een visie op inclusief onderwijs.

Over ouderen in de zorg krijgt Unia niet zoveel meldingen. Het heeft wel deelgenomen aan een Europees project van de koepel ENNRHI over de mensenrechten van ouderen in de zorg. Els Keytsman zal het rapport van dat project aan de commissieleden bezorgen. Ouderen blijken niet altijd op de hoogte van hun rechten. Ten gevolge van werkdruk in de zorginstellingen worden mensenrechten op kleine maar soms ook op schrijnende wijze geschonden. Unia denkt dat het nodig is te investeren in de ouderenzorg en aan de werknemers de mensenrechten van de bewoners duidelijk te maken.

Met de barometer onderzoekt Unia de discriminatie op de arbeidsmarkt. Unia steunt werkgevers bij het ontwikkelen van een handelingskader Diversiteit. Werkgevers richten zich daarvoor tot Unia omdat ze de onlinetool eDiv ontdekt hebben of omdat ze concrete vragen hebben. De vragen zijn velerlei, maar vaak van religieuze of levensbeschouwelijke aard: een hoofddoek, een aparte bidruimte, halalvoeding in het bedrijfsrestaurant. Unia bouwt verder op de methodologie van de grootste gemene deler. Daarbij wordt er ruimte en tijd genomen om de dialoog aan te gaan en met alle betrokkenen de vraag objectief te bekijken en oplossingen te zoeken waar iedereen zich goed bij voelt. Omdat

het religieuze vaak polariseert, wordt getracht uit die fuik te geraken. Unia neemt de rol op van moderator, facilitator en (juridische) raadgever. Dit proces helpt werkgevers om een handelingskader op te stellen om dergelijke vragen te beoordelen en te handelen. Het is dus mogelijk dat een bedrijf een multifunctionele ruimte voor yoga, empowerment, stilte of bidden ter beschikking stelt of dat het bedrijfsrestaurant vegetarische varianten of halalvoeding aanbiedt, of net niet. Unia heeft al mooie resultaten geboekt en leert daar zelf telkens iets uit.

Taal is dan wel een criterium in de antidiscriminatiewetgeving, maar er is nog niet bepaald wat dat juist betekent en welke instelling ervoor bevoegd is. Unia is bereid dat op zich te nemen. De huiseigenaar die zijn huis enkel in het Arabisch te huur stelde, was zich er niet van bewust dat hij indirect een grote groep mensen discrimineerde. Hij wou zijn huis graag aanbieden aan vluchtelingen, vandaar zijn taalkeuze. Unia heeft hem uitgelegd dat hij dat kon door zijn huis aan te bieden op een website van de ngo Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Hij is daarop ingegaan. Unia kan echter niets doen aan directe discriminatie op basis van het persoonskenmerk taal. Het is aan de politici om daaromtrent een initiatief te nemen.

Het interfederale karakter is geen probleem maar net een grote meerwaarde. Zes verschillende instellingen zouden de zaak omslachtiger en duurder maken. Unia heeft nu voelsprieten op elk beleidsniveau, zelfs op het lokale met de contactpunten, en behoudt daardoor het algemene overzicht. Wat het hoort en ziet op het ene beleidsniveau kan op het andere tot inspiratie leiden. Het interfederale aspect heeft praktische gevolgen. Zo moet alles worden vertaald, minstens naar het Frans en vaak ook naar het Duits. Unia ziet de toegankelijkheid ruimer en vertaalt de cruciale informatie ook in gebarentaal, audiofragmenten en soms in braille. Unia is zijn jaarverslag trouwens ook in het Duits gaan voorstellen in het Duitstalige parlement. Dat het jaarverslag in de landstalen ter beschikking is, maakt een dialoog tussen beleidsniveaus over alle thema’s mogelijk.

Lorin PARYS,
voorzitter

Elke VAN DEN BRANDT
Marc HENDRICKX,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

CLB	centrum voor leerlingenbegeleiding
eDiv	onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving
ENNHRI	European Network of National Human Rights Institutions
FOD	Federale Overheidsdienst
M-decreet	decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften
ngo	niet-gouvernementele organisatie
VN	Verenigde Naties
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg