



Vlaams
Parlement

ingediend op **1686** (2017-2018) – Nr. 1
14 september 2018 (2017-2018)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Wonen, Armoedebeleid en Gelijke Kansen
uitgebracht door Bart Van Malderen en Piet De Bruyn

over het jaarverslag 2017
van het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia

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:

Ingeborg De Meulemeester, Lies Jans, Kathleen Krekels, Elke Sleurs, 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

1. Voorstelling van het jaarverslag 2017 door Unia	4
2. Vragen van de leden.....	11
3. Antwoorden van Unia	17
4. Reactie van Bart Van Malderen	23
Gebruikte afkortingen	24

De Commissie voor Wonen, Armoedebeloid en Gelijke Kansen hield op 5 juli 2018 een hoorzitting over het jaarverslag 2017 van Unia, dat werd vertegenwoordigd door zijn directeurs Els Keytsman en Patrick Charlier. De hoorzitting vond plaats naar aanleiding van een vraag om uitleg van Bart Van Malderen aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding op 21 juni 2018, over discriminatie van personen met een handicap (zie *Hand. VI.Parl. 2017-18, nr. C274*).

1. Voorstelling van het jaarverslag 2017 door Unia

Els Keytsman, directeur van Unia, leidt de bespreking van het jaarverslag van 2017 in. Unia is een onafhankelijke interfederale publieke instelling en bevoegd voor het behandelen van meldingen en dossiers inzake directe en indirecte discriminatie. Dat impliceert de opdracht om discriminatie te bestrijden maar ook de pesterijen die rechtstreeks verband houden met de criteria bepaald in de anti-discriminatiewetgeving, alsook het niet toekennen van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, haatboodschappen en haatmisdrijven. In België is Unia het onafhankelijk orgaan dat het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap bewaakt, promoot en monitort. Het is een gelijkheidsorgaan – een equality body – en is recent ook internationaal erkend als nationale mensenrechteninstelling. De instelling voldoet aan de zogenaamde Paris Principles, onder meer van onafhankelijkheid. Men wil in België een onafhankelijke mensenrechteninstelling met status A oprichten. Unia kreeg status B, blijft vragende partij voor een instelling met status A en hoopt vooral dat er schot in de zaak komt. Dit hoeft niet Unia te zijn, al wil Unia er wel graag een rol in spelen, aldus de spreekster.

2017 was voor de instelling een interessant en zelfs een bewogen jaar. Heel wat studies wezen uit dat veel mensen bezorgd zijn, angst hebben of dat ze de samenleving een chaos vinden. Velen bekijken moslims en bij uitbreiding een grote groep van migranten met angst. Dat schemert door in het werk van Unia, net als de hevige polarisering. Unia stond in 2017 ook zelf in de schijnwerper als voorwerp van debat. Tegelijk deden nooit eerder zoveel mensen een beroep op Unia. Door de vele contacten is ook duidelijk dat heel veel mensen het niet oké vinden dat sommigen niet fair behandeld worden. Unia viel daarnaast twee keer in de prijzen. Heel recent is de 25ste verjaardag gevierd, waarbij men kon terugkijken op vele verwezenlijkingen. Die zijn alleen mogelijk geweest in dialoog en samenwerking met het middenveld, met experts, politici, mensen die lokaal en/of internationaal actief zijn.

De spreekster focust op een aantal Vlaamse bevoegdheden. Aan de hand van enkele frappante feiten die chronologisch worden voorgesteld, hoopt ze een goed overzicht te brengen. In januari algemeen en specifiek op 16 januari, maar ook op andere momenten in het jaar, kwamen een aantal dingen boven die onder dagdagelijks racisme geklasseerd worden. Er ontstaat daar doorgaans hevige beroering over. De polemiek komt in de sociale media, op Twitter en Facebook en wordt snel gedeeld. Die polemiek vindt dan ook zijn weg in de klassieke media. Op 16 januari was er de foto still van Miss België met het lachende kakske op haar Instagramaccount waarover veel beroering is ontstaan, maar ook stereotyperende afbeeldingen in *Suske en Wiske*. Eind van de zomer was er grote beroering over het lied van de supporters van Manchester United over de vermeende grootte van de penis van Romelu Lukaku. Jaarlijks in december keert bovendien de polemiek over Zwarte Piet terug, die kan gezien worden als een 'blackface'-praktijk. Unia reageert daarop vaak, maar krijgt dan ook de opmerking of dat dan de prioriteit moet zijn in hun werk. Men vraagt zich af of het niet om symboliek gaat en Unia zich niet laat opjagen door dergelijke discussies. Men vindt dat die feiten niet zomaar kunnen passeren. De karikaturen

tonen aan dat stereotypen en vooroordelen echt in de hoofden ingebakken zitten. Mensen krijgen dat mee van in de kindertijd via strips, maar ook boeken, filmpjes, grapjes enzovoort. Heel veel vooroordelen bestaan bovendien omwille van wat er niet gezegd wordt. Spreekster haalt als voorbeeld aan dat in het onderwijs er een stilzwijgen geldt of op zijn minst onvoldoende toelichting wordt gegeven bij het koloniale verleden van België.

In de cijfers zitten de zogenaamd raciale criteria in een grafiek per domein. Er zijn 782 dossiers geopend op basis van die criteria. Het behelst een stijging met 12 percent. Wat echt zorgen baart, is de discriminatie van personen van Sub-Saharaanse afkomst. Het gaat over een op zes dossiers. Ook wetenschappelijke onderzoeken die Unia laat uitvoeren, geven hetzelfde beeld. Eind december 2017 is de Socio-economische Monitoring voorgesteld. De tewerkstelling van personen met een hoge opleiding van Sub-Saharaanse achtergrond ligt 40 percent lager dan die van hogeropgeleiden met een Belgische achtergrond. Een andere grafiek toont aan dat zeven op tien dossiers zich situeren in de domeinen media, werk en goederen en diensten. Goederen en diensten omvatten onder meer huisvesting en verhuren van woningen, maar ook openbaar vervoer. In het cijfersverslag zijn alle cijfers te vinden over een periode van vijf jaar.

Meldingen en dossiers worden altijd via dialoog behandeld, via onderhandeling. Vaak komt men tot een oplossing, maar soms ook niet. Heel soms trekt men naar de rechter. Een voorbeeld daarvan is een zaak waarin een supermarkt in 2017 veroordeeld is voor een racistisch ontslag. Een slagerijmedewerker met donkere huidskleur is ontslagen omdat de klanten naar verluidt niet bediend wilden worden door iemand met zwarte huidskleur. De man is ontslagen voor einddatum van zijn contract. De rechter oordeelde dat het om een racistisch ontslag ging dat niet door de beugel kon.

Wat doet Unia nog? Behalve de klassieke meldingen en dossiers doet de instelling ook aan wetenschappelijk onderzoek en puurt daaruit aanbevelingen. Ook sensibilisering behoort tot de opdracht. Op 21 maart is de campagne gelanceerd onder de noemer 'Geef me 1 minuut'. Ze was gericht op jongeren en doelde erop mensen een minuut te geven om uit te leggen wie ze werkelijk zijn en anderen verder te doen kijken dan bijvoorbeeld iemands huidskleur.

Nog in januari 2017 is de Franse komiek Dieudonné veroordeeld in beroep door het hof van beroep van Luik. Hij staat beter bekend als M'bala M'bala en is vooral gekend in Frankrijk of in Franstalig België. Als komiek deed hij regelmatig antisemitische, negationistische en homofobe uitlatingen. In beroep kreeg hij een effectieve celstraf en een boete van maar liefst 9000 euro. Zijn cassatieverzoek is verworpen. De feiten waarvoor hij terechtstond, gingen over een optreden in Herstal in 2012, bijgewoond door 1100 mensen. Unia heeft zich burgerlijke partij gesteld, samen met het Coördinatiecomité van de Joodse Organisaties van België en het Joods Cultureel Centrum. Het verdict bevestigt volgens de spreekster het standpunt dat zijn show niet alleen humor was. Humor moet kunnen, ook eigenzinnige humor en zelfs vrijpostigheid. De antiracismewetgeving is niet bedoeld om de vrijheid van meningsuiting te beknotten, maar soms overschrijden mensen een grens. Humor mag geen voorwendsel zijn voor haatpropaganda.

Er wordt een evolutie getoond van de meldingen rond antisemitisme die Unia door de jaren heen heeft behandeld. Men behandelt die dossiers en bespreekt ze elke vier tot vijf maanden met de joodse organisaties. Zij spelen meldingen die bij hen binnenkomen ook door aan Unia. Soms gaat men samen naar de rechter.

In februari lag Unia zelf onder vuur en was de instelling voorwerp van kritiek door staatssecretaris Demir en ook minister Homans. De polemiek speelde in de media maar werd later gevolgd door een discussie in het Vlaams Parlement in een zeer

interessante gedachtewisseling. Unia kreeg de kans om een aantal dingen te verduidelijken en stelde het jaarverslag en haar werk voor.

Diezelfde maand was er bovendien nogal wat beroering over het ontslag van een medewerkster. Een van de verwijten of kritieken over Unia betrof ook de moeilijke relatie met de joodse organisaties. Die relatie bereikte een nieuw dieptepunt toen ongewild een mail terechtkwam bij Joods Actueel. Dat moment is aangegrepen om rond de tafel te gaan zitten en het incident uit te praten. Nu zijn de relaties zoals het hoort, professioneel. Dat geldt tevens voor de relaties met de kabinetten van staatssecretaris Demir en minister Homans. Men zit geregeld samen om info uit te wisselen en dingen te bespreken. Soms is men het eens en soms ook niet.

21 maart is de 'Internationale dag tegen uitbanning van raciale discriminatie' en dan doet Unia aan sensibilisering. De spreekster grijpt deze dag aan om aan te tonen hoe we discriminatie op de werkvloer kunnen aantonen en tegengaan. Want op die dag startte ook een pilootproject in samenwerking met de stad Gent met als doel in het bestek van elke overheidsopdracht een uitgebreide non-discriminatieclausule te laten opnemen. Door het ondertekenen van een offerte engageert de inschrijver zich dan tot het respecteren van bijzondere voorwaarden inzake non-discriminatie en gelijke kansen. Als er dan toch een inbreuk wordt vastgesteld, dan kan de stad dat melden aan Unia of aan de directie Toezicht op de sociale wetten. Voor de grote arbeidsintensieve overheidsopdrachten wordt opgenomen dat het bedrijf een zelfevaluatie moet doen. Unia werkte hiervoor een quickscan uit waardoor men kan aantonen hoe men omgaat met non-discriminatie en welk beleid er is uitgewerkt. Als er tekortkomingen zijn, kan er met het beleid een actieplan worden afgesproken. Zo kan de stad bedrijven monitoren en worden die in eerste instantie meegenomen in een positief verhaal. Pas later kan er indien nodig sprake zijn van sanctionering. Dat project behelst een andere manier van discriminatie tegengaan, vanuit de vaststelling dat de koopkracht van overheden bijzonder groot is. De stad Gent schrijft jaarlijks ongeveer 100 miljoen euro aan overheidsopdrachten uit. Ze worden uitgevoerd door meer dan 4000 bedrijven.

De spreekster gaat in op een aantal cijfers rond het domein Werk, per criterium. Raciale criteria, handicap en leeftijd vormen de top drie en meteen ook het gros van de behandelde dossiers. De cijfers voor het Vlaamse Gewest per criterium geven dezelfde tendensen aan. Leeftijd is bijzonder omdat er voor 2016 heel weinig meldingen inzake leeftijdsdiscriminatie binnenkwamen. Mensen waren zich er niet van bewust dat het een beschermde grond is. Het dossier rond Dovy keukens dat sterk in de media kwam en de sensibiliseringscampagne die eraan is gekoppeld, maakte dat zich een fikse stijging voordeed in het aantal meldingen en dossiers. Voor de Vlaamse dossiers is dat hoge niveau gebleven.

April zette Unia in met een brochure die hoort bij de onlinelearningtool e-Div. Er is dan een nieuwe module gelanceerd onder de titel 'Handicap, denk eraan', dat in samenwerking met het VBO. De module focust op redelijke aanpassingen op de werkvloer, waarover geregeld vragen van werkgevers komen. Er is een duidelijk gebrek aan kennis. De filmpjes en oefeningen reiken een brede waaier van mogelijkheden aan. De werkgever leert wie recht heeft op de redelijke aanpassingen en er wordt een stappenplan meegegeven om te bepalen of een aanpassing redelijk is of niet. E-Div is specifiek ontwikkeld voor de bedrijfswereld wegens de stijgende nood aan informatie over diversiteit. De module is toegankelijk gemaakt voor blinde en dove lerenden en voor gebruikers met een motorische handicap via klaviernavigatie. Unia is er heel trots op dat Unia in december 2017 van Agoria de e-Gov-prijs voor innovatie in ontvangst mocht nemen. Het is de bedoeling nog andere modules toegankelijk te maken voor

personen met een handicap. In 2019 wil Unia een module 'seksuele oriëntatie' lanceren en in 2020 een module rond geloof en levensbeschouwing.

Van de cijfers rond handicap blijkt per domein 28 percent zich te situeren in het domein werk, met 143 dossiers. Eerder was er een overwicht in het domein goederen en diensten. Het gaat dan vooral over de ontoegankelijkheid van het openbaar vervoer en huisvesting. Proportioneel zit er nu meer in de domeinen werk en ook onderwijs. Er tekent zich een gelijkaardig patroon af als bij de raciale criteria: de discriminatie van personen met een handicap is overal terug te vinden. Dat is minder het geval voor andere criteria. Voor leeftijd en gezondheid situeren dossiers zich voornamelijk in het werkdomein. Waar het gaat om seksuele geaardheid, komt men vooral uit bij dossiers rond samenleving. Waar werk en handicap spelen, gaat het doorgaans over de organisatie en de arbeidsomstandigheden, maar soms worden mensen ook ontslagen of is er vermoedelijke discriminatie bij aanwerving. Bijna een op tien dossiers gaat over een chronische ziekte.

Op 17 mei staat Unia traditioneel op de 'Internationale dag tegen homofobie en transfobie' met een stand in Brussel op de Pride Parade. Unia mikt ook op het lokale niveau. Vele gemeenten en steden zijn daar ook mee bezig. Er worden foto's van lokale acties getoond. Sensibilisering blijft Unia belangrijk vinden. De cijfers blijven immers vrij laag, met 84 dossiers in 2017. Men weet dat er klassiek bij Unia, maar ook bij de politie een onderrapportering is. Mensen melden te weinig, maar de cijfers zijn wel al vijf jaar stabiel. Unia blijft oproepen en denkt na over hoe men meer mensen melding van een probleem kan laten maken en meer beroep kan laten doen op zijn ondersteuning. Het gaat dan vooral over situaties die zich voordoen in het domein samenleving, gevolgd door media en internet. Toch nog 20 percent van de dossiers, 17 in totaal, situeren zich met name in het domein werk. Opvallend is dat 83 percent van de dossiers die Unia behandelt, gaan over meldingen die zijn gedaan door mannen.

Er zijn ook enkele juridische punten mee te geven. Op 16 februari 2017 veroordeelde het hof van beroep van Luik twee mannen tot zware gevangenisstraffen, met name 11 en 7 jaar voor de verkrachting en poging tot moord met als motief homofobie. Het slachtoffer was een 53-jarige man uit Luik met een handicap. Hij werd gemolesteerd en is later ook in de Ourthe gegooid, waar de man zich op miraculeuze wijze uit heeft weten te redden. Dergelijk geweld met als motief haat tegenover de seksuele geaardheid komt volgens de spreekster jammer genoeg nog te veel voor. De instelling reageert ertegen. In december 2017 is klacht ingediend bij het parket van Antwerpen tegen het boek 'De Grote Zonden', gericht op moslims. Dat gaat onder meer over hoe men zou moeten aankijken tegen homoseksuele mensen. Het boek roept op tot haat en geweld tegen homo's. Er werden al eerder klachten ingediend, maar er is nooit gevolg aan gegeven omdat het gaat om een niet-racistisch persmisdrijf. Daarover moet dan een assisenjury oordelen. Het is nog niet gecorrectionaliseerd. Unia wil expliciet dat er wel wordt opgetreden. Uit de meldingen kan men afleiden dat vele holebi's zich zorgen maken over homofobe hatespeech en die oproepen tot geweld. Unia is blij met het Brusselse plan tegen homofobie en transfobie van staatssecretaris Bianca Debaets. Dat ook de andere niveaus dat hebben opgenomen, juicht Unia toe. Staatssecretaris Zuhail Demir lanceerde een interfederaal plan.

Met 9 juni komt Els Keytsman bij het thema religie en levensbeschouwing terecht. Er was eerder al een politiek akkoord om het onverdoofd ritueel slachten te verbieden. Van joodse organisaties en moslimsorganisaties kreeg Unia de vraag om ter zake een juridisch advies te krijgen. Dat is ook uitgebracht. Een jaar eerder kwam een gelijkaardige vraag van dierenrechtenorganisatie Gaia, zij het vanuit een andere invalshoek. Er gebeuren derhalve juridische analyses op

vraag van organisaties. Het politieke akkoord is intussen goedgekeurd. Er geldt een algemeen verbod op onverdoofd slachten en meer bepaald is er een verdoving nodig met elektronarcose voor de schapen en post-cut stunning voor kalveren en runderen. Daarmee zijn de aanbevelingen van bemiddelaar Piet Vanthemsche gevolgd. Het verbod gaat in Vlaanderen in vanaf januari 2019. Men stelde de vraag of het ging om een verbod dat een discriminatie op grond van geloof inhoudt, in het kader van de antidiscriminatiewetgeving. In die wetgeving is er een vrijwaringsclausule: iets wat wettelijk is geregeld, ook al kan het bijvoorbeeld om ongelijke behandeling gaan, kan in juridische zin dan geen discriminatie meer zijn. De antidiscriminatiewetgeving is geen geschikt instrument om dit debat te beslechten. De vrijheid van gedachten, geweten en godsdienst is een fundamentele vrijheid die wordt bekrachtigd door artikel 9 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en artikel 19 van de Grondwet. Er was al een eerder oordeel van de Raad van State dat dergelijk algemeen verbod op onverdoofd slachten op onevenredige wijze afbreuk doet aan de vrijheid van godsdienst. De vraag blijft dan of het verbod de toetsing aan het EVRM zal doorstaan. Unia blijft pleiten voor dialoog met de gemeenschappen en verwijzen naar interculturele dialogotafels die in het verleden ter zake zijn gehouden.

Nog rond het thema religie en levensbeschouwing heeft Unia op vraag van enkele Vlaamse steden en gemeenten omwille van meldingen van enkele Vlaamse vrouwen die in Vlaamse publieke zwembaden een lichaamsbedekkend badpak wilden dragen, bekend als Boerkini, een juridisch advies uitgebracht. Men nam de argumenten onder de loep die aan het verbod in publieke zwembaden ten grondslag liggen. Niet zelden wordt het argument van de gendergelijkheid aangehaald, maar Unia is niet bevoegd voor gender. Daarvoor ging men te rade bij de Vlaamse ombudsvrouw Gender, Annelies D'Espallier. Zij maakte de juridische analyse op basis van de rechtspraak en stelt dat het argument gendergelijkheid niet valabel is voor zo een verbod. Argumenten die wel kunnen worden gebruikt door de overheid om dergelijke verboden in te stellen, zijn onder meer het kunnen communiceren, kunnen samenleven en in voorliggend geval, het samen kunnen zwemmen. Een boerkini maakt dat juist allemaal mogelijk, aldus de spreekster. Andere argumenten die werden gehanteerd, gingen over hygiëne, de kwaliteit van het zwembadwater of ecologie en ook daarin is Unia niet thuis. Men is daarvoor langs geweest bij het agentschap Zorg en Gezondheid, dat in het desbetreffende advies meegaf dat een boerkini de kwaliteit van het zwembadwater niet aantast.

319 dossiers gingen over religieuze overtuiging. 85 percent van de dossiers gaat over moslims, is aangebracht door moslims of gaat over de islam. Met 319 dossiers is er een daling te noteren in vergelijking met een jaar eerder. De daling is het sterkst in de domeinen media en internet en samenleving. Media en internet blijft wel het hoofdaandeel. Een domein dat wel een stijging kent, is justitie en politie. Dat kan volgens Unia gelinkt zijn aan een veranderd maatschappelijk klimaat na de aanslagen van Zaventem en Brussel. Ook de domeinen werk en onderwijs zijn belangrijk. In een beeld over vijf jaar is het volgens de spreekster interessant om te zien dat de stijging van het aantal dossiers levensbeschouwing lager ligt dan de globale stijging. Dat geldt niet voor andere domeinen.

Op datum van 22 juni komt Els Keytsman uit bij het thema gezondheid. Een verzekeraar is veroordeeld door de arbeidsrechtbank van Brussel omdat een vrouw met hiv gediscrimineerd werd. Zij weigerden een schuldsaldoverzekering toe te kennen aan de vrouw met hiv. Naar eigen zeggen kon de verzekeraar het risico niet goed inschatten en was de dekking op die grond niet mogelijk. Unia meent dat de contractuele vrijheid van de verzekeraar niet absoluut is en wordt beperkt door de antidiscriminatiewetgeving. Een hiv-patiënt een schuldsaldo-

zekering weigeren, is de toegang tot eigendom beletten. Het komt er eigenlijk op neer dat voor deze vrouw het uitzicht op een levensproject werd ontnomen. Unia vindt dat onrechtvaardig en de rechtbank is daarin gevolgd. Onder de andere discriminaties van personen met hiv, ziet men vaker verzekeringen met weigeringen of schrapping van een verzekering. Ook het niet vertrouwelijk omgaan met medische gegevens, bijvoorbeeld bij een groepsverzekering van een werkgever. Soms worden de vragenlijsten bezorgd aan andere personen die er ergens inzage in hebben. Als bekend wordt dat iemand hiv heeft, volgt ook soms ontslag, wordt een contract niet vernieuwd of volgen pesterijen.

Eerder in 2017 heeft Unia onderzoek laten publiceren, uitgevoerd door het observatorium voor aids en seksualiteit van de Brusselse universiteit van Saint-Louis. Er is een analyse uitgevoerd op 141 meldingen die door de jaren heen binnenliepen van personen met hiv, sinds 2003. Dat bleek zeer interessant.

Bij de cijfers over het criterium gezondheidstoestand waren 133 nieuwe dossiers met een opvallende stijging in het domein werk. Voorts springen dan ook goederen en diensten eruit met heel vaak discriminatie en andere. Er zijn nog andere ziektebeelden gevoelig voor discriminatie als het gaat over de lichamelijke toestand. Er zijn 13 dossiers behandeld over kanker, 7 over aids en 24 procent van de dossiers heeft betrekking op psychische aandoeningen.

In juli komt de zaak van Fouad Belkacem aan bod. Op 20 juli heeft het Europees Hof voor de Rechten van de Mens het beroep van de man verworpen. Hij was eerder al veroordeeld voor het aanzetten tot discriminatie, haat en geweld tegen niet-moslims. Het Europees Hof heeft geoordeeld dat de onlinevideo's die hij had gepost niet ressorteren onder de vrije meningsuiting. In het verleden heeft Unia al meermaals klacht ingediend tegen Belkacem en Sharia4Belgium. Toen het parket overging tot vervolging, heeft het zich dan ook burgerlijke partij gesteld. In 2012 is hij veroordeeld en nadien heeft hij nog een aantal beroepen ingesteld. Unia stelde zich burgerlijke partij omdat Belkacem in zijn video's onder meer opriep om niet-moslims een lesje te leren en hen te bevechten. De vrijheid van meningsuiting is heel belangrijk, maar bepaalde grenzen mogen niet overschreden worden. Dat was duidelijk het geval. Aanzetten tot haat en geweld kunnen nooit aanvaard worden.

Op 5 juli was er ook een veroordeling van de beheerder van de Facebookpagina van de Vlaamse Verdedigings Liga. Die pagina was ons al langer bekend en ook de beheerder. De uitspraak en veroordeling is voor Unia belangrijk en uitzonderlijk te noemen. Men wordt voor de bewuste feiten niet vaak veroordeeld, en doorgaans wordt er al helemaal geen proces gevoerd. De uitspraak is belangrijk om de paginaverantwoordelijkheid van mensen met een Facebookpagina te duiden. Je mag zelf niet oproepen tot haat en geweld of discriminatie en reacties moeten gemodereerd worden. Bovendien is het cruciaal dat je zelf geen haatdragende reacties liket.

Op Europees niveau is er een gedragscode met de grote sociale mediabedrijven inzake strafbare hatespeech en die wordt regelmatig geëvalueerd. Unia werkt daaraan mee, eind 2017 al voor de derde keer. Er is verbetering merkbaar, maar tegelijk ligt er nog werk op de plank.

Op 19 oktober was Unia in het Vlaams Parlement om zijn jaarverslag voor te stellen. De instelling nam tevens deel aan een gedachtewisseling rond het beleidsdomein werk.

Voor Unia is ook 3 december een belangrijke dag: de 'Internationale dag voor de rechten van personen met een handicap'. Er wordt een beeld getoond van een campagne waarbij de nadruk ligt op de rechten van personen met een handicap.

De vijfde affiche luidt de start in van een nieuw luik van de campagne rond 'Ik heb rechten'. Het gaat over stemrecht. Stemmen is een grondrecht en een hele belangrijke pijler in de democratie en het burgerschap. België ratificeerde het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap. Artikel 29 gaat daarover. Mensen met een handicap hebben het recht om deel te nemen aan het openbaar en het politieke leven, hebben het recht om te stemmen en om gekozen te worden. Ze hebben het recht om deel te nemen aan verenigingen en zelf verenigingen op te richten. Stemmen is een recht en geen voorrecht, maar toch wordt hen vaak gezegd dat ze niet kunnen stemmen. Verkiezingsprogramma's zijn niet altijd even begrijpelijk voor een aantal mensen met een handicap. Er is niet altijd een even goede uitleg over hoe ze kunnen gaan stemmen enzovoort. Unia heeft daarover meer duidelijkheid gevraagd en harmonisering over wie mensen met een handicap mogen helpen in het stembokje. De instelling is blij dat de minister verder wil helpen en heeft de desbetreffende brief goed ontvangen en met aandacht gelezen. De FOD Binnenlandse Zaken zal het Kieswetboek verder verduidelijken.

Unia focust op de verkiezingen en houdt het verloop in het oog in 2018. In 2019 zal men het onderzoek herhalen. Men hoopt alvast op een flinke verbetering.

Andere focus is de toegankelijkheid van gemeentelijke dienstverlening. Toegankelijkheid kan niet langer als iets vrijblijvend beschouwd worden, zoals ook het VN-verdrag stelt. Het is een noodzaak voor burgers met een handicap en wordt een dringende nood voor steeds meer mensen, als men de veroudering in gedachten houdt en bijvoorbeeld mensen met een chronische ziekte. Mensen werken en leven langer zelfstandig. Er is een onderzoek uitgevoerd naar de toegankelijkheid van de gemeentelijke dienstverlening in Vlaanderen, in Brussel en Wallonië. Daaruit zijn aanbevelingen gepuurd die ook bezorgd zijn aan de gemeenten. Aanleiding zijn drie deadlines: de verkiezingen in oktober 2018, het in voege treden vanaf september 2018 van een wet over toegankelijke websites van overheden, die stelt dat nieuwe websites toegankelijk zullen moeten zijn in 2019, bestaande in 2020, en de evaluatie door het VN-comité in het voorjaar van 2019, ook voor België. Toegankelijkheid was een belangrijk pijnpunt bij de eerste evaluatie en België moet derhalve kunnen aantonen dat het maatregelen nam voor structurele verbetering.

In november 2017 is de uitgave van de General Comment nummer vijf. Die gaat over artikel 19 en houdt een pleidooi voor de-institutionalisering. Samen met de begeleidingscommissie Handicap is Unia daarmee intensief bezig. Er worden in de volgende jaren aanbevelingen en adviezen geformuleerd. Het wordt volgens Els Keytsman ook voor het parlement een heel belangrijk debat.

Voor december 2017 wordt een foto getoond van de laatste dialoogtafel over redelijke aanpassingen in het onderwijs. Er gebeurt veel rond dat thema. Unia bracht een brochure uit over redelijke aanpassingen. Ze is heel vaak uitgeput. De nood is groot bij scholen. Men weet niet goed waar en hoe redelijke aanpassingen concreet aan te brengen. Op vraag van het werkveld zijn er dan driemaal dialoogtafels georganiseerd, telkens met vijf groepen van pedagogisch begeleiders, CLB-ondersteuners, ouders, deskundigen inclusie en lokale medewerkers van Unia. Men ging telkens uit van concrete cases, zoals verslagen van de CLB's. Zo is via de dialoogtafels een methodologie ontwikkeld. Die methodologie geeft aan hoe het onmiddellijke recht op redelijke aanpassingen zoals het VN-verdrag voorziet, concreet gemaakt kan worden en wie er wanneer om de tafel moet zitten. Men bedenkt intussen hoe men de methodologie over heel Vlaanderen kan uitrollen.

Wat betreft onderwijs wordt ook het nieuwe ondersteuningsmodel nauw opgevolgd. Unia is bezorgd over de vele veranderingen die in het werkveld

worden ingevoerd en snel moeten worden vertaald naar de praktijk. Bovendien baren ook de mechanismen die Unia ziet ontstaan zorgen. Ze zijn niet-conform met het M-decreet en niet-conform met het VN-verdrag. Uit de meldingen en dossiers blijkt dat men nog altijd uitgaat van een medische benadering van handicap terwijl het VN-verdrag pleit voor een sociaal-maatschappelijke benadering. Heel vaak gaat het om redelijke aanpassingen die geweigerd worden, hoewel het om een onmiddellijk recht gaat. Het CLB wordt niet altijd geraadpleegd terwijl zij als heel belangrijke actor altijd rond de tafel moeten zitten. De aanspreekpunten voor ouders zijn vaak onvoldoende gekend en ouders vinden hun weg niet.

Els Keytsman eindigt met een positieve noot. De Vlaamse overheid monitort de omzetting van het model zelf. Met de minister van Onderwijs wordt samengewerkt aan een visie en strategie om tot een inclusief systeem te komen. Op 8 en 9 oktober 2018 wordt in samenwerking met het Nederlandse College voor de Rechten van de Mens, die ook recent de opdracht kregen als onafhankelijk mechanisme voor het VN-verdrag, een conferentie georganiseerd over goede praktijkvoorbeelden van een inclusieve onderwijsrealiteit.

Inzake onderwijs blijkt dat meer dan de helft van de dossiers over handicap gaat. Er blijft nog een flinke hap raciale criteria, geloof en levensbeschouwing ook. Inzake handicap gaat het vooral over een gebrek aan redelijke aanpassingen en de meeste dossiers behandelen leerstoornissen en diverse psychische aandoeningen, veeleer dan lichamelijke of sensorïele handicap. De cijfers over religie in het veld onderwijs dalen tegenover 2016. Meldingen gaan vooral over het niet mogen dragen van de islamitische hoofddoek. Voor Vlaanderen en de Vlaamse cijfers gelden min of meer dezelfde verhoudingen. Daar gaat meer dan de helft over handicap, maar ook een flinke brok over raciale criteria. In het Vlaamse basisonderwijs behelst dat 26 percent, in het secundair 33 percent en in het hoger onderwijs ook 26 percent van de dossiers. Per niveau wordt een evolutie van de dossiers per discriminatiecriterium gegeven over de jaren heen, maar daarvan kan de spreker geen Vlaamse cijfers geven.

In 2017 kreeg Unia meer dan 6600 meldingen. Er is 2017 keer een onderzoek geopend. 1530 dossiers zijn afgesloten, waarvan bijna de helft gegrond bevonden is, en waarbij er dus sprake was van discriminatie. In bijna een op de drie van de gegronde dossiers is een buitengerechtelijke oplossing bedongen via dialoog, onderhandeling, door mensen samen te zetten en door het zoeken naar oplossingen waar iedereen zich kan in vinden. Unia beschouwt zichzelf als een alternatief voor gerechtelijke oplossingen, maar gaat soms zelf naar de rechtbank. In 2017 gebeurde dat 13 keer, met een gemiddelde doorlooptijd voor dergelijke dossiers van twee tot drie maanden.

Rond vorming en sensibilisering zijn een kleine 2600 uren ingericht, goed voor meer dan 12.000 deelnemers. De belangrijkste domeinen zijn werk, goederen en diensten, media met vooral internet, en onderwijs. De belangrijkste discriminatiecriteria zijn de zogenaamde raciale criteria, handicap en geloof, levensbeschouwing en leeftijd. Unia is in Brussel gevestigd en verwelkomt geïnteresseerden. Er zijn ook 13 lokale contactpunten in Vlaanderen waar mensen met een vraag terecht kunnen of als ze een dossier behandeld willen zien.

2. Vragen van de leden

Elke Van den Brandt merkt op dat de cijfers geregeld een toename dan wel afname van het aantal meldingen vertonen en wijt dat deels aan de maatschappelijke realiteit, maar ook aan bekendmaking. Zo is inzake leeftijd een toename van meldingen geregistreerd na sensibilisering en een concrete cases. Het lid

vraagt zich dan af of voor wat handicap betreft het aantal meldingen toeneemt omdat de situatie van mensen met een handicap in de samenleving effectief achteruitgaat of is dat juist omgekeerd en zijn mensen zich gewoon steeds meer bewust van hun rechten en dienen ze daarom sneller klacht in.

Een aantal groepen vinden minder gemakkelijk de weg. Op basis van seksuele geaardheid is er een onderrapportering en dan vooral bij vrouwen. Zijn er mogelijkheden om voor die groepen duidelijk te maken dat de weg naar Unia open ligt?

Er is een nulmeting gebeurd rond de bekendheid en reputatie van Unia. Wanneer staat de 1-meeting gepland? Zijn er al een paar voorproefjes beschikbaar?

Het lid gaat even terug op het voorbeeld van de engagementsverklaring in Gent inzake overheidscontracten en begrijpt dat een quickscan op een snelle manier sensibiliserend is en zelfreflectie toelaat, maar er kunnen ook klachten zijn. Loopt dat al lang genoeg om resultaten te zien? Is het een efficiënt instrument dat gekopieerd kan worden?

Wat betreft Facebookpagina's zijn mensen verantwoordelijk voor wat er op gebeurt. Geldt dat ook voor media en de fora op andere media? Qua verwerpelijke uitspraken zijn daar wel een aantal mooie voorbeelden te vinden, stelt het lid. Ze meent dat men dan die media erop moet kunnen aanspreken.

Met betrekking tot het moslimgeweld, waarbij het lid herinnert aan een hallucinant voorbeeld in Wallonië, noteert Unia een toename van geweld op moslims na de aanslagen. Blijft dat in stijgende lijn gaan of was er een knik en dan een verhoging. Lijkt het een tijdelijk fenomeen of is het blijvend? Hoe kan men ertegen ingaan, ook als politici? Hoe kan men vermijden dat er een maatschappelijk klimaat ontstaat dat bepaalde groepen in een negatief daglicht stelt?

Wat is de stand van zaken rond de aanvraag voor status A?

Elke Van den Brandt stelt, in het licht van de cases en de uitingen van racisme waarvan sprake onder de eerste 'bol', en de opmerking dat het de vraag is of men daarmee bezig moet zijn, te hopen dat men daarmee bezig blijft. Het kan over kleine zaken gaan, maar juist daar zijn volgens het lid de ingebakken denkpatronen te herkennen. Mensen moeten daarop attent gemaakt worden. Zo refereert ze aan mooie initiatieven van de minister rond de genderklik. Dat moet ook rond andere thema's kunnen, oppert het lid.

Ze waardeert ook dat de minister aanwezig is, gezien de moeilijke verhouding tussen Unia en de minister in februari. Er was toen onder meer sprake van een audit. Is er opnieuw een wederzijds vertrouwen sindsdien?

Piet De Bruyn corrigeert dat de minister zelf terecht aangaf dat het parlement het logische gremium is voor de evaluatie. De meerderheid wil dat het stof gaat liggen, maar het blijft de bedoeling om tegen het einde van de lopende samenwerking die evaluatie grondig te doen. Unia levert enerzijds volgens het lid zeer goed werk, maar polariseert ook enorm anderzijds, stelt hij. Men moet uitmaken hoe dat kan worden voorkomen, en hoe dat beter kan.

In eerste instantie acht ook *Piet De Bruyn* 25 jaar inzet voor gelijkheid en strijd tegen discriminatie een hele prestatie. In het voorwoord werd volgens hem een vrij somber beeld opgehangen van de samenleving met betrekking tot discriminatie. Het gaat niet de goede kant op, zo zou blijken uit een studie. Het lid oppert dat er evenwel altijd wel andere studies zijn die minstens een licht

andere tendens of zelfs een radicaal ander beeld schetsen. Zo biedt de VLIM-studie 2018 iets meer hoop, al betekent dat niet dat er geen problemen zijn. Op de vraag of de aanwezigheid van verschillende culturen een verrijking is voor de samenleving, antwoordden in 2017 55 percent van de respondenten affirmatief. Dat is meer dan in de voorafgaande tien jaar. Op de vraag of migranten over het algemeen niet te vertrouwen zijn, repliceert bovendien een historisch laag aantal mensen bevestigend. Cijfers zijn nooit zaligmakend, aldus het lid. Hij ziet echter dat zelfs de stelling dat migranten komen profiteren van de sociale zekerheid het laagste cijfer ooit genereert: het gaat van 44, naar 33, naar 30 percent. Die gunstige evolutie kan door wat Unia aan werk levert, maar evengoed dankzij het werk van de zittende regering en meerderheid.

Een spijtig punt vindt het lid dat op de vraag of migranten een bedreiging zijn voor onze cultuur en gebruiken, toch nog een op drie ja antwoordt. Dat moet ook voor Unia een werkpunt en bekommernis zijn, meent het lid. In dat verband moet de instelling tussen de mensen gaan staan en niet tegenover zij die daarop bevestigend antwoorden. Daar mist men kansen. Een voorbeeld daarvan vindt Piet De Bruyn de 'strijd' tegen Zwarte Piet. Hij vindt het best dat er uitleg verstrekt wordt en er doet zich een evolutie in terminologie voor, maar toch ziet hij soms nodeloos confronterende acties ten aanzien van wie er geen probleem mee heeft.

De relaties met de joodse gemeenschap zouden opnieuw professioneel verlopen. Het probleem werd geschetst als zou het een spijtige zaak zijn dat de bewuste mail per ongeluk publiek werd, terwijl het probleem eigenlijk erin bestond dat die ooit geschreven is. Er is intern een opinie geventileerd die niet strookt met wat er te verwachten is van een gelijkheidsinstituut.

Het uitblijven van een interfederaal actieplan rond homofoob en transfoob geweld wil niet zeggen dat er op het niveau van de regio's, en meer bepaald op het Vlaamse niveau, geen beleid werd gevoerd. Men miste wel nog een helikopterzicht op wat er overal gebeurt, waar er leerpunten zijn, dat is wel de meerwaarde van dat interfederaal actieplan.

Het lid heeft het moeilijk met wat hij noemt de wat ambigue houding van Unia tegenover het juridische kader waar iedereen zich aan te houden heeft. Ondanks dat iets wettelijk kan, na aftoetsing door rechtbanken, zoals het ontslaan van een medewerkster die een hoofddoek is beginnen dragen, is dat voor Unia soms toch nog problematisch. Dat is moeilijk te begrijpen voor de Vlamingen.

Discriminatie op de werkvloer en het vinden van werk blijven heel gevoelige aandachtspunten. Het aspect taal wordt ter zake door Unia onderbelicht, meent Piet De Bruyn. In de meest recente Vlaamse survey 'Sociaal-Culturele Verschuivingen (SCV)' die specifiek rond samenleven in diversiteit draait, geven mensen zelf aan dat ze nog niet actief op zoek waren naar een job omdat ze ook nog met andere inburgerings- en integratieactiviteiten bezig waren. Ook het feit dat ze de taal nog niet of onvoldoende spreken, wordt aangemerkt als een logische hinderpaal. Het lid noemt het dan ook logisch dat daarop intensiever wordt ingezet, en dat op verschillende manieren. Er mag positieve aandacht naartoe gaan, vindt hij.

Andere tegenstrijdigheid in het betoog van Unia die het lid opmerkt, is dat een stijging in registraties niet noodzakelijk het probleem in de maatschappij vergroot. De correlatie is niet eenduidig. Piet De Bruyn vraagt om eenduidigheid in de communicatie en geen foute conclusies mee te geven.

Met betrekking tot de beslissing over het onverdoofd slachten, blijft het volgens Unia afwachten wat de verdere juridische procedures als resultaat zullen geven.

Het lid vraagt om de tijd die er is te besteden aan het uitleggen dat het volgens toetsing van de Raad van State wel redelijk is en dat er een dialoog aan vooraf is gegaan die ook nooit is stopgezet. Het gaat om een vrij lang proces dat duidelijk tot een oplossing is gekomen, zeer breed politiek gedragen. Die brede politieke consensus moet beschouwd worden als voldoende representatief voor de hele samenleving. Het lid ziet Unia daarin graag een actieve rol opnemen ter verdediging van die visie.

Tine van der Vloet verneemt dat er heel veel een beroep wordt gedaan op Unia en dat er een toename is in verschillende doelgroepen. Is daarvoor een onderliggende reden aan te wijzen, bijvoorbeeld meer acties rond naambekendheid of zijn er gewoon meer maatschappelijke problemen?

Wat betreft de toegankelijkheid van dienstverlening gebeurt er heel veel bij Inter. Is er een samenwerking?

Bart Van Malderen stelt dat de aanleiding voor de bespreking de toename is van het aantal klachten met betrekking tot handicap, die werd waargenomen en de aanzet gaf tot een vraag om uitleg van sp.a. Dat blijkt dus inderdaad zo, al is dat in een breder kader te plaatsen. Toen de minister werd gevraagd om duiding bij de cijfers te geven, gaf zij aan dat ze dat niet kon doen, omdat er nog geen terugkoppeling met Unia was geweest over het jaarverslag. Heeft er intussen wel overleg plaatsgevonden tussen Unia en het kabinet? Laat dat toe beleidsconclusies te trekken? Van Unia wil het lid weten welke concrete aanbevelingen er zijn voor het Vlaamse beleidsniveau. Welke conclusies trekt de minister uit het jaarverslag? Welke initiatieven wil ze eraan koppelen?

Minister Liesbeth Homans verbetert dat ze enkel aangaf dat zij de achterliggende redenen van de cijfers niet kon geven, omdat het niet om haar jaarverslag ging.

Bart Van Malderen meent dat elke klacht een opportuniteit inhoudt om iets recht te zetten of remediërend op te treden. Een op drie dossiers die geopend worden, leidt tot een buitengerechtelijke oplossing. Er wordt telkens een steentje verlegd, maar er is ook nog heel wat werk voor de boeg, meent het lid. Wie moet er ageren? Het lid hanteert het voorbeeld van het overleg inzake sociale media. Er is vooruitgang geboekt, zo luidt het. Wat houdt dat in en wat is er verder nog nodig? Zal het overleg met de sector ultiem een bevredigende uitkomst bieden of zijn er andere initiatieven nodig omdat de bilaterale contacten op hun limieten zouden stuiten?

Wat zijn aanbevelingen die Unia kan meegeven een jaar voor de verkiezingen, om nog actie te ondernemen? Wat kan een parlement nog doen?

Het lid sluit zich aan bij de vragen om duiding bij een aantal evoluties in klachten en sectoren. Hoe zit het met de klachten in sectoren en de achtergronden? Is er een vergroot bereik, dan wel een veranderde maatschappelijke realiteit? Is er meer aangiftebereidheid? Is er sprake van toegenomen polarisatie? Wat is de impact van gevoerde campagnes? Werkt dat door in de volgende jaren en is het dus duurzaam of fluctueert dat met de communicatie?

De cijfers met betrekking tot onderwijs baren het lid zorgen. Hij verwijst naar de gespannen verhouding tot het VN-verdrag en het M-decreet op verschillende punten. Er is een toename in de cijfers. Legt Unia de link naar het M-decreet dat misschien een kader gewijzigd heeft waardoor bepaalde zaken op scherp worden gezet? Vergroot de discussie ter zake de gevoeligheid voor de redelijke aanpassingen?

Pagina 20 en 21 bevatten een analyse naar tewerkstelling, nationaliteit en opleidingsniveau. Verderop wordt verduidelijkt dat los van de kloof in tewerkstelling, er ook als de toegang tot de arbeidsmarkt er eenmaal is, nog altijd mechanismen blijven bestaan van achterstelling, zoals een lager loon. Ook de ondervertegenwoordiging van mensen met een niet-Belgische achtergrond in de publieke sector blijft een aandachtspunt. Kan dat in de tijd geplaatst worden? Neemt die problematiek toe of niet?

De werkloosheid daalt en er is heel wat uitstroom als gevolg van vergrijzing. Dat veronderstelt een nieuwe instroom. Heeft Unia het gevoel dat kansengroepen in gelijke mate mee profiteren van die kansen? Worden de kloven kleiner of juist niet?

Op pagina 24 gaat het om tewerkstelling van personen met een handicap. De Federale Regering heeft beslist om het 3 percentquotum ook toe te passen op uitbestede tewerkstelling in sociale werkplaatsen. Hoe kijkt men naar die maatregel, vooral gelinkt aan het VN-verdrag en het recht op redelijke aanpassingen op de werkvloer?

Unia maakt zich wat betreft onderwijs zorgen om het verstrekken van foutieve informatie over het VN-verdrag en het recht op redelijke aanpassingen. Het lid vraagt meer duiding.

Men maakt zich tevens zorgen om het niet correct toepassen van het recht op redelijke aanpassingen en het inschrijvingsrecht. Het recht op inclusief onderwijs zou op significante wijze geschonden worden. Ook daarbij krijgt Bart Van Malderen graag wat aanbevelingen.

Op basis van een registratie van studenten met een functiebeperking in het hoger onderwijs, blijkt dat 6 percent erkend wordt als student met een handicap conform de VN-definitie. Voor het leerplichtonderwijs ontbreken die cijfers. Is er zicht op de realisatiegraad van de vraag tot redelijke aanpassingen? Is er monitoring? Hoe is de verhouding tussen de vraag en effectieve aanpassingen? Blijven er vragen onder de radar? Hij hoort graag ook aanbevelingen inzake redelijke aanpassingen.

Op pagina 91 leest het lid dat Unia de rechten van het Romavolk als problematisch ervaart. Die groep krijgt vaak te maken met discriminatie. Er worden details aangereikt over kraakpanden in Gent. De problematiek deed daar de gemoederen oplaaien. Er zijn initiatieven genomen om het kraken tegen te gaan maar ook om de kansen op huisvesting te verbeteren. Werken die maatregelen? Zijn er gegevens beschikbaar die aangeven dat de verhitte discussie enigszins bekoeld is?

Unia sluit zich aan bij de kritiek die ook door de Vlaamse ombudsman is geuit over de reservatieplicht bij De Lijn. Vanuit sp.a is een voorstel van resolutie ingediend om de reservatieplicht versneld af te bouwen en een mentaliteitswijziging te bewerkstelligen (*Parl.St.* VI.Parl. 2017-18, nr. 1601/1). CD&V diende ter zake een conceptnota in (*Parl.St.* VI.Parl. 2017-18, nr. 1625/1). Kan Unia alvast aangeven wat redelijke aanpassingen voor personen met een handicap moeten inhouden bij De Lijn? Waar zouden zich juridische problemen kunnen aandienen?

Lorin Parys leest op pagina 26 van het jaarverslag over de tool die is ontwikkeld, de Grootste Gemene Deler. Daarmee wil men levensbeschouwing en diversiteit op de werkvloer kaderen. De naamgeving geeft al aan wat de uitkomst van de tool moet zijn. Bij een individuele vraag om inrichting van een gebedsruimte of aanpassing van een werkrooster, halal of koosjer voeding, raadt de methode aan om de vraag te kaderen en ze net als andere vragen aan de overlegorganen voor

te leggen. Daarna kan dan een antwoord geformuleerd worden waarin de vraagsteller zich kan vinden. Dat moet inclusie bevorderen en is gunstig voor iedereen. Het groeit dan uit tot een gemeenschappelijk gedeeld gegeven en breidt uiteindelijk de regel uit tot alle werknemers. Kan men ooit tot de conclusie komen dat een strikt neutrale exclusiviteit ook de beste oplossing is als men het voorliggende instrument gebruikt? Het lid verwijst naar het OCMW van Leuven waar het sinds het participatietraject in september 2017 toegelaten is om een hoofddoek te dragen aan het loket, maar ook dat een medewerker van het OCMW die een opdracht vervult bij een OCMW-klant kan vragen of hij daar tijdens een pauze mag bidden. Lorin Parys vindt dat niet oké. Een overheid moet strikt neutraal zijn. Als men stelt dat er een groot participatietraject is gelopen en dat men iedereen wil betrekken, dan mist het lid wel de nodige contacten en communicatie met de betrokken OCMW-klanten zelf. Wie kwetsbaar is en dienstverlening geniet van de overheid, durft allicht niet meteen zijn voorkeur echt uit te spreken bij een dergelijke vraag. Kan men gewoon 'nee' zeggen?

Op pagina 59 vindt het lid iets waarmee hij het fundamenteel oneens is. Er staat dat segregatie in het onderwijs moet worden aangepakt en dat dat zou moeten gebeuren door de vrije schoolkeuze aan banden te leggen. Voor het lid is dat probleemoplossing nastreven door een ander probleem te creëren. De autonomie van scholen en de vrije schoolkeuze van ouders worden aangemerkt als oorzaken van segregatie en juist dat noemt het lid twee zeer belangrijke principes. Unia wil veel verder gaan dan wat er aan regelgeving beschikbaar is. Dubbele contingentering heeft een vrij beperkt maar positief effect op de sociale mix in scholen, aldus Unia. Dat er een beperkt effect is, kan het lid beamen, of dat ook positief is, kan niet met dezelfde zekerheid gestaafd worden. Hij heeft ernstige bedenkingen bij de hele redenering rond de autonomie van scholen en de inperking van de vrije schoolkeuze van ouders.

De manier waarop Unia in het jaarverslag bepaalde cijfers duidt, doet bij Lorin Parys vragen rijzen. Er zijn meer dossiers geopend over werk, politie, justitie en samenleving en onder de titel discriminatie stijgt de discriminatie op de werkvloer. Men gaat ervan uit dat dat zo is, omdat het aantal meldingen is toegenomen. Tegelijk wordt gesteld dat het aantal dossiers inzake discriminatie ten opzichte van Roma, als inwoners van Vlaanderen en België, is gedaald, maar daar gaat men er niet van uit dat de discriminatie ten opzichte van hen ook gedaald is. In hoeverre kan men ervan uitgaan dat discriminatie toeneemt of dat het de bekendheid van Unia is die gestegen is, als instantie om klacht in te dienen? Het lid noemt het alvast een rapportering met twee maten en twee gewichten. Hij beschouwt het als een polariserend gegeven als men dergelijke verkeerde conclusies trekt. Het debat moet op feiten gebaseerd zijn.

Hij ziet die algemene bedenking doorgetrokken in wat er over geloof is opgenomen. Het aantal dossiers op basis van geloof is op hetzelfde niveau gebleven als in de jaren voor 2016, maar tegelijk vindt men de lage meldingsgraad vreemd en wijdt men dat aan een gebrek aan vertrouwen van moslims in overheidsinstellingen of in elk geval aan de indruk die ze hebben dat het weinig uithaalt als ze iets melden. Op welke gronden stoelt dat oorzakelijk verband? Zijn er cijfers over wie welke melding doet?

Het lid is ook zeer blij met een aantal dingen die Unia doet. Hij noemt het een bijzonder positief gegeven dat men personen met een beperking ertoe wil aanzetten hun stemrecht uit te oefenen. Er gebeurt heel wat rond, met een brochure van het Vlaamse niveau, wat Unia doet en een audiomodule in het stemlokaal. Lorin Parys hoopt alvast op positieve resultaten.

3. Antwoorden van Unia

Els Keytsman gaat eerst in op de opmerkingen wat betreft meldingen en dossiers en de cijfers van de activiteiten en wat dat dan maatschappelijk betekent. Ze benadrukt dat het jaarverslag onder meer de cijfers zijn die de eigen activiteiten weergeven en aan de andere kant de cijfers van meldingen en dossiers. Het hoofdstuk waarnaar wordt verwezen, gaat over meldingen die Unia behandelt. Men werkt met de meldingen die binnenkomen. Ze zijn het topje van de ijsberg, stelt de sprekerster. Om echt te weten hoe het zit in de maatschappij met een bepaald fenomeen van discriminatie of ongelijke behandeling, is er wetenschappelijk onderzoek nodig. Dat gebeurt ook, onder meer met de diversiteitsserie die is ontwikkeld. Intussen zijn er drie werkstukken uitgebracht rond werk, rond huisvesting en heel recent de diversiteitsbarometer onderwijs. Daar wordt via wetenschappelijke methodologie de ongelijkheid in een bepaald domein gemeten voor bepaalde groepen. Het wordt dan duidelijk dat bepaalde tendensen uit wetenschappelijk onderzoek niet altijd terugkomen in de cijfers van Unia. Voorbeeld daarvan is het leeftijdscriterium. Uit de diversiteitsbarometer werk en andere wetenschappelijke studies wist men dat er daarop zwaar gediscrimineerd wordt. Dat kwam niet terug in de meldingen.

Spreekster meent dat daarvoor verschillende redenen aan te wijzen zijn, waaronder onderrapportering, maar tegelijk ook het niet beseffen dat het om discriminatie gaat. Anders behandelen op basis van leeftijd gebeurt elke dag en is ook vaak in wetten ingeschreven. *Els Keytsman* refereert daarbij aan het gegeven stemplicht/opkomstplicht vanaf achttien jaar, de discussie over meerderjarigheid en vanaf welke leeftijd er alcohol geconsumeerd mag worden. Een welbepaalde case koppelen aan een kleine campagne bood meteen een sensibiliserend effect. Qua effect van campagnes kan men derhalve ook stellen dat sensibiliseren en impact genereren mogelijk is door een goede communicatie. Leeftijd komt sindsdien wel terug in de cijfers, al is de sprekerster van oordeel dat er nog veel meer discriminatie is op basis van leeftijd dan meldingen doen vermoeden. Ze benadrukt in die zin het belang en de inzet van wetenschappelijk onderzoek om een goed beeld te krijgen van de realiteit in een bepaald domein en ter duiding van de cijfers.

In het algemeen is er een onderrapportering. Dat er zoveel meldingen zijn binnengekomen, linkt Unia zelf alvast ook aan de betere bekendheid van de instelling. De nulmeting wordt gevolgd door de 1-meting die in uitvoering is. Het strategisch plan is in evaluatie. Unia heeft verscheidene studies laten uitvoeren die lopen. Dat gaat enerzijds over de uitvoering van het strategisch plan, waarbij gepraat wordt met de stakeholders, met de eigen mensen en de raad van bestuur. Er is een tevredenheidsenquête gehouden onder melders bij Unia. Voorts was er nog desk research, ook onder personeel zelf. Anderzijds is de 1-meting uitgevoerd, maar die is nog niet afgerond. In 2015 werd initieel een bekendheids- en imago-onderzoek naar het toenmalige centrum uitgevoerd. Zoals alle studies, zullen die zaken op de website geplaatst worden omwille van de transparantie. Leerpunt dat de sprekerster alvast kan meegeven is dat de bekendheid in Vlaanderen toegenomen is. De geholpen bekendheid ligt op ongeveer 30 percent. Bij Franstalige mensen is dat iets minder. Het imago blijft 'flou'. In die zin is er niet echt een verbetering zichtbaar. Dat bleek ook uit de tevredenheidsenquête bij de melders en in de gesprekken met de stakeholders. De verwachtingen ten aanzien van Unia zijn heel hoog en heel breed en gaan veel verder dan de eigenlijke opdracht. Het is derhalve zaak nog veel meer uit te leggen. *Els Keytsman* hoopt alvast te mogen rekenen op de hulp van de parlementsleden in dat verband, om uit te leggen waarvoor Unia al dan niet bevoegd is. Het relatieve aantal meldingen waarvoor Unia niet bevoegd is, neemt toe. Wie daar terecht komt voor genderdiscriminatie, krijgt te horen dat ze bij het

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen moeten zijn, of bij de Vlaamse ombudsvrouw Gender.

Er is dus impact van een campagne en communicatie, maar het is niet eenvoudig om die te meten, aldus de sprekerster. De 1-meting wijst ook al uit dat het imago van Unia nog niet is wat het hoort te zijn. Daarop moet men verder inzetten en er is nog ruimte voor verbetering. Het volgende strategisch plan zal daarrond werken.

Patrick Charlier, directeur van Unia, voegt toe dat een conclusie van de evaluatie een vorm van dilemma is. Men kent de perceptie van de bevolking en de stakeholders: Unia is een instelling die de raciale discriminatie bestrijdt en een soort van 'Marokkaans centrum' is. Dat weerleggen is een uitdaging op zichzelf. In de bevraging blijkt dan weer dat als hoofdzakelijke problemen in de maatschappij waarvoor Unia actief moet zijn, in eerste instantie gerefereerd wordt aan raciale discriminatie. Enerzijds is men er dus te veel mee bezig, maar anderzijds wil men wel dat Unia zich daarover buigt als belangrijk maatschappelijk element. Meer acties rond andere thema's, meer communiceren over niet-raciale aspecten is allemaal nodig, maar het raciale mag men ook niet loslaten.

Wat betreft cijfers en cases, gaat het om algemene cijfers en met de caseload wil men vooral specifieke aandacht richten op specifieke fenomenen. De spreker haalt als voorbeeld de studie over personen met hiv aan naar aanleiding van de cases. Er is tevens een analyse gebeurd in 2017 naar afrofobie, mensen van Afrikaanse afkomst die slachtoffer zijn van discriminatie. Dan is er nog een verslag over de consequentie van de aanslagen en de respectieve maatregelen inzake terreur en radicalisme op basis van de caseload. Dat krijgt in 2018 een update. Eerder al is er een studie uitgevoerd over seksuele geaardheid en homofobie onder arbeiders. Dat ligt in die groep zeer moeilijk. Organisaties zoals Cavia en Rainbow House kunnen de arbeiders niet bereiken. Dat gaat over een sociologisch gegeven. Unia is ook bezig met een analyse van de meldingen over taal. Dat wordt gepubliceerd eind 2018. Unia noch enige andere instelling is bevoegd voor taaldiscriminatie. Jaar na jaar komen er tussen 130 en 150 meldingen over binnen. Men wil dus vooral dat soort vragen analyseren. Deels heeft dat te maken met de communautaire situatie, deels ook helemaal niet. Vaak gaat het om ongelijke behandeling op basis van taal, accent enzovoort. Het gaat erom een kleine analyse te maken van wat burgers aanbrengen.

De spreker meent dat ook een specifiek verslag of studie over lesbofobie aan de orde is. Van de mensen die aankloppen met lgbt-discriminatiezaken, zijn 83 percent mannen. Het is de vraag waarom er zo weinig vrouwen melding maken. Men weet dat er problemen zijn. Unia beschikt derhalve over algemene cijfers maar probeert ook heel gericht studiewerk te verrichten, dat op basis van de caseload.

Els Keytsman gaat verder met de vragen over de erkenning als mensenrechteninstelling in B-status voor Unia en de nood aan een mensenrechteninstelling met de A-status. Op federaal niveau lopen er gesprekken tussen staatssecretaris Demir en minister van Justitie Koen Geens die een nationale mensenrechteninstelling met A-status willen uittekenen. Dat duurde al enige tijd en de facto was voor de herstructurering en interfederalisering het vroegere Centrum voor gelijkheid van kansen erkend als mensenrechteninstelling. Door de splitsing en omdat migratie werd ondergebracht bij een andere instelling die nu Myria is, is men die status kwijtgespeeld. Met het oog op het internationale werk en het werk op het vlak van de mensenrechten algemeen achtte Unia het van belang opnieuw erkend te worden als mensenrechteninstelling. Daarom heeft Unia een aanvraag voor erkenning ingediend terwijl ook de ministers nadenken over hoe een instelling met A-status en breed mandaat eruit kan zien. Eind mei kreeg men het

bericht dat op basis van het dossier en een bijkomend interview de B-status was toegekend, zoals verwacht. Men is verheugd met de erkenning voor het werk van Unia, niet alleen rond non-discriminatie en gelijke kansen maar ook breder rond mensenrechten algemeen. Tegelijk laat het ook toe op internationaal niveau de werkzaamheden voort te zetten. Unia blijft met vele anderen vragende partij voor een mensenrechteninstelling met A-status. Het is belangrijk dat ons land een dergelijke instelling heeft. Dat kan pas als ook in overleg met de deelstaten een consensus bereikt wordt, omdat zo een instelling nationaal/interfederaal moet zijn en een heel breed mandaat heeft. Het is niet de bedoeling dat Unia die nationale mensenrechteninstelling met A-status wordt, maar wel dat het er een rol in kan spelen want er zal inderdaad een andere instelling of een mechanisme op poten moeten worden gezet.

Wat betreft de audit, legt Unia verantwoording af aan de parlementen. Het is opgericht via een samenwerkingsakkoord dat alle parlementen hebben aangenomen. Die samenwerkingsovereenkomst wordt regelmatig geëvalueerd. De evaluaties die al intern zijn gebeurd, kunnen mee de input vormen.

Over de opmerkingen dat er een te somber beeld wordt opgehangen, noteerde de spreekster alles. De studie waarvan sprake is Unia niet onbekend. Die wordt zeker gebruikt bij de omgevingsanalyse voor het volgende strategisch plan. Els Keysman benadrukt nogmaals dat het in essentie gaat om de meldingen en dossiers die Unia behandelt en wat uit de vele contacten met mensen en organisaties blijkt. Nog niet alles is opgelost en voor Unia stuiten nog te veel mensen op ongelijke behandeling en regelrechte discriminatie. Met de parlementsleden hoopt ook Unia dat de gevallen van extreem geweld zoals dat ten aanzien van een jonge moslimvrouw uitzonderingen blijven. Maar die dingen gebeuren wel en het is de opdracht van Unia om die mensen bij te staan, te helpen en te ondersteunen en tegelijk voor de overheid aanbevelingen te doen om ervoor te zorgen dat het niet meer gebeurt.

Mensen die via de klassieke media een forum hebben of een website beheren of zelf een pagina hebben, hebben net als elke Facebookbeheerder dezelfde verantwoordelijkheid, onderstreept de spreekster. Als er meldingen en dossiers behandeld worden of Unia merkt iets op een forum of op een pagina dat niet klopt, probeert men de betrokkenen vaak te contacteren. Er wordt dan doorgaans wel iets weggehaald, maar proactief nadenken over een beter beheer van reacties op hun verschillende communicatiekanalen zou beter zijn, stelt Els Keysman. Andere media lossen het anders op. Zo besliste bijvoorbeeld het weekblad Knack om op zijn website geen forum meer te organiseren omdat het te veel tijd en moeite kost om al die reacties op een goede manier te beheren. Ze willen het maatschappelijk debat op een andere manier stimuleren. Ook de media hebben een gelijke verantwoordelijkheid.

Wie moet dan ageren? Het gaat volgens de spreekster om een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wie een Facebookpagina heeft of een forum beheert, moet dat in de eerste plaats zelf in goede banen leiden. Unia vraagt mensen om te reageren als er haatpraat ergens passeert. Men kan het ook aan de sociale mediabedrijven rapporteren. Zij hebben dan de verantwoordelijkheid om snel te reageren en te verwijderen. Unia ziet ook een belangrijke verantwoordelijkheid voor slachtoffers van haatboodschappen om dat te melden bij hen, waar dan een dossier opgebouwd wordt. Indien nodig kunnen dan verdere stappen ondernomen worden, tot juridisch toe. De strijd tegen haatpraat is een collectieve verantwoordelijkheid, slachtoffers staan niet alleen.

De VLIM-studie en de houding van mensen tegenover bepaalde migranten en het feit dat men hen beschouwt als bedreiging voor de eigen cultuur, vormen ook voor Unia een wake-upcall. Die cijfers moeten beter en het streven moet een

inclusieve maatschappij zijn waarin eenieder op een gelijke manier kan participeren. De verschillende gemeenschappen in het land moeten op een vriendschappelijke en vreedzame manier kunnen samenleven en op een positieve manier naar elkaar kijken. Uit het dagelijks werk en studies blijkt dat de zogenaamde contacttheorie helpt en werkt. Contact met diversiteit maakt de ingesteldheid ten aanzien daarvan positiever. Mikken op inclusie, het samenbrengen en het stimuleren van de dialoog, het samen dingen doen om zo diversiteit te normaliseren is dus van belang, aldus de spreker. Unia denkt alvast na over zijn eigen bijdrage daaraan.

Wat betreft de mail die per ongeluk extern is verstuurd, die omvatte juridische commentaar over een juridisch dossier. Dat incident is uitgepraat en is ook aangegrepen om een aantal dingen uit te praten. Men zit heel regelmatig rond de tafel, ook over andere dossiers. Er worden meldingen aan Unia doorgegeven om te bekijken wat men samen kan doen. Zo is gezamenlijk aan de federale overheid het signaal gegeven om de waakzaamheidscel Antisemitisme opnieuw op te richten. Dit is een regelmatige vergadering waarin niet alleen joodse organisaties rond de tafel zitten met Unia, maar ook met de politie, Binnenlandse Zaken en Justitie om te bekijken hoe incidenten rond antisemitisme en negationisme kunnen worden aangepakt.

Bij de opmerking over een ambigue houding met als voorbeeld de levensbeschouwing op de werkvloer, meent de spreker dat het lid refereert aan de zaak-Achbita. Daar vond ze zelf het enige dat ambigu te noemen was, de rechtspraak die voor deze uitspraak alle kanten op ging. Dat is ook de reden waarom Unia naar aanleiding van die individuele case verduidelijking gevraagd heeft. Het ging om een vrouw die op de werkvloer de islamitische hoofddoek wilde dragen. Er was geen duidelijk arbeidsreglement. Dat is bij het toenmalige centrum terechtgekomen. Na een eerste gesprek kreeg de vrouw haar ontslag. Daarom heeft Unia rond dat thema besloten in dat individuele geval een juridisch dossier op te bouwen. Dat kreeg op het hoogste niveau een uitspraak en de communicatie daarrond was helemaal conform de uitspraak van het Europese Hof van Justitie. Het vonnis geeft meer duidelijkheid zoals Unia beoogde en stelt dat bedrijven een neutraliteitsbeleid kunnen voeren, maar dat het om een algemeen beleid moet gaan, goed doordacht en dat consequent wordt toegepast. Het kan niet alleen gelden voor de hoofddoek maar moet gelden voor alle veruiterlijkingen. Als er toch personeelsleden zijn die de hoofddoek willen dragen, dan mag men niet zomaar overgaan tot ontslag maar dan moet er eerst onderzocht worden of een andere functie mogelijk is, zonder rechtstreeks contact met het cliënteel van het bedrijf. Unia probeert de duidelijkheid die is geschapen ook in te bedden in tools die aan de bedrijfswereld worden aangeboden. Er was ambiguïteit in de rechtspraak, door deze uitspraak is er meer duidelijkheid gekomen. Voor Unia moet de vrijheid van godsdienst net zo goed gelden in het publieke leven als voor een stuk in het bedrijfsleven.

Met betrekking tot het onverdoofd slachten geeft Unia advies op vraag als een organisatie naar een juridische analyse vraagt. Dat behoort tot de missie en de opdracht. Het zijn evenwel de organisaties die verdere juridische stappen hebben gezet, niet Unia, aldus Els Keytsman. Daarom worden vraagtekens geplaatst bij de vraag of dat de toets met het EVRM zal doorstaan.

Patrick Charlier vult aan dat het klopt dat er aan Vlaamse kant een heel proces is doorlopen, wat in het Waalse Gewest niet is gebeurd, hoewel daar eenzelfde decreet is goedgekeurd. Daarom zijn ook vragen gerezen van bij de joodse organisaties en de moslimgemeenschap aan Franstalige kant. Het advies van Unia baseert zich echter ook op het advies van de Raad van State die ook relatief kritisch was over het algemeen verbod op onverdoofd slachten. Ons advies volgt deze redenering.

Els Keytsman bevestigt dat er een samenwerking is met Inter rond toegankelijkheid. Als er meldingen en dossiers behandeld worden en men merkt dat scholen, gemeentebesturen of bedrijven niet echt 'mee' zijn met het thema, dan verwijst Unia door naar Inter. Unia stelt dat de technische expertise daar zit. Unia zit regelmatig met hen om de tafel. In 2018 is er speciaal met het oog op de gemeenteraadsverkiezingen een website gelanceerd www.kiesgelijkekansen.be. De website is in drie talen en specifiek gericht op iedereen die zich verkiesbaar stelt en op gemeentelijke ambtenaren. Er zijn goede praktijken verzameld over heel België en die worden beschikbaar gesteld op de website. Men kan in beide landsgedeelten zo van elkaar leren en er wordt ook doorverwezen naar documentatie en materiaal van Inter. Unia moedigt het afsluiten van samenwerkingsovereenkomsten met Inter aan. Dat is een van de goede praktijken die Unia op de website heeft geplaatst, net als de adviezen en aanbevelingen van Unia. Unia verwijst vaak door naar andere organisaties die over een specifieke expertise beschikken.

Over het jaarverslag is er nog geen overleg gepleegd met het kabinet. Het is nog maar pas gepubliceerd en publiek gemaakt. Er is wel regelmatig overleg met het kabinet en het jaarverslag zal dan ook zeker aan bod komen.

Als men kort bij Vlaamse verkiezingen zou zijn, wat zou dan de wenslijst van Unia zijn? Het lijkt alvast een goed idee om het Vlaamse Antidiscriminatie-decreet (decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid) te evalueren zoals op federaal niveau en indien mogelijk te versterken. Algemeen heeft het land een hele sterke antidiscriminatie-wetgeving, zeker in vergelijking met het buitenland. Federaal is de wetgeving geëvalueerd. Op basis van meer dan 17.000 dossiers die over een periode van 10 jaar door Unia zijn behandeld, is een analyse gebeurd waaruit 27 aanbevelingen gedistilleerd zijn. Dat zou ook voor het Vlaamse decreet kunnen.

Patrick Charlier voegt toe dat de evaluatie van de federale wetgeving verwijst naar het Vlaamse decreet omdat dat de beste tekst is die vooralsnog beschikbaar is. Daarin wordt onder meer de mogelijkheid voorzien om meervoudige discriminatie aan te pakken. Het decreet spreekt ook over sociale positie en niet 'sociale afkomst'. De positieve setting van het Vlaamse decreet vermeldt Unia dus als voorbeeld.

Els Keytsman onderstreept nog dat voor Unia een nationaal actieplan Racisme cruciaal is. Ook Vlaanderen zal daarin betrokken moeten worden. Staatssecretaris Demir is daarmee bezig. Men wacht al sinds 2001 en Unia heeft alle hoop op 2019 gevestigd.

Wat handicap betreft is het van groot belang dat alles wat betreft personen met een handicap en alle beleid dat ter zake wordt ontwikkeld ook in samenspraak met de betrokkenen gebeurt, zoals het VN-verdrag ook oplegt. Een beleidsparticipatiestructuur is belangrijk en het zou een mooie verwezenlijking zijn als dat tot een goed einde wordt gebracht, stelt de spreker. Men weet dat het kabinet hiermee bezig is en dat dat in de eindfase zit.

Ze vermeldt nog de ongelijke behandeling tot regelrechte discriminatie in de beleidsdomeinen Wonen en Werk. Er wordt heel veel terechte energie gestopt in het sensibiliseren en informeren. Men vraagt bijvoorbeeld ook huiseigenaars om niet te discrimineren of reikt werkgevers tools aan om toch te kunnen 'meedoen' rond gelijke kansen. Sluitstuk van elk beleid moet voor Unia ook een handhaving zijn en controle. Men pleit in die zin voor beide beleidsdomeinen voor praktijktesten. Op andere beleidsniveaus zijn in die zin initiatieven genomen en men hoopt dat Vlaanderen volgt.

Wat betreft Werk zijn mystery calls mogelijk gemaakt voor de dienstencheque-sector en de interimsector. Unia kijkt uit naar de evaluatie hiervan en pleit voor een toepassing van deze methode in andere beleidsdomeinen.

Het traject van 'de grootste gemene deler' met het OCMW van Leuven behelst inderdaad een methodologie die gebruikt wordt bij de behandeling van meldingen en dossiers of breder en intensiever op vraag van organisaties die bijvoorbeeld rond levensbeschouwelijke diversiteit een sterker beleid willen uitstippelen of die merken op basis van een heel concrete vraag of iets wat er gebeurt, dat ze niet echt een handelingskader hebben. Soms ziet men dat een thema gevoelig ligt en dan wil men wel stappen vooruit zetten. Daarbij baseert Unia zich op het werk dat verricht is door andere organisaties zoals het CBAI. Men heeft zich die verder eigen gemaakt. Met steun van het management en in het hele proces ligt het eigenaarschap bij de organisatie. In voorliggend geval is dat het OCMW van Leuven. Unia nam er de rol op van facilitator en moderator. Vanuit de beschikbare expertise op juridisch vlak kan het zeggen wat al dan niet is toegelaten. De steun van het management is belangrijk en het personeel wordt betrokken, bijvoorbeeld via de communicatieorganen met het personeel, maar ook door het organiseren van heel veel focusgroepen. Het cliënteel zelf is ook betrokken om te zoeken naar oplossingen die inderdaad voor de grootste gemene deler een goede oplossing zijn. Het kan over van alles gaan, bijvoorbeeld halal voeding in de cafetaria. Met de techniek van de grootste gemene deler komt iedereen aan het woord en kan het een oplossing zijn dat er vegetarische voeding wordt aangeboden. Het gaat erom niet te focussen op het levensbeschouwelijke of op wat een bepaalde religie al dan niet voorschrijft of wat een individu heel graag zou hebben vanuit de religie, maar om te kijken hoe men tot oplossingen kan komen waarin iedereen zich kan vinden. Andere klassieke vraag is de mogelijkheid tot een gebedsruimte. Heel vaak wordt dat opgelost door een multifunctionele stille ruimte in te richten waar men kan bidden maar die ook yoga toelaat of andere stille activiteiten. De methodiek heeft als doel om bij moeilijke en vaak emotionele discussies een uitweg te bieden door ons niet blind te staren op het levensbeschouwelijke of religieuze aspect.

In dat intensief traject met al die groepen van meer dan een jaar en bijna twee jaar is men gekomen tot een missie en een visie. Er zijn bepaalde keuzes gemaakt door henzelf en ze voelen zich dan ook veel sterker en zekerder rond het thema. Het is bespreekbaar gemaakt en er is een handelingskader dat zaken duidelijk maakt. Bijvoorbeeld een zorgkundige die in een bepaald gezin diensten moet leveren zal, als het een moslimvrouw is, de hoofddoek mogen dragen als zij dat wenst, maar ze zal niet mogen weigeren om bij het boodschappen doen bijvoorbeeld ook blikjes bier mee te nemen als moslima. Voor zowel personeel van het OCMW als voor het cliënteel is veel duidelijker waar het OCMW inzake levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer staat. Zowel de OCMW-raad als het Zorgbedrijf van Leuven keurden het kader goed.

Els Keytsman snapt de bekommernis over mensen met een bijzondere kwetsbaarheid en stelt dat daaraan zeker aandacht moet worden besteed. Ze maakt zich sterk dat door de hele oefening die aandacht er ook is.

Met betrekking tot onderwijs en de vrijheid van onderwijs, zowel voor het werkveld als voor de ouders, kijkt Unia naar artikel 24 van het VN-verdrag dat de belofte inhoudt dat men inzake mensen met een handicap in onderwijs gaat voor inclusie. De general comment stipuleert duidelijk dat dat behelst "samen naar school gaan". Hoe dat moet, daar probeert Unia ook input over te geven. Het is een doelstelling op lange termijn en impliceert een ander soort onderwijs en een ander systeem. Samen met onderwijsactoren, politici, ouders en alle experts moet er een visie ontwikkeld worden op inclusief onderwijs in Vlaanderen. Er is

een stappenplan nodig waaraan ook budgetten gekoppeld worden. Dat mist Unia nog. Vandaar nog vraagtekens.

Er is een analyse gemaakt en er zijn vaststellingen uit de onderwijsbarometer. In Vlaanderen blijkt er nog segregatie te zijn. Heel veel leerlingen, zeker vergeleken met het buitenland, volgen nog buitengewoon onderwijs maar er zijn ook schotten tussen de verschillende onderwijsvormen. Inclusief onderwijs is een ander onderwijssysteem. Unia hoopt alvast op meer inclusie in de toekomst.

4. Reactie van Bart Van Malderen

Bart Van Malderen distilleert als grote vraag, waar men naartoe wil. Men kan dan verwijzen naar de inclusieve samenleving zoals beschreven in het VN-verdrag, maar het gaat er ook om wat men bereid is te doen. Een aantal vragen die zijn gesteld, vindt het lid ingegeven door de opties wat men wel of wat men vooral niet zal veranderen en hoe dat te onderbouwen is. Om een paar veronderstellingen alvast te doorprikken, neemt het lid met aandacht nota van het impliciete pleidooi voor meer wetenschappelijk onderzoek naast de registratie van meldingen en dossiers. Alleen zo kan er een degelijke onderbouwing zijn, gericht op de diverse takken van discriminatie. Van de minister van Gelijke Kansen wil het lid weten of ze bereid is in dergelijk wetenschappelijk onderzoek te investeren. Bart Van Malderen legt de link met de evaluatie die wordt gevraagd van het decreet en acht het nuttig om ook daar te voorzien in die wetenschappelijke onderbouwing. Zelfs met de beste tekst, kan de beste leerling nog bijleren, geeft het lid aan.

Het lid doet twee oproepen. Met de wenslijst wil hij graag aan de slag en van Unia ziet hij graag nog een aantal vragen om verduidelijking schriftelijk beantwoord.

Minister *Liesbeth Homans* laat weten dat er tal van wetenschappelijke onderzoeken gefinancierd worden. Er is recent een survey rond samenleven in diversiteit gehouden. De data moeten nog verdere geanalyseerd en ze meent dat er intussen ook al een schat aan informatie beschikbaar is. De minister zegt zeker niet per definitie neen tegen meer onderzoek. In het kader van de evaluatie van het Gelijkekansendecreet (decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid) komt er de facto nog onderzoek.

Lorin PARYS,
voorzitter

Bart VAN MALDEREN
Piet DE BRUYN,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

aids	acquired immune deficiency syndrome
CBAI	Centre Bruxellois d'Action Interculturelle
CLB	centrum voor leerlingenbegeleiding
EVRM	Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden
FOD	Federale Overheidsdienst
hiv	human immunodeficiency virus
lgtb	lesbian, gay, bisexual, transgender
M-decreet	decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
VBO	Verbond van Belgische Ondernemingen
VLIM	Vlaams Impulsprogramma Milieutechnologie
VN	Verenigde Naties