

Jaarverslag
2018

Mensenrechten in ere herstellen



Interfederaal
Gelijkheidscentrum



Jaarverslag
2018

**Mensenrechten
in ere
herstellen**



Interfederaal
Gelijkekansencentrum

Inhoud

Voorwoord	4
------------------	----------

Een nieuw strategisch plan 2019-2021	6
---	----------

DEEL 1



Ontwikkelingen per sector en actualiteit in 2018

7

1. Werk	8
1.1. Handhaving	8
1.2. Preventiebeleid	10
1.3. Overheidsopdrachten: hefboomen om antidiscriminatie af te dwingen	15
1.4. Sociale partners en arbeidsbemiddelaars: op de eerste rij	15

2. Huisvesting	16
-----------------------	-----------

2.1. Gewestelijk beleid: ontwikkelingen een jaar na de regionalisering van de huurwetgeving	16
2.2. Opleiding van vastgoedmakelaars	20
2.3. Woonwagengedrag: geen oplossing in zicht	21

3. Onderwijs	23
---------------------	-----------

3.1. Opvolging Diversiteitsbarometer Onderwijs	23
3.2. Inclusief onderwijs en handicap	24
3.3. Ontwikkelingen en perspectieven	30

4. Gezondheidszorg en thuishulp	33
--	-----------

4.1. Referentiekader voor dagcentra en residentiële centra voor volwassenen	33
4.2. Transculturele vaardigheden in de verpleegkunde	33
4.3. Woonzorgcentra en rust- en verzorgingstehuizen	34

5. Haatboodschappen - media	35
------------------------------------	-----------

5.1. Sociale media: Dr. Jekyll & Mr. Hyde	36
5.2. Herziening van artikel 150 van de Grondwet	38

6. Haatmisdrijven - Politie en justitie	39
--	-----------

6.1. Toepassing van de rondzendbrief COL 13/2013	40
6.2. Politie: de eigen praktijk tegen het licht houden	41
6.3. Strafbemiddeling in de strijd tegen haatboodschappen en haatmisdrijven	45
6.4. Studie over seponeringen	45
6.5. Nationaal veiligheidsplan: resultaten in de strijd tegen discriminatie evalueren	46
6.6. Antiterreurmaatregelen: toezicht op registratie in databanken	46

7. Verkiezingen	47
------------------------	-----------

7.1. Gemeenteraadsverkiezingen: Kies Gelijke Kansen	47
7.2. Samenvallende verkiezingen: memorandum	49
7.3. Politiek discours: Unia meer en meer bevraagd	49
7.4. Onderzoek naar de burgerparticipatie van personen met een handicap	50

DEEL 2



Van individueel tot structureel: ontwikkelingen per criterium

51

1. Individuele dossiers	52
--------------------------------	-----------

1.1. Rechtszaken (samenvattende tabel)	52
1.2. Onderhandelde oplossingen	54

2. Specifieke ontwikkelingen per beschermd criterium	57
2.1. Handicap en gezondheidstoestand	57
2.2. Raciale criteria	65
2.3. Religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen	71
2.4. Seksuele geaardheid	75
2.5. Leeftijd	77
3. Opleiding – informatie – sensibilisatie	78
3.1. Informeren, trainen en begeleiden: structurele en duurzame impact realiseren	78
3.2. eDiv: 20.000 gebruikers voor de online opleidingsmodule van Unia	80
4. Adviezen en aanbevelingen	81

DEEL 3

Van lokaal naar internationaal **82**

1. Lokaal	83
1.1. GeefMe1Minuut: als ik burgemeester was	83
1.2. Inzoomen op enkele acties in 2018	84
2. Deelstaten	87
2.1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest	87
2.2. Vlaanderen	88
2.3. Wallonië	89
2.4. Franse Gemeenschap	90
2.5. Franse Gemeenschapscommissie (Cocof)	90
2.6. Duitstalige Gemeenschap	91
3. Federaal	92
4. Internationaal	93
4.1. Verenigde Naties	93
4.2. Raad van Europa	94
4.3. Europese Unie	95
4.4. Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE)	97

DEEL 4

Over Unia

98

1. Unia in 2018	99
1.1. Nationale Instelling voor de Mensenrechten: eerste akte	99
1.2. Het interfederaal statuut van Unia: een meerwaarde voor iedereen	100
2. Missie en visie	100
2.1. Missie	100
2.2. Visie	100
3. Personeel en organigram	101
3.1. Operationele en horizontale diensten	101
3.2. Personeelssamenstelling	102
4. Raad van bestuur	104
5. Budget, balans en resultatenrekening 2018	105
6. Publicaties en communicatie-instrumenten	107
6.1. Unia in 2018	108

Index	113
--------------	------------

Colofon	115
----------------	------------

Voorwoord



Op het moment dat we begonnen aan dit jaarverslag, weerklonk overal luid protest tegen het racisme dat onze samenleving aanvreet. Er werd opgeroepen tot een meer krachtige tegenmobilisatie door politici en burgers. Aanleiding waren – bijna gelijktijdig in september 2018 – de tv-reportage over Schild & Vrienden en de virale 'hartenkreet' van RTBF-weervrouw Cécile Djunga. Een schokgolf trok door België. Ons land leek het racisme te herontdekken. Tijdens de zomer waren er al de racistische opstootjes op het festival Pukkelpop en het racistisch geweld in het station van Aarschot geweest. Het beeld van een open en tolerante samenleving kreeg ook nog een deuk door de homofobe agressies in verschillende Belgische gemeenten.

Bij de publicatie van dit jaarverslag is de uitslag van de samenvallende verkiezingen bekend. Wat zal er overblijven van die bewustwording? Zal ze sporen nalaten in de regeerakkoorden? Staat het interfederaal actieplan tegen racisme, dat België 18 jaar geleden al beloofde, in de steigers? Zal er eindelijk werk worden gemaakt van de herziening van artikel 150 van de Grondwet, waardoor homofobe en islamofobe haatboodschappen effectief vervolgd kunnen worden? Zal België resoluut de weg inslaan naar inclusief onderwijs waar alle kinderen welkom zijn en op een gelijkwaardige manier ondersteund worden? Komen er krachtadigere middelen in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt of in de huisvesting, met aandacht voor stimulerende én dwingende maatregelen?

Is er nog ruimte voor een genuanceerd, nuchter debat in tijden waarin de ene golf van verontwaardiging de andere op de sociale media opvolgt? Hoe zetten we deze verontwaardiging om in duurzame actie? Hoe gaan we om met de zeer verschillende eisen op het vlak van mensenrechten, en vermijden we dat ze elkaar beconcurreren in plaats van elkaar te vinden in een gezamenlijke strijd? Mensenrechtenorganisaties staan voor veel vragen en uitdagingen, zowel over de vorm als over de inhoud.

In 2018 vierden we bij Unia onze 25^{ste} verjaardag. We werden opnieuw geaccrediteerd als nationale mensenrechteninstelling type B bij de Verenigde Naties. In die 25 jaar hebben we onze werking bijgestuurd, onder meer onder invloed van het internet en de sociale media. Dat is de voorbije jaren één van onze vier grote actiedomeinen geworden, naast werk, huisvesting en onderwijs. Ook de doelgroepen voor wie we werken, zijn geëvolueerd. Ze mogen dan intussen wel meer georganiseerd zijn, toch hebben ze minder vertrouwen in de publieke instellingen die hen niet altijd erkennen als volwaardige gesprekspartners. Ze zijn op zoek naar nieuwe actiemethodes.

België kan prat gaan op een van de meest volledige antidiscriminatiewetgevingen in Europa. Deze wetgeving is van levensbelang voor de slachtoffers van discriminatie. Ze kan geleden schade helpen te herstellen of op zijn minst erkennen. Ze maakt duidelijk waar de grenzen liggen die niet overschreden mogen worden. De wetgeving vertoont toch nog een aantal lacunes; Unia wil die verhelpen en doet daarvoor aanbevelingen aan de verschillende regeringen. Maar de grote uitdaging vandaag ligt meer in hoe deze wetgeving spoort met de principes die onze samenleving schragen. Hoe volledig ze ook is, de antidiscriminatiewetgeving kan de inclusieve samenleving niet in haar eentje dragen.

Het is geen toeval dat we in ons nieuw strategisch plan 2019-2021 gelijkheid en de strijd tegen discriminatie in het perspectief van 'Mensenrechten' plaatsen. Niet om ons werk te laten opgaan in een ruimer gevecht, maar net om de uitdagingen (opnieuw) scherp te stellen. En om de onwrikbare band tussen gelijkheid en mensenrechten te herbevestigen. Het ene bestaat niet zonder het andere.

Mensenrechten, als evident kader voor samenleven, staan vandaag echter ter discussie. Volgens een peiling¹ die Amnesty International in 2018 hield in Franstalig België, zei 37% van de 18 tot 34-jarigen dat ze nog nooit gehoord hadden van de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens!

Mensen blijken ook minder waarde te hechten aan de hedendaagse democratie. Deels omdat ze haar beloftes niet nakomt op het vlak van gelijkheid en inclusie. Sommigen proberen de democratie heruit te vinden, via participatieve experimenten of overlegdemocratie, anderen keren zich van de democratie af, hollen haar uit of gebruiken haar om haar te kunnen verzwakken.

De geschiedenis verloopt niet zonder ironie: het was 'feest' voor de mensenrechten in 2018, met de 70^{ste} verjaardag van de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens. Het was bovendien 65 jaar geleden dat het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens van kracht werd. De Principes van Parijs, die de werking van de nationale mensenrechteninstellingen vorm geven, vierden hun 25 jaar. In al deze vieringen klonk een verontruste en scherpe ondertoon.

Dat het moeilijk is om de samenleving op een inclusieve leest te schoeien, blijkt ook uit de plaats van mensen met een handicap in onze samenleving. Neem nu het gebrek aan echte vooruitgang op het vlak van toegankelijkheid. Ook in 2018 werden nieuwe gebouwen, scholen en lijnen voor openbaar vervoer ingehuldigd, die niet toegankelijk bleken te zijn. Of kijk naar de ongelijkheid op vlak van wonen: de budgetten voor gespecialiseerde instellingen liggen veel hoger dan die voor diensten en initiatieven voor zelfstandig wonen. En ook: veel mensen met een handicap konden niet stemmen in 2018 en 2019, omdat ze onaangepaste informatie kregen of omwille van vooroordelen over hun capaciteit om zelfstandig beslissingen te kunnen nemen.

In 2018 waren er gelukkig ook positieve evoluties in de regelgeving en grote juridische overwinningen. Enkele jaren geleden waren praktijktesten nog taboe. Sinds 2018 kunnen ze wel gebruikt worden – al zijn er kanttekeningen en gelden ze niet voor alle bevoegdheidsniveaus. Discriminatie bewijzen blijft de achilleshiel van de antidiscriminatiewetgeving. Verder maakt een nieuw koninklijk besluit eindelijk de weg vrij voor positieve actie, zodat kwetsbare groepen tijdelijk voorrang kunnen krijgen bij de toegang tot de arbeidsmarkt. In februari bevestigde een hof van beroep duidelijk dat de blijvende gevolgen van kanker een handicap zijn, zodat de betrokken personen beter beschermd zijn tegen ontslag. In november zag een kind met het syndroom van Down zijn recht op inclusief onderwijs erkend; de school had hem liever geweigerd. Tot slot werd voor het eerst in België een – aanvankelijk – anonieme Twittergebruiker veroordeeld voor racistische tweets. Dit zijn meer dan symbolische overwinningen. Ze hebben een directe impact op het dagelijks leven van personen die gevisieerd werden om wie ze zijn.

Maar dit is niet genoeg. Deze onmiskenbare vooruitgang contrasteert namelijk met de hernieuwde spanningen in de samenleving, die kreunt onder de groeiende sociale ongelijkheid die haar cohesie ondermijnt. We moeten hier meer gehoor aan geven en blijven werken op wat mogelijk is en ook op wat verboden is.

Els Keytsman
Directeur

Patrick Charlier
Directeur

1 Internetpeiling van juni 2018 door Amnesty International en Dedicated op een staal van 1.005 inwoners van Franstalig België tussen 18 en 75 jaar. Je kan de resultaten raadplegen op www.amnesty.be/camp/declaration-universelle-des-droits-de-l-homme/sondage-exclusif-vous-et-les-droits-humains/sondagedudh.

Een nieuw strategisch plan 2019-2021

Op 18 oktober 2018 keurde onze raad van bestuur het strategisch plan 2019-2021² goed. Dat plan komt er in een specifieke context: mensenrechten worden vandaag in twijfel getrokken en gerelativeerd en de instellingen die ze verdedigen, worden ondermijnd. Het plan steunt op de overtuiging dat het bevorderen van gelijke kansen

en het bestrijden van elke vorm van discriminatie het fundament van de rechtstaat vormt, en de grondrechten voor iedereen garandeert. Het plan is opgebouwd rond drie uitdagingen en richtingen. Daarmee komen verschillende werkterreinen overeen.

Uitdaging 1

Gelijkheid bevorderen
via mensenrechten

Richting 1

Preventie, promotie en kennis
ontwikkelen

- Economische, sociale en culturele rechten
- Grondrechten en vrijheden
- Interageren met de internationale instrumenten

Uitdaging 2

Banden aanhalen

Richting 2

Focus op burgers en overheden

- Burgers ontmoeten
- Druk uitoefenen op overheidsinstanties

Uitdaging 3

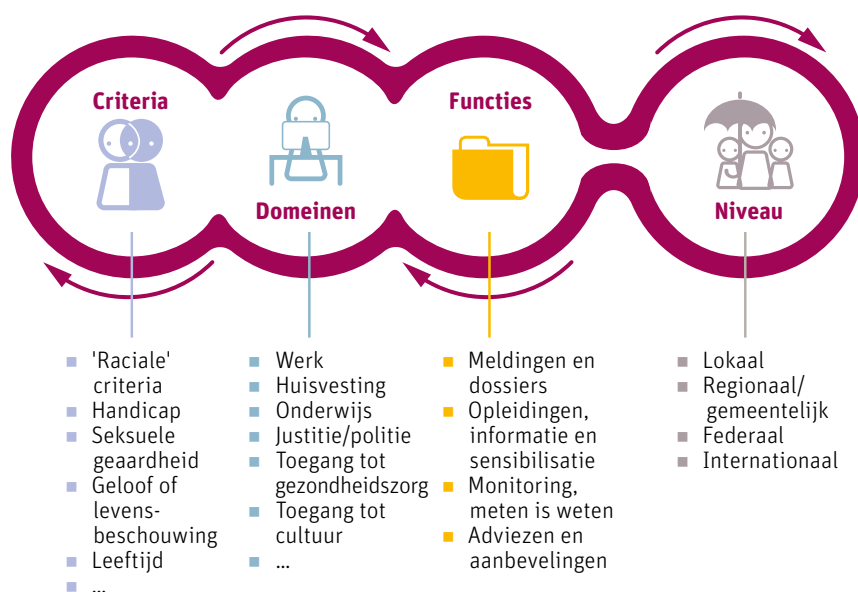
Een menselijke en
performante organisatie

Richting 3

Het proces- en projectbeheer en
het kennisbeheer organiseren

- De kwaliteit van onze diensten verbeteren
- Een open en diverse organisatie

Het plan is transversaal opgebouwd, net zoals onze werking. We volgen dus niet de structuur van de beschermde discriminatiecriteria en de verschillende actiedomeinen en bevoegdheidsniveaus. Met deze veelzijdige aanpak komen we tot een 360°-visie voor de uitdagingen die ons te wachten staan.



² Het Strategisch plan 2019-2021: naar meer gelijkheid kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

Deel 1

Ontwikkelingen per
sector en actualiteit
in 2018



1. Werk

In de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt blijft Unia inzetten op een tweesporenbeleid. Op het eerste spoor: een preventieve aanpak, met de sociale partners aan het stuur en de overheden als aandrijvers. Op het tweede spoor: handhaving, om de antidiscriminatiewetgeving af te dwingen. Dit is in de eerste plaats een taak voor de Arbeidsinspectie³, met gerichte en onafhankelijke controles.

2018 bracht enkele interessante ontwikkelingen: met de wet van 15 januari 2018⁴ kan de Arbeidsinspectie voortaan mystery calls en praktijktesten organiseren om na te gaan of werkgevers de Antidiscriminatiewet overtreden⁵. Nog voor deze wet had het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in 2017 al een ordonnantie met gelijkaardige bepalingen. Het Gewest was daarmee een voorloper op dit vlak⁶. Unia blijft aandringen bij de andere overheden dat ook zij een wettelijk kader invoeren voor het gebruik van dergelijke instrumenten.

Bovendien keurde de federale ministerraad op 14 september 2018 een voorontwerp van koninklijk besluit goed. Dat besluit geeft private werkgevers de mogelijkheid om positieve actie te ondernemen voor personen die ondervertegenwoordigd zijn in een bedrijf of sector. De antidiscriminatiewetgeving voorzag al in deze bepaling, maar er was nog geen wettelijk kader dat verduidelijkt in welke omstandigheden en onder welke voorwaarden werkgevers deze acties kunnen ondernemen. Het ontwerp volgt nu de wetgevende procedure; de federale regering keurde het in tweede lezing goed op 11 januari 2019. Deze bepalingen worden wellicht van kracht in de loop van 2019.

1.1 | Handhaving

1.1.1 | Praktijktesten: evalueren en bevorderen

Voor Unia zijn de nieuwe regels over praktijktesten, zowel op Brussels als op federaal niveau, een grote stap vooruit in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Unia kan zich dus vinden in de doelstellingen van deze teksten. Toch hebben we bedenkingen bij de uitvoerbaarheid ervan. De volgende punten kunnen zeker beter.

Verschillende knipperlichten

Eerst en vooral gaat het zowel op het Brusselse als op het federale niveau om een puur reactieve maatregel. Praktijktesten kunnen alleen na een melding of een klacht wegens discriminatie. Maar discriminatie wordt zelden gerapporteerd. Volgens Unia moet het daarom mogelijk zijn om af te gaan op andere knipperlichten, los van klachten. We pleiten onder andere voor 'datamining' op federaal en gewestelijk vlak.

Datamining is een statistische analysetechniek die het risico op discriminatie kan objectiveren. Door bestaande sociale en administratieve databanken te benutten, kunnen patronen (*patterns*) van discriminatie zichtbaar worden. Met deze techniek kunnen bijvoorbeeld bedrijven worden opgespoord die systematisch oudere werknemers ontslaan, organisaties die alleen een vast contract bieden aan personen van Belgische origine, bedrijven die systematisch mensen aan de deur zetten na een periode van arbeidsonbekwaamheid, enz.

Op federaal vlak kunnen geautomatiseerde data-analyses worden gedaan op basis van de gegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Op regionaal vlak kan dat op basis van de databanken van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en de gewestelijke arbeidsinspectie.

Uniforme criteria voor auditoraten

Nog een struikelblok op federaal vlak: inspecteurs die een klacht of een melding ontvangen, moeten toelating voor een praktijktest vragen aan de arbeidsauditeur. Dit maakt de procedure log en complex. Unia vraagt daarom dat het College van procureurs-generaal en de ministers van Justitie en Werk in een gemeenschappelijke rondzendbrief uniforme criteria uitwerken en praktische richtlijnen aan de auditoraten geven. Die moeten alle juridische onzekerheden wegnemen. Begin 2019 is een vertrouwelijke rondzendbrief goedgekeurd. We hopen dat die de wetgeving doeltreffender maakt. Unia vraagt ook om de federale

³ Art 32/1 van de Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, van kracht sinds 15 februari 2018. Zie ook de aanbeveling van Unia over discriminatie op het werk : opsporing en toezicht door de federale arbeidsinspectie. Deze aanbeveling kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

⁴ De wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk kan je raadplegen op www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018011502&table_name=wet.

⁵ En dit na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

⁶ Zie art. 4/3 van de Ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, gewijzigd door de Ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

wettelijke regeling aan te passen als uit een evaluatie van de testings blijkt dat er juridische hinderpalen blijven bestaan bij de praktische toepassing ervan.

Persoonlijke interviews

Praktijktesten mogen vandaag bovendien alleen per post, email of telefoon – al is dat minder expliciet het geval voor het federale niveau. Ze kunnen op dit moment dus niet uitgevoerd worden via persoonlijke interviews. Terwijl we weten dat werkgevers discriminerende verzoeken vooral mondeling doen. Unia pleit daarom voor een uitbreiding van bewijsmiddelen.

Het feit blijft dat de praktijktesten wel bestaan, ondanks de moeilijke context. In de beginfase zal de impact van dit instrument waarschijnlijk beperkt zijn. Toch is het belangrijk om de praktijkteksten te benutten, en ze geregeld te evalueren en aan te passen. Zo krijgen we een doeltreffend middel in handen voor meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

We roepen het Waalse Gewest en het Vlaamse Gewest op om gelijkaardige instrumenten te creëren voor hun inspectiediensten. Er was een hoorzitting in het Waals Parlement op 9 januari 2018 over een parlementair voorstel⁷ rond praktijktesten op de arbeidsmarkt. Unia en andere stakeholders werden er gehoord. Voor zover wij weten heeft deze hoorzitting nog niet geleid tot concrete stappen.

1.1.2. | Technische werkgroep datamining

In juni 2017 kwam voor het eerst een werkgroep over datamining samen. Aanwezig waren: Unia, de vertegenwoordigers van de federale minister van Werk Kris Peeters, experts van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de Rijksdienst Sociale Zekerheid en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Eind januari 2018 was er een tweede vergadering.



Dienstencheques in Vlaanderen: resultaten van de praktijktesten

Op 28 juni 2017 keurde het Vlaams Parlement praktijktesten voor de dienstenchequesector goed. Deze testen passen in het actieplan van de Vlaamse minister van Werk, Philippe Muyters. Ze gaan uit van zelfregulering en worden daarom georganiseerd door de sectorfederatie van werkgevers (Federgon), en niet door de Vlaamse inspectie Werk, wat de voorkeur van Unia wegdroeg. Alleen bedrijven die deze testen toelaten, krijgen een erkenning van het Gewest.

De vzw Mycadis kreeg de opdracht om een eerste reeks praktijktesten te organiseren. Hun rapport met de resultaten hiervan werd bekendgemaakt op 11 december 2018. Bij 30% van de 1.350 uitgevoerde tests zijn er aanwijzingen van discriminatie. Het criterium leeftijd (jongere en oudere werknemers) is het vaakst aan de orde (47%), vóór gender (25%) of origine (18%). Volgens Mycadis komt dit doordat leeftijd als discriminatiecriterium minder gekend is. Bedrijven zijn beter op de hoogte van het feit dat vragen van klanten over de origine van een werknemer discriminerend en strafbaar zijn.

De bedrijven die ingingen op discriminerende vragen moeten in 2019 een opleiding volgen over de antidiscriminatiewetgeving en over diversiteitsmanagement. De modaliteiten van deze opleiding moesten op het moment van schrijven van dit jaarverslag nog uitgewerkt worden.

Unia betreurt dat de praktijktesten enkel worden georganiseerd door de sector zelf en niet door een onafhankelijke instantie op een aanvullende manier. Vlaanderen mist volgens ons de kans om een voorloper te zijn en discriminatie op de arbeidsmarkt kordaat te bestrijden. Toch blijft dit initiatief een primeur voor België, en is het niet zonder belang voor deze risicosector.

⁷ Voorstel van decreet om een artikel 3septies in te voegen in het decreet van 5 februari 1998 aangaande de monitoring en de handhaving van de wetgeving over het arbeidsmarktbeleid om de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt aan te scherpen (Doc. 910 (2017-2018) N° 1 en 1bis). Het verslag van de hoorzitting kan je raadplegen op: http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017_2018/CRIC/cric63.pdf.

1.1.3. | Samenwerkingsakkoorden met de arbeidsinspectie

In 2018 werden de samenwerkingsakkoorden met de federale en de Brusselse gewestelijke inspectie ondertekend of hernieuwd. Op federaal vlak bestaat de samenwerking tussen de Dienst Toezicht op Sociale Wetten en Unia al een tiental jaar (protocol van 22 oktober 2010). Het protocol met de Brusselse gewestelijke inspectie werd ondertekend op 3 mei 2018. Een gelijkaardig protocol kwam er tussen de gewestelijke inspectie en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

We werken samen om informatie en advies uit te wisselen over de behandeling van klachten, en om gegevens over discriminatie bij toegang tot de arbeidsmarkt op te volgen en uit te wisselen. Als we een praktijktest nodig vinden, kunnen we individuele meldingen van discriminatie doorgeven aan de inspectie.

Op federaal vlak konden we, in afwachting van de hogervermelde rondzendbrief voor de arbeidsauditeurs, geen individuele dossiers doorgeven. Op Brussels niveau speelde Unia maar 7 dossiers door in 2018, maar deze samenwerking is relatief recent. We moeten dus waarschijnlijk 2019-2020 afwachten voor we de effecten van de recente maatregelen zien.

Unia en de gewestelijke inspectie onderzoeken bovendien de mogelijkheid om een module over discriminatie op de werkvloer te integreren in de opleiding van de inspecteurs. In tussentijd organiseert de inspectie zelf jaarlijks eenmalige opleidingen van één dag. Op 22 januari 2018 was er zo'n opleidingsdag. Verschillende thema's kwamen aan bod: de antidiscriminatiewetgeving, de instrumenten – waaronder praktijktesten – waarmee inspecteurs kunnen bepalen of er sprake is van discriminatie en de beschermingsmechanismen voor getuigen en slachtoffers. Tijdens die opleidingsdag werd ook een ontwerp van aanpak voorgesteld om de samenwerking tussen Unia en de Brusselse gewestelijke inspectie te stroomlijnen.

1.2 | Preventiebeleid

De antidiscriminatiewetgeving beschrijft duidelijk welk gedrag verboden is en legt zo het kader vast voor de strijd tegen discriminatie in België. Maar ze heeft vooral effect als het kwaad al geschied is en de discriminatie werd vastgesteld. Op het vlak van preventie is haar draagwijdte veel beperkter.

Hoe voorkomen in plaats van te moeten genezen? Op verschillende niveaus zijn er wel versnipperde initiatieven om discriminatie te voorkomen. Maar tot op vandaag is er geen reglementair kader dat dit expliciet regelt. Daarom willen we een preventiebeleid stimuleren en helpen uitwerken. Dit preventiebeleid omvat minstens:

- de definitie van de doelgroepen (overeenkomstig de beschermde criteria in de antidiscriminatiewetgeving); deze doelgroepen kunnen verschillen naargelang de sector;
- een 'nulmeting' en een opvolgingsmonitoring, op macroniveau (zie hoofdstuk 1.2.4. in dit deel over de Socio-economische Monitoring) en op microniveau. Sectoren en bedrijven kunnen zo de samenstelling van hun personeel opvolgen. Ze hebben daarvoor vlot toegang tot betrouwbare databanken met respect voor de privacyregels. Zo kunnen groepen die onder- of oververtegenwoordigd zijn, opgespoord worden;
- de mogelijkheid om een beroep te doen op positieve actie om de gelijke arbeidsdeelname van bepaalde groepen te bevorderen. Het gaat om een brede waaier van stimulerende of bindende maatregelen (zie hoofdstuk 1.2.3. van dit deel);
- gedragscodes op (inter)sectoraal vlak, die kunnen worden omgezet in gedragscodes op bedrijfsniveau. Een concreet startpunt voor zo'n preventiebeleid kan de 'quick scan' non-discriminatie zijn (zie hoofdstuk 1.3. van dit deel) of het 'inspiratiemenu' voor bedrijven op de website eDiv.be (zie hoofdstuk 1.2.1. van dit deel);
- informatie, sensibilisatie en opleiding;
- de erkenning van discriminatie als psychosociaal risico, door discriminatiepreventie op te nemen in de regelgeving over werknemerswelzijn, waaronder de wet van 4 augustus 1996. Discriminatie is een specifiek risico dat afzonderlijk aan bod zou moeten komen bij de wettelijk verplichte risicoanalyses en preventieplannen voor welzijn op het werk.

1.2.1. | Een gedeelde verantwoordelijkheid met een sleutelrol voor de sectoren

Dit preventiebeleid moet uitgewerkt worden op verschillende niveaus. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van overheden, sectoren en bedrijven. Toch ligt volgens Unia het zwaartepunt bij de sectoren.

De paritaire comités moeten de tekorten in arbeidsdeelname en het risico op discriminatie in hun eigen sector opsporen, positieve actie ondernemen als dit aangewezen is (zie hoofdstuk 1.2.3. in dit deel), sectorale gedragscodes opstellen, enz.

De verschillende economische en sociale raden die dit land rijk is, zowel federaal als gewestelijk (en de sociale partners die er deel vanuit maken) hebben ook een rol te spelen. En dat zowel als overlegorgaan en als orgaan voor studiewerk, advies en aanbevelingen.

De overheden van hun kant moeten deze initiatieven stimuleren, omkaderen, ondersteunen en soms afdwingen. Dat kan bijvoorbeeld door financiering te laten afhangen van het resultaat, naar het voorbeeld van de Vlaamse sectorconvenanten⁸. Ook de overheden zelf moeten gedetailleerde diversiteitsplannen uitwerken, met bindende streefcijfers waaraan sancties verbonden worden.

In Vlaanderen bevatten de nieuwe sectorconvenanten 2018-2019 al een specifieke clause over evenredige deelname en diversiteit op de werkvloer. Toch moeten ze hier nog explicieter op ingaan. Een sectorale gedragscode lijkt ons het absolute minimum. Die moet vervolgens omgezet worden in concrete maatregelen in de arbeidsreglementen.

Er zijn vandaag al voorzichtige initiatieven, en dat is een goede zaak. Via hun sectorfondsen hebben verschillende sectoren een brochure klaar met een leidraad voor het opstellen van gedragscodes. Unia gaf advies over dit project. Maar deze initiatieven moeten meer aandacht krijgen om effect te hebben.

Nog in dit verband organiseerde Unia op 21 september 2018 een dialoogdag met vertegenwoordigers van verschillende sectoren. Ze bespraken hoe sectorale gedragscodes discriminatie kunnen tegengaan en kregen praktische

richtlijnen aangereikt. Ook de bescherming van klokkenluiders, die discriminerende praktijken in hun sector aan de kaak stellen, stond op de agenda. Tot slot stelde Unia sectoren die al een gedragscode hebben, een reeks maatregelen voor op het vlak van opleiding en interne controle.



Gedragscode: meer dan een intentieverklaring

De website eDiv.be, die Unia uitwerkte met de steun van de drie Gewesten, heeft sinds 2018 een 'inspiratiemenu' voor bedrijven die een preventiebeleid willen uitbouwen. Ze vinden hier wat ze zeker in hun gedragscode moeten opnemen. Het menu bevat een reeks linken naar bestaande initiatieven die sectoren en bedrijven kunnen inspireren en die ze kunnen aanpassen aan hun eigen context. Het gaat om:

- de aanwervingsprocedure (selectiekanalen, procedure, redelijke aanpassingen, enz.);
- de arbeidsvoorwaarden (waaronder het loonbeleid);
- het arbeidsreglement (waaronder de antidiscriminatieclausule);
- de mechanismen om discriminatie te signaleren, inclusief voor getuigen;
- de controlemechanismen (intern en voor klanten);
- de maatregelen voor de preventie van psychosociale risico's;
- de opvolging van de personeelssamenstelling.

Meer informatie:

www.ediv.be/site/nl/preventiebeleid-non-discriminatie.

⁸ Sinds 2001 heeft Vlaanderen sectorconvenanten. Dit zijn samenwerkingsakkoorden tussen de sectoren, vertegenwoordigd door hun sociale partners, en de Vlaamse regering over thema's zoals afstemming van het onderwijsaanbod op de arbeidsmarkt, ontwikkeling van competenties en bevorderen van diversiteit. Tot op vandaag zijn al meer dan 30 sectorconvenanten afgesloten.



Vernieuwende praktijkvoorbeelden in de uitzendsector

Eind maart 2018 namen Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen deel aan de Antidiscriminatieweek van uitzendbureau Accent Jobs. Bijna 700 kantoorverantwoordelijken en consultants in België kregen uitleg over de opdrachten van Unia, het wettelijk kader en discriminatie in de uitzendsector.

Unia werkte in het verleden al samen met andere uitzendkantoren om verantwoordelijken op te leiden en interne procedures te helpen uitwerken om het risico op discriminatie te beperken.

1.2.2. | De ondersteuning voor diversiteitsplannen herzien of versterken

Op bedrijfsniveau zijn diversiteitsplannen die de hoger-vermelde prioriteiten bevatten, onmisbaar voor een goed preventiebeleid.

In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest begeleidt Actiris bedrijven die een diversiteitsplan willen uitwerken dat dan erkend wordt door het Gewest⁹. Bedrijven die zo'n plan hebben en uitvoeren, krijgen het Diversiteitslabel¹⁰. Unia helpt consultants van Actiris met hun vragen over anti-discriminatie en diversiteitsmanagement. Op dit moment zijn al meer dan 100 labels uitgereikt. Het gaat zowel om kleine bedrijven als om grote ondernemingen.

Unia denkt ook mee na over de hervorming van de diversiteitsinstrumenten voor de arbeidsmarkt in het Gewest. Deze denkoefening begon in 2018 en moet rond zijn in de loop van 2019. De hervorming wil onder meer de diversiteitsplannen herdefiniëren en het antidiscriminatieloket van Actiris opnieuw invoeren. Dat loket zal werkzoekenden begeleiden die melden dat ze het slachtoffer zijn van discriminatie. Als het loket vermoedt dat het wel degelijk om discriminatie gaat en als de melder akkoord gaat, stuurt het loket dit dossier door naar Unia.

9 Meer informatie over diversiteitsplannen kan je raadplegen op de website van Actiris: www.actiris.be/diversite/tabid/899/language/nl-BE/Plan.aspx.

10 Meer informatie over het diversiteitslabel kan je raadplegen op de website van Actiris: www.actiris.be/diversite/tabid/980/language/nl-BE/Diversiteitslabel.aspx.



Studie over intersectionaliteit

Voor een denkoefening van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest over diversiteitsplannen zat Unia in het begeleidingscomité van een studie over intersectionaliteit¹¹. Die studie was door Actiris besteld bij het CIJ (*Centre for Intersectional Justice*, Berlijn).

Intersectionaliteit in deze context verwijst naar wat er gebeurt als een groep niet op basis van één criterium gediscrimineerd wordt, maar op basis van meerdere criteria. Die 'kruisen' elkaar – '*intersectional*' in het Engels – waardoor ze op elkaar inwerken en elkaar versterken. Zo krijg je nieuwe vormen van discriminatie. De discriminatie die vrouwen van buitenlandse origine bijvoorbeeld ervaren op de arbeidsmarkt is soms heel anders dan die waarvan mannen van dezelfde origine het slachtoffer zijn.

De studie wil deze groepen opsporen en benoemen, zodat er in de statistische analyse en het overheidsbeleid rekening mee wordt gehouden. Goed nieuws: de Socio-economische Monitoring¹², die systematisch criteria voor origine en gender kruist in haar statistische analyse, was een belangrijke hulp voor de auteurs van de studie.

In Vlaanderen is tijdens de vorige legislatuur de ondersteuning voor loopbaan- en diversiteitsplannen geschrapt. Veel expertise is hierdoor verloren gegaan. Vandaag kunnen bedrijven een subsidie aanvragen via de KMO-portefeuille, maar Unia stelt vast dat dit onvoldoende is. De intensieve begeleiding en de opvolging bij de loopbaan- en diversiteitsplannen betekenden een grote meerwaarde voor het slagen van die plannen.

De vraag naar ondersteuning, goede voorbeelden en groeimogelijkheden over een goed loopbaan- en diversiteitsbeleid in bedrijven en organisaties is volgens Unia niet verdwenen. De nieuwe oriëntaties van het 'focus op talent'-beleid lijken onvoldoende slagkrachtig voor groepen werknemers die al langer een zwakkere positie heb-

11 Meer informatie over dit programma kan je raadplegen op <https://press.actiris.be/persuitnodiging>.

12 De Socio-Economische Monitoring 2017: arbeidsmarkt en origine kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

ben op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om personen met een arbeidshandicap, mensen met een migratieachtergrond en mensen in armoede. En dit terwijl de algemene tendens in de werkloosheid en werkzaamheid positief te noemen is. Gerichte positieve acties lijken hier meer dan ooit aangewezen. De verschillende overheden moeten een antwoord formuleren op de vraag naar ondersteuning voor een diversiteitsbeleid in de bedrijven.

Unia is kritisch voor bepaalde ontwikkelingen in Vlaanderen, maar toch staat het thema diversiteit in bedrijven er op de agenda: dat kunnen we alleen maar toejuichen.

Wallonië ontbreekt het op dat vlak echter serieus aan ambitie. Er is tot op vandaag geen enkele structurele strategie om diversiteit in bedrijven te bevorderen. Unia betreurt dit ten zeerste. Vakbonden, regionale integratiecentra en terreinorganisaties zetten wel initiatieven op die gesteund worden door het Waals Gewest, maar dit kan een structureel optreden van het Gewest niet vervangen.

1.2.3. | Positieve actie

De antidiscriminatiewetgeving stelt dat een direct of een indirect onderscheid geen discriminatie is als het past in 'maatregelen voor positieve actie'.



Wat is positieve actie?

Positieve actie is elke maatregel die een flagrante ongelijkheid tegenover personen met eenzelfde beschermd criterium wil rechtzetten. Volgens artikel 10 van de Antidiscriminatiewet kan positieve actie er alleen komen onder de volgende voorwaarden:

- er moet sprake zijn van flagrante ongelijkheid;
- het wegwerken van die ongelijkheid moet het einddoel zijn;
- de positieve actie moet tijdelijk zijn en stopgezet worden zodra het gestelde doel bereikt is;
- de positieve actie mag niet onnodig de rechten van anderen beperken.

In de federale Antiracismewet en Antidiscriminatiewet staat dat een koninklijk besluit de voorwaarden voor het gebruik van positieve actie moet vastleggen.

Unia pleit al sinds 2007 voor de goedkeuring van dit koninklijk besluit, dat nodig is voor een slagkrachtig preventiebeleid rond discriminatie. Elf jaar later is het eindelijk zover. Op 7 mei 2018, op de studiedag van het Minderhedenforum en Unia over positieve actie, kondigde de federale minister van Werk Kris Peeters aan dat er een tekst op tafel lag. Op 11 januari 2019 keurde de minister-raad na advies van de Raad van State, op voorstel van de minister, in tweede lectuur een ontwerp van koninklijk besluit¹³ goed. Het koninklijk besluit is wel uitsluitend voor de private sector.



Studiedag van het Minderhedenforum en Unia, 7 mei 2018 met de minister van Werk Kris Peeters

Ook de Gewesten moeten besluiten goedkeuren om de antidiscriminatie-decreten en -ordonnanties uit te voeren. Vlaanderen is de uitzondering: zijn antidiscriminatie-decreet maakt positieve actie direct mogelijk voor de regionale bevoegdheden. In Vlaanderen kunnen dus al positieve maatregelen genomen worden voor stages, beroepsopleidingen en tewerkstelling. Unia vraagt om die mogelijkheid ook te benutten; dat gebeurt vandaag nog te weinig.

13 Het artikel *Positieve actie mogelijk op arbeidsmarkt: Unia reageert* (14 september 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.



Studiedag over positieve actie

Op 7 mei 2018 organiseerden het Minderhedenforum en Unia een studiedag over positieve actie. De doelstelling? Een overzicht schetsen van de uitdagingen en de wetgeving en goede voorbeelden uitwisselen. Private en publieke werkgevers deden er hun aanpak voor aanwerving, studentenjobs en stages uit de doeken.

De debatten draaiden rond de vraag of positieve actie bindend moet zijn, in de vorm van aanwervingsquota. Die stuiten op kritiek van de werkgeverorganisaties. Volgens Unia moeten quota kunnen als de indicatoren systematisch niet gehaald worden. Toch kan een verschil in aanpak, 'softer' voor de private sector en 'harder' voor de openbare sector, gerechtvaardigd zijn. De openbare sector moet namelijk zo veel mogelijk een afspiegeling zijn van de bevolking.

Van zijn kant zei de federale minister van Werk Kris Peeters op de studiedag dat een koninklijk besluit voor de private sector in de maak was (zie hierboven), maar dat hij werkgevers geen nieuwe verplichtingen zou opleggen.

Wat is de inzet?

Unia kreeg de afgelopen jaren meerdere vragen over positieve actie. In 2018 publiceerden we daarover een advies¹⁴. Zo wilde een verzekeringsmaatschappij, om de onderneming diverser te maken, een beroep doen op een jongerenhuis om jobstudenten van buitenlandse origine te rekruteren. Een bedrijf met een omgekeerde leeftijds-piramide wilde tijdelijk voorrang geven aan jonge kandidaten. Vóór de goedkeuring van het koninklijk besluit riskeerden deze bedrijven een vordering van afgewezen kandidaten wegens discriminatie. Vandaag hebben ze juridische zekerheid over die werkwijze om hun personeel diverser te maken.

Positieve actie is vooral van belang voor personen met een handicap. Volgens Statbel (de Algemene Directie Statistiek) heeft deze groep een werkzaamheidsgraad van slechts 23%. België is daarmee een slechte leerling

in de Europese klas. Het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, dat België geratificeerd heeft, laat positieve actie toe. Het moedigt overheden aan om dit toe te passen waar nodig, bijvoorbeeld met aanwervingsquota¹⁵. Maar het VN-comité gaat niet zo ver dat het vraagt om bepaalde banen exclusief voor te behouden aan personen met een handicap. Dit kan mensen met een handicap stigmatiseren en hun doorgroeimogelijkheden beperken.¹⁶

Positieve actie kan ook de werkzaamheidsgraad van mensen van buitenlandse origine verbeteren. In 2016 had slechts 49,1%¹⁷ van de personen van buiten de Europese Unie een job. Dat is 20% lager dan het percentage Belgen dat actief is op de arbeidsmarkt. De Europese Commissie heeft België daarvoor al op de vingers getikt. De toestand is zorgwekkend.

Positieve actie en de openbare sector

Het recente koninklijk besluit gaat alleen over de private sector. Volgens Unia, het Minderhedenforum en middenveldorganisaties moet er ook een koninklijk besluit komen voor positieve actie in de openbare sector¹⁸. Er bestaat in de praktijk al positieve actie, meer bepaald om taalkundige pariteit te bereiken of om de doelstelling van 3% voor de tewerkstelling van personen met een handicap te halen. Het lijkt dus de logica zelve dat er ook een koninklijk besluit voor de openbare sector komt.

Zeker in de openbare sector moet het personeel even divers zijn als in de samenleving. Daarom vindt Unia hardere maatregelen van positieve actie gerechtvaardigd voor de openbare sector: via quota, gerichte aanwervingscampagnes, stages en studentenbanen die gereserveerd worden voor ondervertegenwoordigde doelgroepen.

1.2.4. | Socio-economische Monitoring

Een essentieel onderdeel van het preventiebeleid is monitoring: wat is de situatie vandaag in de sectoren, bedrijven en overheidsinstellingen, en hoe evolueert die situatie

14 De Standpuntnota *Positieve Actie* (30 mei 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

15 Meer informatie: VPH art. 27 §1 g) en h). Zie ook Algemene Beschouwing nr. 6 (2018) over gelijkheid en antidiscriminatie goedgekeurd door het VN-comité tijdens zijn 19de sessie (1 februari-9 maart 2018).

16 De *Slotopmerkingen betreffende het initieële verdrag van België* (Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap, 28 oktober 2014) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Handicap.

17 Cijfers uit het Landenrapport België 2018, in *2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011*. Dit document kan je raadplegen op <http://ec.europa.eu>.

18 Het artikel *Arbeidsdeal maakt via KB positieve acties mogelijk* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

door het arbeidsmarktbeleid en het diversiteitsbeleid? Steeds meer bedrijven, sectoren en overheden willen hun personeelssamenstelling opvolgen. Het is dus van belang dat zij daartoe de data kunnen aanvragen, met transparante en toegankelijke procedures en duidelijkheid over de in acht te nemen privacyregelgeving.

Vandaag bestaat er al een Socio-economische Monitoring, die de Belgische arbeidsmarkt in kaart brengt volgens origine en migratieachtergrond, gender en leeftijd. Die kwam er dankzij een samenwerking tussen Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

We publiceerden deze derde Socio-economische Monitoring in december 2017. De resultaten ervan werden tijdens een seminarie op 18 juni 2018 voorgesteld. Er waren vier nieuwe elementen in deze editie:

- analyse op basis van opleidingsniveau;
- de situatie van jongeren in beroepsinschakelingstijd;
- de openbare sector;
- de verblijfsredenen.

In ons jaarverslag van 2017¹⁹ kan je een samenvatting van de resultaten lezen. De belangrijkste les is die over het verband tussen origine, opleidingsniveau en werkzaamheidsgraad. Als alle origines samen bekeken worden, stijgt de werkzaamheidsgraad met het opleidingsniveau. Maar zodra er een onderscheid wordt gemaakt naar origine, zijn er opvallende verschillen. De werkzaamheidsgraad van personen met een hoog opleidingsniveau en een buitenlandse origine ligt bijna 19% lager dan die van personen van Belgische origine (67,2% tegenover 85,9%). Dat is nog meer het geval voor personen van Subsaharaanse origine (58,4%).

Het seminarie van 18 juni stond stil bij dit resultaat. De thema's van erkenning van diploma's, deeltijds werken-deeltijds leren en doorstroming naar de arbeidsmarkt kwamen uitgebreid aan bod. Ook het gebrek aan informatie over personen die aan de slag zijn in de internationale instellingen en over gedetacheerde werknemers werd aangekaart. Die zijn niet terug te vinden in de Kruispuntbank.

Sectoren en overheden onderstrepen het belang van de Socio-economische Monitoring als referentie-instrument en gaan ermee aan de slag. In 2018 kreeg Unia vragen van verschillende sectoren (waaronder die van de dienstcheques, de vrije beroepen, de transformatie van papier en karton, en de chemie, plastics & life sciences) om gegevens te verkrijgen over hun respectievelijke sectoren, volgens

de methodologie van de Monitoring. Unia vraagt daarom dat de overheidsdiensten die de relevante data leveren, zoals bijvoorbeeld het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, hun dienstverlening aan sectoren, overheden en bedrijven uitbreiden.

De Monitoring werd ook voorgesteld en besproken in de commissie Werk van het Vlaams Parlement op 22 februari 2018. De Brusselse cijfers werden ook voorgesteld aan de Minister-President van de Regering van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, Rudi Vervoort. Er is een publicatie in de maak van het ABVV Brussel op basis van dezelfde cijfers en vaststellingen.

1.3 | Overheidsopdrachten: hefbomen om antidiscriminatie af te dwingen

Overheden kunnen overheidsopdrachten toekennen aan ondernemingen die de sociale spelregels respecteren. In de lastenboeken kunnen ze ook clausules over antidiscriminatie en diversiteitsmanagement opnemen. Die kunnen expliciet vergezeld zijn van verbrekingsclausules bij vastgestelde discriminatie.

Op dit moment loopt een pilootproject in Gent. In overheidsopdrachten wordt een non-discriminatieclausule opgenomen, vergezeld van controle- en sanctiemaatregelen. Kandidaat-intekenaars maken bovendien gebruik van een zelfevaluerend document (de Quick scan non-discriminatie en gelijke kansen²⁰) om het beleid van hun bedrijf op het vlak van antidiscriminatie en diversiteitsmanagement snel door te lichten. Unia nam deel aan heel dit pilootproject. De testfase is verlengd tot in 2020.

1.4 | Sociale partners en arbeidsbemiddelaars: op de eerste rij

Sociale partners en arbeidsbemiddelaars staan op de eerste rij in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Unia heeft sinds onze oprichting verschillende partnerschappen opgezet met de organisaties die sociale partners

19 Het Jaarverslag 2017: *Stilstand is geen optie* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

20 De *Quick scan non-discriminatie en gelijke kansen* kan je raadplegen op www.eDiv.be.

en arbeidsbemiddelaars vertegenwoordigen. Zo willen we uitwisseling en samenwerking bevorderen.

Met de vakbonden waren er in 2018 veelvuldige contacten om de samenwerkingsprotocollen en -akkoorden voor de behandeling van individuele meldingen te actualiseren. Unia was ook gastspreker op verschillende evenementen van de vakbonden, waaronder het intersyndicaal forum op 21 maart 2018 met als thema 'Onderneming zonder racisme. Samen leven en werken', een conferentie van ACV-CSC over LGBTQI-werknemers en een bijeenkomst van het ABVV over tien jaar Antidiscriminatiewet. We gaven ook opleiding aan afgevaardigden van het ABVV over de antidiscriminatiewetgeving. Tot slot stapte Unia samen met de vakbonden naar de rechter in individuele discriminatiedossiers.

Aan werkgeverskant werden de werkgeversorganisaties²¹ het in juli 2017 eens over een actieplan diversiteit²². In dit kader begon Unia een overleg met de interprofessionele organisaties, dat in 2018 werd voortgezet. Er is een samenwerkingsakkoord tussen Unia en deze organisaties in de maak. Het werd in december 2018 voorgelegd aan de hoofdrolspelers en besproken op het moment van schrijven van dit jaarverslag.

Tot slot maken de arbeidsbemiddelaars in Brussel een intensieve oefening met de reorganisatie van het antidiscriminatieloket (zie hoofdstuk 2.2. van dit deel).

2. Huisvesting

Op het vlak van huisvesting pleit Unia voor een veel groter aanbod van betaalbare woningen en sociale woningen, aangepast aan nieuwe gezinsvormen. We vragen ook dat de bevoegdheden van de gewestelijke inspectiediensten voor wonen worden uitgebreid met de handhaving van de antidiscriminatiewetgeving.

2.1 | Gewestelijk beleid: ontwikkelingen een jaar na de regionalisering van de huurwetgeving

De regionalisering van de huurwetgeving is een kans om bepaalde rechtsregels te herzien of toe te voegen om de structurele discriminatie in de toegang tot huisvesting aan te pakken. In dit verband gaf Unia in 2017 en 2018 aan de drie Gewesten een reeks adviezen en aanbevelingen met 4 hoofdlijnen:

- verduidelijken welke informatie en welk ondersteunend bewijsmateriaal een verhuurder mag eisen van een kandidaat-huurder;
- een centraal huurwaarborgfonds oprichten dat toegankelijk is voor alle huurders;
- de bevoegdheden van de gewestelijke wooninspectie uitbreiden met de handhaving van de antidiscriminatieregelgeving en praktijktesten invoeren als controlemiddel;
- de controle op het verplicht afficheren van de huurprijs en de gezamenlijke kosten overhevelen naar de Gewesten zodat deze verplichting – en de sancties – op dezelfde manier toegepast worden in het hele gewest.

21 Het gaat om het VBO (Verbond van Belgische Ondernemingen), Unizo (Unie van Zelfstandige Ondernemers), de UCM (Union des Classes Moyennes), Voka (Vlaams netwerk van ondernemingen), de UWE (Union Wallonne des Entreprises), BECI (Kamer van Koophandel en het Verbond van Ondernemingen te Brussel), Unisoc (Unie van Socialprofitondernemingen) en AFROfront (dat beroepsverenigingen voor de landbouw ABS, Boerenbond en FWA verenigt).

22 Meer informatie over dit actieplan kan je raadplegen op www.vbo.be/actiedomeinen/ethiek-maatschappelijke-verantwoordelijkheid/gelijke-kansen/werkgeversorganisaties-stellen-actieplan-op-voor-meer-diversiteit-in-onderneming.



Een eigenaar veroordeeld wegens discriminatie

Op 28 maart 2018 veroordeelde de rechtbank van Genk een eigenaar tot een boete voor raciale discriminatie²³. De man wilde zijn studentenkot alleen verhuren aan een huurder tussen 20 en 26 jaar, van wie de ouders Belg zijn. Unia was naar de rechter gestapt na verschillende mislukte pogingen om buitengerechtelijk een oplossing te bereiken. De rechter veroordeelde de man bij verstek tot een boete van 500 euro per nieuwe inbreuk.

2.1.1. | Brussel: praktijktesten op de agenda

In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is sinds 1 januari 2018 de ordonnantie over de regionalisering van de huurwetgeving²⁴ van kracht. Ze bevat verschillende bepalingen in de strijd tegen discriminatie. Ze verduidelijkt onder andere expliciet dat een verhuurder de aard noch de oorsprong van de inkomsten van een kandidaat-huurder kan invoeren om die kandidaat te weigeren. Deze ordonnantie versterkt een al relatief volledig instrumentarium tegen discriminatie. Toch was er nog één lacune: de bewijslast. Hoewel gedeeld, is het toch vooral het slachtoffer dat daar in de eerste plaats voor moet zorgen. Maar voor slachtoffers is het vaak moeilijk om te bewijzen dat ze gediscrimineerd werden.

Op 21 maart 2018 werd daarom een voorstel van resolutie²⁵ over praktijktesten in de strijd tegen discriminatie op de huurmarkt ingediend in het Brussels Parlement. Dit werd gevolgd door een (voor-)ontwerp van ordonnantie dat twee vormen van bewijsvoering introduceert: praktijktesten en *mystery calls*.

Bij praktijktesten dienen zich bij de verhuurder of de vastgoedmakelaar twee potentiële – al dan niet fictieve – huurders aan met een gelijkaardig profiel; het enige onderscheid is het te testen beschermd criterium. De

twee antwoorden worden dan vergeleken om na te gaan of de testpersonen verschillend behandeld werden. Bij een *mystery call* doet de testpersoon zich voor als verhuurder en doet die bij een vastgoedmakelaar een discriminerend verzoek om na te gaan of die daarop ingaat.

Volgens Unia moeten deze testen kunnen worden uitgevoerd door de slachtoffers zelf, en door organisaties die actief zijn in de strijd tegen discriminatie. Unia heeft overigens een online-instrument²⁶ dat deze testen in goede banen leidt.

Bovendien moet ook de Brusselse gewestelijke administratie, bevoegd voor Wonen, praktijktesten kunnen doen om discriminerende praktijken op te sporen en vast te stellen. Volgens Unia moet de gewestelijke wooninspectie discriminatie kunnen onderzoeken en financiële sancties opleggen na een individuele klacht of tijdens controles bij vastgoedmakelaars.

Voor deze ordonnantie²⁷, die werd goedgekeurd op 21 december 2018, hebben Unia en de Brusselse minister voor Huisvesting Céline Fremault intensief samengewerkt. Ze maakt van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest een voorloper in deze materie, zoals het dat in 2017 ook al was voor werk.

Volgens de ordonnantie geeft de gewestelijke wooninspectie de vaststelling van discriminatie door aan de procureur des konings; die beslist over vervolging. Als er niet vervolgd wordt, kan de Inspectie zelf een administratieve boete opleggen van 125 tot 6.200 euro, naargelang de ernst van de inbreuk, de graad van recidivisme en het beroep van de pleger. De boete komt terecht in het Gewestelijk Solidariteitsfonds. De inwerkingtreding van deze wet is voorzien voor 1 september 2019.

De informatiebrochure *Discriminatie op de huisvestingsmarkt*²⁸ die Unia maakte samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, kreeg in 2018 een update; ze wordt verspreid in de lente van 2019. De informatiesessies voor vastgoedmakelaars werden voortgezet in maart 2018. Tot slot nam Unia deel aan de Middag van de Huisvesting van het Gewest over dit thema op 27 november 2018.

23 Het artikel *Kotbaas veroordeeld voor discriminatie* (6 april 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

24 De Ordonnantie van 25 juli 2017 houdende de regionalisering van de woninghuurovereenkomst kan je raadplegen op www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2017072715&table_name=wet (publicatie 30/10/2017).

25 Het voorstel van resolutie over praktijktesten in de strijd tegen discriminatie op de huurmarkt kan je raadplegen op <http://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2017-18/135136/images.pdf>.

26 *Raciale discriminatie op de huisvestingsmarkt: hoe bewijs je het?* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Tools.

27 De ordonnantie van 21/12/2018 (publicatie : 31/01/2019) kan je raadplegen op: www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=19-01-31&numac=2019040080

28 De brochure *Discriminatie op de huisvestingsmarkt* (2019) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.



Praktijktesten: gedeeltelijk ontradend effect

In navolging van de stad Gent in 2015 liet Huisvesting Brussel in 2016-2017 een verkennende studie²⁹ uitvoeren, gebaseerd op praktijktesten, om de draagwijdte van discriminatie op de private huurmarkt in het Brusselse Gewest te evalueren. Unia zat in het begeleidingscomité van deze studie. Uit de resultaten bleek dat ongeveer een derde van de vastgoedmakelaars in het Brusselse Gewest kandidaat-huurders zonder arbeidscontract en kandidaat-huurders van vreemde origine discrimineerden.

Een nieuwe golf van *mystery calls* werd uitgevoerd eind 2018³⁰. Die toont aan dat het aantal vastgoedmakelaars dat ingaat op de vraag van een eigenaar om iemand van vreemde origine te weren, in het meest opvallende geval (dure woningen in de Brusselse gemeente Watermael-Boitsfort) daalde van 43% naar 25%. Opvallend is dat 29% van de vastgoedmakelaars die een discriminatoire opdracht aanvaardden, spontaan vermeldden dat dit in principe onwettig is. Dat toont aan een puur preventieve aanpak van discriminatie niet volstaat.

Bovendien is 33% van de makelaars in 2018 (vergeleken met 37% in 2017) bereid om een kandidaat-huurder te discrimineren als die een uitkering krijgt (verhuring van goedkope woningen in de Brusselse gemeente Ganshoren).

2.1.2. | Vlaanderen: gemiste kansen voor een volwaardig antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt

In Vlaanderen kwam minister voor Huisvesting Liesbeth Homans op 20 juli 2018 met een Vlaams actieplan voor een antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt. Het nieuwe decreet over de huurwetgeving³¹ werd goedgekeurd op 9 november 2018 (en ging van kracht op 1 januari 2019).

Het actieplan legt de nadruk op informatie en sensibilisatie. Unia ziet er een aantal positieve initiatieven in. Zo komt er een overlegplatform voor de huurmarkt, dat de vertegenwoordigers uit de sector samenbrengt. Het plan vermeldt ook het nieuwe voorbeeldformulier voor de samenstelling van dossiers van kandidaat-huurders³², dat in 2013 werd opgesteld door Unia en het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (Biv), in samenwerking met de Gegevensbeschermingsautoriteit (voorheen de Privacycommissie). Ook is voorzien dat steden en gemeenten een grotere rol zullen spelen in het informeren van private verhuurders.

Ondanks deze positieve elementen blijft dit plan een gemiste kans om tot een volwaardig anti-discriminatiebeleid op de private huurmarkt te komen. De pijlers van het plan, informeren en sensibiliseren, zijn onvoldoende ambitieus en vernieuwend ingevuld. Dat geldt in het bijzonder voor de verwachtingen die aan verhuurdersorganisaties worden gesteld om discriminatie aan te pakken binnen het convenant dat met deze organisaties zal worden afgesloten.

29 Het Franstalige rapport *Discrimination sur la marché locatif privé (agences immobilières) en RBC* kan je raadplegen op <https://logement.brussels>.

30 De studie *Mystery shopping bij makelaars in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* (Verhaeghe, P.P., Mastari, L., Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, november 2018) kan je raadplegen op <https://cris.vub.be>.

31 Het Decreet houdende bepalingen betreffende de huur van voor bewoning bestemde goederen of delen ervan (9/11/2018) kan je raadplegen op www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2018/11/09/2018015087/staatsblad.

32 Het artikel *Discriminatie op de huisvestingsmarkt: het Centrum en het BIV komen met een standaardformulier* (27 september 2013) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

Unia betreurt dat dit plan niet samengaat met effectieve handhaving en dus niet kiest voor het noodzakelijke evenwicht tussen preventie en repressie. We menen dat de verantwoordelijkheid voor controlemaatregelen niet alleen mag liggen bij de vastgoedsector, en dat handhaving objectiever en transparanter wordt als ze in handen is van de gewestelijke wooninspectie.

Volgens artikel 7 van het decreet mag de verhuurder bij een kandidaat-huurder alleen documenten opvragen die aantonen dat hij kan voldoen aan de verplichtingen van het huurcontract. Unia vindt deze formulering te vaag om discriminatie uit te sluiten op basis van de aard of de origine van de inkomsten van een kandidaat-huurder.

Vooraf omdat het decreet geen onderscheid maakt tussen de verschillende fases van de verhuur. Die fases, net als een beschrijving van de documenten die de verhuurder in elke fase mag vragen, worden best gedefinieerd in een besluit van de Vlaamse regering.

Bovendien bedraagt de huurwaarborg voortaan 3 maanden (in plaats van 2 maanden). De Vlaamse overheid werkt een nieuwe formule voor ad-hoc leningen uit zodat mensen met beperkte inkomsten toch de huurwaarborg kunnen betalen. Volgens Unia dreigt dit deze huurders financieel nog kwetsbaarder te maken. We herhalen onze aanbeveling om een Centraal Waarborgfonds op te richten.



Praktijktesten op lokaal vlak

Sinds 2015 organiseert de Stad Gent, met medewerking van Unia, praktijktesten op de huisvestingsmarkt. Dit past in het *Charter Gelijke toegang tot huisvesting* dat toen werd ondertekend door de Stad Gent, het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (BiV), de Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen (CIB), de Huurdersbond en Unia.

Met deze testen wil de stad in kaart brengen hoe moeilijk het is om een huurwoning in Gent te vinden voor mensen van buitenlandse origine, met een handicap, met een partner van hetzelfde geslacht of met een vervangingsinkomen. De tweede doelstelling is om na te gaan of dergelijke testen de discriminatiecijfers kunnen doen dalen.

In totaal werden 86 vastgoedmakelaars voor de tweede keer getest. Hieruit kwamen 12 makelaars met slechte

re scores. In januari 2018 kregen deze makelaars een persoonlijk gesprek met Unia-medewerkers, waar hun resultaten besproken werden.

Op 20 februari 2018 organiseerden de Stad Gent en Unia bovendien een gratis vorming voor alle Gentse makelaars. Unia schetste het wettelijke kader: wat mag je vragen als makelaar? Wanneer selecteer je en wanneer discrimineer je? De bedrijfsacteurs van 12Act leerden makelaars omgaan met discriminerende vragen van klanten.

Daarnaast nam Unia deel aan de stuurgroep onder leiding van de Stad Gent en pleitten we voor een voortzetting van praktijktesten in de nieuwe legislatuur. Niet enkel in Gent, maar ook in andere centrumsteden vond deze oproep gehoor. Praktijktesten maken er nu deel uit van het nieuwe bestuursakkoord.

2.1.3. | Wallonië

In Wallonië werd het decreet over de huurwetgeving³³ goedgekeurd op 15 maart 2018; het is van kracht sinds 1 september 2018. Artikel 6 wijst de verhuurder erop dat discrimineren verboden is, in de zin van het decreet van

6 november 2008 over de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie.

Unia betreurt dat dit nieuwe decreet een bepaling uit het oude systeem herneemt, namelijk de bankgarantie bij een typecontract tussen een OCMW en financiële instelling. Dit systeem werkte niet. Unia geeft de voorkeur aan een Centraal Huurwaarborgfonds, zodat alle huurders gelijk behandeld worden.

³³ Het Franstalige *Décret du 15 mars 2018 relatif au bail d'habitation* (Publicatie 28/03/2018) kan je raadplegen op <http://lampspw.wallonie.be>.

In ons advies over het ontwerpdecreet vroegen we ook om expliciet te vermelden dat de origine noch de aard van de inkomsten een reden kunnen zijn om te weigeren te verhuren. Deze bepaling haalde het decreet niet. Ze staat wel in de verklarende bijlagen over de types huurcontracten binnen de uitvoering van het nieuwe decreet. Ook hierover gaf Unia advies. We vinden het positief dat de preambule van de bijlagen erop wijst dat discriminatie bij de verhuur van een woning verboden is.

In 2018 nam Unia ook deel aan een werkgroep over de strijd tegen discriminatie op de woonmarkt, die de Waalse administratie in september lanceerde. Er zijn een aantal acties gepland voor 2019.

2.2 | Opleiding van vastgoedmakelaars

Door de wetswijzigingen stijgt de vraag naar opleiding van vastgoedmakelaars.

Unia geeft sinds 2014 aan Franstalige vastgoedmakelaars opleidingen over de Antiracisme- en de Antidiscriminatiewet, in een partnerschap met Cefim (Centre d'Etude et de Formations Immobilières). Om de groeiende vraag op te vangen, werd in 2018 beslist om nieuwe opleiders te vormen. Unia organiseerde een eerste vormingsdag op 17 mei 2018 om het wettelijk kader uit te diepen, te tonen hoe discriminatie werkt en het besef te stimuleren dat het belangrijk is om ook te doen wat je zegt. De kandidaat-opleiders werden begeleid tijdens hun eerste lessen en kregen daarna ook pedagogische en juridische ondersteuning.

Unia nam op 27 april 2018 ook deel aan een colloquium georganiseerd door de Brusselse minister van Huisvesting Céline Fremault. Een zestigtal vastgoedmakelaars was op dit evenement met een origineel format: de verschillende presentaties werden afgewisseld met sketches door professionele acteurs. Ze beeldden bijvoorbeeld uit hoe als vastgoedmakelaar het wettelijk kader te respecteren of wat te zeggen tegen een klant die een discriminerende vraag stelt.



In Vlaanderen kregen in 2018 maar liefst zeventig studenten-vastgoedmakelaars een opleiding over de antidiscriminatiewetgeving. De studenten van de AP Hogeschool konden reageren op een aantal voorbeelden van reële situaties tijdens het gastcollege van Unia op 29 november 2018. Ook voor een vijftigtal studenten Sociaal Werk van de AP Hogeschool lichtte Unia het wettelijk kader toe. Op 22 maart 2018 kregen ze via een quiz meer inzicht in discriminatie in al haar vormen. Unia werd alvast gevraagd om ook in 2019 dit gastcollege te geven.



Een leeftijdsbeperking om in een flat te kunnen wonen? Strafbbaar.

In Hasselt sprong een nieuw vastgoedproject in het oog: een leeftijdsbeperking tot 32 jaar voor toekomstige bewoners. Er liepen snel meldingen over binnen bij Unia. De promotor van het nieuwe complex, in een wijk die erg in trek is bij studenten, wilde met de beperking anticiperen op mogelijke klachten van oudere bewoners over lawaaioverlast. Hij wilde bovendien jonge afgestudeerden de mogelijkheid geven om in het stadscentrum te blijven wonen.

Het doel was legitiem, maar met zijn middel om dit doel te bereiken overtrad de promotor de Antidiscriminatiewet. Leeftijd is een beschermd criterium. In ons advies³⁴ informeerden we over andere manieren om jongere bewoners aan te trekken, zoals het creëren van een aantrekkelijke omgeving voor deze doelgroep. De Stad Hasselt en de promotor volgden het advies van Unia en ze trokken de leeftijdsbeperking in.

34 Het artikel *Leeftijdslimiet voor bewoners Kapertoren niet wettelijk* (9 juli 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

2.3 | Woonwagengewoners: geen oplossing in zicht

In 2012 werd België al eens op de vingers getikt door het Europees Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa omdat ons land het Europees Sociaal Handvest inzake de opvang van woonwagengewoners niet respecteert. Er zit sindsdien geen schot in de zaak, ondanks enkele voorzichtige pogingen tot reglementering.

2.3.1. | Brussel: NIMBY voor alles

In het begin van de zomer moest een aantal families die in een woonwagen verbleven op een privéterrein in Anderlecht vertrekken op bevel van de burgemeester. Er werd hun geen alternatief geboden. Dit is helaas geen geïsoleerd incident. Jaar na jaar doen zich gelijkaardige uitzettingen voor, in de drie gewesten van ons land.

In Brussel zijn deze uitzettingen het gevolg van de mislukte maatregelen van het Gewest, en van spanningen met de gemeenten. Die willen vijandige reacties van hun inwoners vermijden en kiezen voor een NIMBY (*Not In My Backyard*)-beleid.

Nochtans erkent de Brusselse Wooncode het recht op mobiel wonen. Het Gewest stelt bovendien op initiatief van een commissie Mobiel Wonen middelen ter beschikking aan de Brusselse gemeenten om terreinen in te richten.

Unia trok begin juli aan de alarmbel³⁵ om te pleiten voor een oplossing voor deze humanitaire urgentie. Volgens Unia moet het Gewest dringend zijn beleid bijsturen en de Brusselse gemeenten verplichten om terreinen open te stellen en/of zelf 'regionale' terreinen in te richten en te beheren.

Uit het werk van de commissie Mobiel Wonen blijkt dat eerst werk moet worden gemaakt van kleine terreinen voor residentiële gebruik. Zodra de bewoners geïnstalleerd zijn, is het beheer beperkt, met bovendien een minimale impact voor de buurt. De eerste optie brengt dus geen al te hoge kosten voor de gemeenten met zich mee, zeker als het Gewest bijspringt voor de inrichting en het beheer. Voor de tweede optie – zelf terreinen inrichten – heeft het Gewest steunpunten die deze functie kunnen opnemen (Woningfonds, Huisvestingsmaatschappij van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, sociale immokantoren, enz.).

2.3.2. | Vlaanderen: overbezette terreinen

In Vlaanderen is het agentschap Wonen Vlaanderen sinds 2016 verantwoordelijk voor de toekenning van subsidies voor de inrichting of de renovatie van residentiële of doortrekkersterreinen. Deze subsidies kunnen alle investeringen dekken, binnen de grenzen die de regering heeft bepaald. Het beheer van deze locaties wordt toevertrouwd aan gemeenten of provincies, op vraag van het terrein of van een sociale huisvestingsmaatschappij³⁶.

Sinds begin 2017 moet het Agentschap Wonen Vlaanderen deze terreinen ook opvolgen. De Monitoring van 2017 telde een dertigtal residentiële terreinen en vijf doortrekkersterreinen (waarvan er vandaag slechts drie operationeel zijn: Asse, Gent en Kortrijk³⁷). Dat is te weinig. Sommige residentiële terreinen zijn overbezet en door het gebrek aan doortrekkersterreinen zijn er elk trekseizoen opnieuw spanningen.

In 2018 integreerde Vlaanderen ook het nieuwe Actieplan voor een inclusief beleid voor woonwagengewoners in haar Horizontaal Integratiebeleidsplan, dat werd geactualiseerd in juli 2018³⁸, om zo op een inclusieve manier te werken. Het is positief dat Vlaanderen een nieuw plan over woonwagengewoners opmaakt en integreert in een bestaande en sterke overlegstructuur. Het plan blijft helaas wel onvoldoende om een antwoord te bieden op de huisvestingsnoden van woonwagengewoners.

Het Vlaams Parlement gaf op 9 januari 2019 groen licht voor de wijziging van het decreet van 7 juni 2013 over het Vlaamse integratiebeleid³⁹, onder impuls van de Vlaamse minister van Inburgering Liesbeth Homans. Het nieuwe decreet richt het Vlaamse beleid meer op woonwagengewoners en doortrekkersterreinen, en schrapt bewoners van residentiële terreinen als doelgroep van het Vlaamse integratiebeleid.

Unia meent dat specifieke aandacht voor de hele doelgroep van woonwagengewoners nodig blijft in alle beleidsdomeinen en dus ook integratie. Unia is voor-

35 Het artikel *Brussels woonwagengebeleid zet weinig zoden aan de dijk* (2 juli 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

36 Op dit moment wordt slechts één terrein ingericht dat wordt beheerd door een sociale-huisvestingsmaatschappij.

37 Meer informatie over de monitoring van woonwagenterreinen kan je raadplegen op www.wonenvlaanderen.be/lokale-besturen/woonwagenterreinen-monitoring.

38 Meer informatie over het Horizontaal Integratiebeleidsplan Vlaanderen 2018-2019 kan je raadplegen op www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/geactualiseerd-horizontaal-integratiebeleidsplan-vlaanderen-2018-2019.

39 Het Decreet tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (18 januari 2019, publicatie 11 februari 2019) kan je raadplegen op www.ejustice.just.fgov.be/cgi/api2.pl?lg=nl&pd=2019-02-11&numac=2019040165.

al bezorgd dat de aanwezige kennis en expertise over woonwagengewoners bij het Agentschap Integratie en Inburgering zullen verdwijnen. En dat terwijl deze net dringend versterkt moet worden om lokale besturen en andere administraties te ondersteunen in het werken met deze doelgroep.

2.3.3. | Wallonië: wetgevend werk met vele bezwaren

In Wallonië bleef het voorontwerp van decreet dat het onthaal van woonwagengewoners regelde en dat in eerste lezing was goedgekeurd op 15 juni 2017, liggen als gevolg van de meerderheidswissel. Dit voorontwerp voorzag in minstens vier onthaalterreinen per provincie, waarvan minimum één volledig ingericht terrein en drie doortrekkersterreinen waar bewoners toegang hebben tot water, elektriciteit, sanitair en afvalophaling.

Tot op vandaag zijn Namen, Ath en Bastenaken de enige gemeenten die een ingericht terrein hebben. Nog eens acht gemeenten (Amay, Charleroi, Hotton, Bergen, Ottignies, Sambreville, Verviers en Wasseiges) stellen doortrekkersterreinen ter beschikking.

In 2018 stelde de Waalse minister voor Sociale Actie en Gelijkheid van Kansen Alda Greoli een nieuw ontwerpdecreet op over hulp aan woonwagengewoners⁴⁰. Unia gaf daarover een advies. We verwelkomen dit initiatief van de minister, dat deels tegemoetkomt aan onze bezorgdheden.

Toch menen we dat de stimulerende benadering van dit ontwerpdecreet in het verleden al op haar limieten is gebotst. Er is een meer dwingende aanpak nodig die gemeenten verplicht om standplaatsen in te richten. Het Gewest zou zich ook in de plaats van de gemeenten kunnen stellen en zelf terreinen inrichten, want de huidige situatie is onhoudbaar.

Unia blijft er ook voor pleiten om de onthaalplicht niet te beperken tot tijdelijk verblijf, maar om ook onthaal te organiseren tijdens de wintermaanden. Die zijn een probleem voor vele gezinnen.

Tot slot moet het gemeenten (en eigenaars van private terreinen) die zich willen inzetten voor woonwagengewoners gemakkelijker worden gemaakt; ze mogen geen buitensporige administratieve lasten opgelegd krijgen.

Daarnaast diende de Waalse minister van Huisvesting Valérie de Bue een ontwerp van decreet in dat de notie van 'kleinschalig wonen' wil invoeren in de Waalse Wooncode⁴¹. De Waalse Regering keurde dit voorontwerp in eerste lezing goed op 18 oktober 2018.

Maar de tekst vertoont lacunes. Unia stipte die al aan in ons advies aan de minister. Ten eerste preciseert de preambule niet dat woonwagengewoners hun voorouderlijke levenswijze en manier van wonen eindelijk willen erkend zien volgens de bepalingen van de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, het Charter van de Grondrechten van de Europese Unie en verschillende internationale en Europese verdragen. De preambule citeert bovendien verschillende vormen van 'kleinschalig wonen' zoals yurts, hutten, chalets, *tiny houses* of woonwagens, maar spreekt nergens over de caravans of mobilhomes die woonwagengewoners gebruiken – wat problematisch is en vragen oproept.

Het ontwerp van decreet geeft gemeenten ook de toelating om op hun grondgebied eigen regels voor 'kleinschalig wonen' goed te keuren. Dit dreigt uit te draaien op de goedkeuring van teksten die dit type van wonen op lokaal vlak gewoonweg uitsluiten.

De twee bovenstaande teksten zijn een begin van erkenning van mobiel wonen en van de organisatie van terreinen. Maar volgens Unia zijn de bepalingen te voorzichtig geformuleerd. Dit gaat namelijk niet alleen over wonen: met een oplossing voor de standplaatsen maakt de overheid meteen ook werk van de toegang tot onderwijs, opleiding en gezondheid voor woonwagengewoners. Vandaag is die toegang veraf.

2.3.4. | Referentieadres bij mobiel wonen: aanbeveling van Unia wordt gevolgd

Personen die mobiel wonen kunnen zich inschrijven op een referentieadres van een natuurlijk persoon of een rechtspersoon. De gemeente is bevoegd voor de inschrijving en de controle van dit adres. In de praktijk zorgde deze inschrijving vaak voor problemen omdat de instructies voor gemeenten onduidelijk zijn. In 2017 bezorgden Unia en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting een aanbeveling aan minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon. We

40 Het *Avant-projet de décret relatif à l'aide aux Gens du voyage et modifiant la Deuxième partie, Livre 1^{er}, Titre VII, du Code wallon de l'action sociale et de la santé* (eerste lezing 30 november 2018) kan je raadplegen op http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2018_2019/DECRET/1319_1.pdf.

41 Het *Avant-projet de décret visant à insérer la notion d'habitation légère dans le Code wallon du logement et de l'habitat durable* (eerste lezing 18 oktober 2018) kan je raadplegen op http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2018_2019/DECRET/1323_1.pdf.

vroegen hem om de bepalingen over het referentieadres in de Algemene Instructies te verduidelijken en aan te dringen op het respecteren van deze regeling.

Onze aanbeveling werd gevolgd. Op 18 september 2018 ging een rondzendbrief naar de dienst Bevolking van de gemeenten, naar de provinciegouverneurs en naar de commissarissen van de lokale politiezones om te herinneren aan de wettelijke basis en de definitie van een mobiele woning. De rondzendbrief verduidelijkt ook wie kan worden ingeschreven in een mobiele woning, welke controle een gemeente kan uitoefenen en welke bewijsstukken ze kan vragen.

3. Onderwijs

Op het vlak van onderwijs vraagt Unia dat de Gemeenschappen hun onderwijs veel inclusiever maken. De schotten tussen de twee aparte onderwijstypes (buitengewoon en gewoon onderwijs) moeten verdwijnen. Er zijn meer mensen en middelen nodig om leerlingen en leerkrachten te ondersteunen, leerkrachten moeten meer vorming krijgen, scholen en kennis moeten toegankelijk zijn en het moet mogelijk zijn om de pedagogische doelstellingen aan te passen.

3.1 | Opvolging Diversiteitsbarometer Onderwijs

Op 5 februari 2018 stelden we onze eerste Diversiteitsbarometer Onderwijs⁴² voor. De belangrijkste vaststellingen zijn te vinden in ons vorige jaarverslag⁴³. De Barometer bracht onder meer in kaart hoe oriëntering een rol speelt in de segregatie op onze scholen. Uit de Barometer bleek ook dat een structureel beleid tegen pesten op school nodig is. Tot slot hamerde de Barometer erop dat leerkrachten hulp moeten krijgen om met diversiteit om te gaan en om diversiteitsthema's ter sprake te brengen in de klas. Het hele jaar door werd in verschillende settings van gedachten gewisseld over de conclusies van deze Barometer en over mogelijke antwoorden. Er waren ook ontmoetingen met de studiediensten van verschillende politieke partijen.

3.1.1. | Vlaanderen

In Vlaanderen stelden we de resultaten van de Barometer voor op 24 mei in de Commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement. Verschillende parlementsleden stelden vragen over de plaats van holebisexualiteit in het onderwijs: hoe kan het basisonderwijs meer aandacht hebben voor dit thema? Wat kan een school doen opdat ook holebi-jongeren zich op school veiliger voelen? Zijn er scholen die het op dit vlak wel goed doen en die hun goede praktijken kunnen delen? Verder kwam de mogelijke structurele discriminatie bij deliberaties aan bod: zijn centrale en gestandaardiseerde toetsen een beter alternatief? Is hier een rol weggelegd voor een nieuw sanctionerend en con-

⁴² De *Diversiteitsbarometer Onderwijs (2018)* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

⁴³ Het *Jaarverslag 2017: Stilstand is geen optie* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

trolerend orgaan? Moet de lerarenopleiding veranderen om alle genoemde uitdagingen aan te gaan?

Op 1 maart stelde Unia de Barometer ook voor tijdens een bijeenkomst van de Vlor (Vlaamse Onderwijsraad). Ook op lokaal vlak waren er meerdere presentaties. Dat was het geval in Antwerpen op 21 februari naar aanleiding van een ontmoeting met het Netwerk Onderwijs en Discriminatie van Antwerpen, en op 7 juni tijdens een bijeenkomst van de Onderwijsraad Stad Antwerpen. Unia nam ook deel aan een workshop binnen het Onderwijscongres van de Stad Brugge op 25 april. Tot slot stelde Unia op 14 juni in Gent de belangrijkste conclusies van de Barometer voor aan het Onderwijscentrum Gent en aan de dienst Welzijn en Gelijke kansen van de stad.

Unia en de onderzoekers die de studie coördineerden, namen ook deel aan de *summer school* 'Sociale mix' bedoeld voor de experts van de LOP's (lokale overlegplatformen) op 6 juli 2018.

3.1.2. | Franse Gemeenschap

Het onderwijs in de Franse Gemeenschap wordt al enkele jaren grondig hervormd in het kader van het *Pacte pour un enseignement d'excellence* (Pact voor Uitmuntend onderwijs). Hervorming van bestuur en schoolinspectie, verlenging van de gemeenschappelijke sokkel, verlenging van de basisopleiding van leerkrachten: allemaal hefboomen die het Franstalig onderwijs ingrijpend moeten veranderen en – zo hopen wij – scholen inclusiever maken.

De uitdagingen waar de Diversiteitsbarometer Onderwijs op wijst, komen ook aan bod in deze hervorming. Zoals de problemen die het onderwijs heeft om met de groeiende diversiteit van leerlingen om te gaan en de cruciale rol van de klassenraad.

Unia greep daarom de kans die de Raad voor Onderwijs en vorming van de Franse Gemeenschap bood om deze conclusie naar voor te schuiven tijdens de inaugurale sessie in september. Dit was meteen ook het startpunt voor een nieuw advies over dit thema.

Unia zocht contact met andere organisaties zoals de federaties van ouderenverenigingen of met terreinorganisaties om de resultaten van de Barometer te verspreiden.

Unia zette bovendien ons vormingswerk voor school-directeuren en onderwijsinspecteurs in samenwerking met het Institut de la Formation en cours de carrière (IFC)⁴⁴ voort. Met directies en inspecteurs waren er ook contacten om beter samen te werken.

3.2 | Inclusief onderwijs en handicap

3.2.1. | Vlaanderen

Het M-decreet

Het voorbije jaar werd het M-decreet⁴⁵ in Vlaanderen verder verfijnd. Unia betreurt dat het decreet en de verfijning ervan nog steeds niet ingebed wordt in een bredere visie waarin de evolutie naar één inclusief onderwijsmodel centraal staat. Zo'n visie zou alle onderwijsactoren duidelijkheid bieden. In dat opzicht is ook de verdere uitbouw van het buitengewoon onderwijs een gemiste kans.

Unia pleit daarnaast voor een onverkort recht op inschrijving voor leerlingen met een handicap die in plaats van het gemeenschappelijk curriculum een aangepast curriculum volgen. Zij zijn vandaag nog te veel overgeleverd aan de goodwill van de school, die kan beslissen om hun voorwaardelijke inschrijving te ontbinden.

Ten slotte vragen we dat de overheid zorgt voor een goed werkend aanspreekpunt voor ouders, en voor echte beroepsmogelijkheden. Ouders moeten snel informatie en steun krijgen om inclusie voor hun kind op een kwaliteitsvolle manier te realiseren, met een aanspreekpunt voor ouders in elk ondersteuningsnetwerk en een CLB dat onafhankelijk van de school werkt. We juichen de eerste stappen die daartoe gezet zijn toe.

Unia ziet ook veel kansen in de verdere uitbouw van een ondersteuningsmodel waarbij leerkrachten ondersteund worden in het hanteren van een inclusieve aanpak en in het nemen van maatregelen die afgestemd zijn op de specifieke onderwijsbehoeften van iedere leerling. We ho-

44 Het IFC houdt zich netoverschrijdend bezig met de basisopleiding van directeurs, met het loopbaanleren van personeel van basis- en middelbaar onderwijs, gewoon en buitengewoon, van agenten van de Psycho-Medisch-Sociale Centra, georganiseerd of gefinancierd door de Franse Gemeenschap, en van leden van de Algemene Inspectie.

45 Dit decreet geeft aan hoe Vlaamse scholen moeten omgaan met leerlingen die door een beperking de lessen in een gewone school niet zomaar kunnen volgen. Inclusief onderwijs is nu de eerste optie. Meer informatie hierover kan je lezen op <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/grote-lijnen-van-het-m-decreet>.

pen dat de overheid hierin verder investeert en zo verder toewerkt naar een inclusief onderwijsmodel.

Leerplannen en lesmateriaal moeten daarnaast zo gecompliceerd worden dat ze voor de leerkrachten ook een houvast bieden bij het voorzien van compenserende en dispenserende maatregelen. En er moet meer duidelijkheid komen over wat precies als het gemeenschappelijk curriculum beschouwd wordt: het leerplan (met of zonder uitbreidingsdoelen) of de eindtermen. Zo kan gemakkelijker beoordeeld worden of een leerling het gemeenschappelijk curriculum kan volgen of aangewezen is op een individueel aangepast curriculum.



Weigering van een redelijke aanpassing gerechtelijk veroordeeld

De Antwerpse rechtbank van eerste aanleg veroordeelde een basisschool wegens intimidatie en het weigeren van redelijke aanpassingen. De schooldirectie had een bevraging georganiseerd en geen enkele leerkracht was bereid geweest om zelfs met maximale ondersteuning verder les te geven aan een leerling met het syndroom van Down.

Gezien het manifeste karakter van deze discriminatie en gezien de ouders verder geen vertrouwen hadden in een school waar hun kind niet welkom is, trok Unia naar de rechtbank. Die stelde dat de school niet heeft aangetoond dat de gevraagde aanpassingen onredelijk waren en dat de school niet heeft nagegaan in welke mate de klassikale aanpak aangepast kan worden om de drempels voor de leerling weg te werken. Volgens de rechtbank legde de school ook te veel de nadruk op wat de leerling níet kan en op de problemen die dit stelt voor de leerkrachten. Verder heeft de school voor de ouders ook een vijandige omgeving gecreëerd, en maakte ze zich op die manier schuldig aan intimidatie⁴⁶.

Project Redelijke aanpassingen

Unia heeft veel ervaring verzameld in het bespreken van redelijke aanpassingen op scholen. Samen met medewerkers van pedagogische begeleidingsdiensten en CLB's namen we de besluitvoering hierover onder de loep. Zo werkten we met het werkveld en ouders een stapsgewijze aanpak uit over redelijke aanpassingen op school. Deze aanpak willen we nu verfijnen in samenspraak met de CLB-koepels en pedagogische begeleidingsdiensten. Unia wil dat er in elk CLB een onafhankelijk aanspreekpunt is voor ouders waar ze ondersteuning krijgen voor een toekomstgericht inclusief onderwijstraject voor hun kind. Bovendien willen we deze aanspreekpunten coachen om op een juiste manier de proportionaliteit van aanpassingen te bespreken en te beoordelen, in het belang van het kind en de klas- en de schoolomgeving.

Op 3 december 2018, de Internationale dag van personen met een handicap, publiceerde Unia samen met het Kinderrechtencommissariaat een tekst⁴⁷ over het belang van het kind en hoe dit belang op de juiste manier kan afgewogen worden. De tekst is bedoeld als leidraad voor onderwijsactoren en belicht hoe het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en het Verdrag inzake de Rechten van het Kind samen gerespecteerd kunnen worden bij het verwezenlijken van het recht op inclusief onderwijs.

In de tekst staan we stil bij het wettelijk kader en de uitgangspunten om redelijke aanpassingen te voorzien. Vervolgens bespreken we hoe een correcte afweging kan gemaakt worden van de proportionaliteit van maatregelen en van het belang van het kind. Om het belang van het kind op een juiste manier af te wegen, moet namelijk een aantal stappen gevolgd worden bij de bespreking van noodzakelijke maatregelen. De volgorde van deze stappen is belangrijk om inclusie een echte kans te geven en om noodzakelijke maatregelen niet ten onrechte als disproportioneel te bestempelen. Verder lichten we de drie momenten toe waarop je de proportionaliteit van maatregelen kan afwegen. Ten slotte staan we ook stil bij de beschermende rol van de overheid.

46 Het vonnis van de rechtbank van eerste aanleg in Antwerpen kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Rechtspraak.

47 De tekst *Kwaliteitsvol inclusief onderwijs in het belang van het kind*, Unia/Kinderrechtencommissariaat, 3 december 2018 kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.



Stap per stap: redelijke aanpassingen⁴⁸

In eerste instantie mogen we van de school verwachten dat ze doet wat ze moet doen. Zo moet de school haar verplichtingen nakomen op het vlak van zorgbeleid en leerlingenbegeleiding, steeds vanuit een maatschappelijke visie op handicap.

Vervolgens moet inclusie alle kansen krijgen. Hoe beter de onderwijsomgeving is georganiseerd om diversiteit te hanteren (denk aan universal design for learning, binnenklasdifferentiatie, flexibele leerwegen ...), hoe minder extra maatregelen er nodig zijn en hoe gemakkelijker ze kunnen worden ingebed.

Daarna moeten drempels en hun specifieke context in kaart gebracht worden, telkens vertrekkend vanuit de mogelijkheden van het kind. Daarop kunnen de noodzakelijke maatregelen gesitueerd worden binnen het zorgbeleid zodat duidelijk wordt wat van wie verwacht wordt en welke ondersteuning daarbij nodig is.

Zijn er redelijke aanpassingen nodig? Dan kan je de proportionaliteit van de maatregelen afwegen aan de hand van een aantal vastliggende indicatoren, zoals de financiële en organisatorische impact, de frequentie en duur, enz.

Ten slotte is het aangewezen om ook de verdere schoolloopbaan in ogenschouw te nemen. Dit voorkomt jaarlijkse terugkomende discussie over de noodzakelijke maatregelen, en geeft alle betrokkenen meteen een duidelijk zicht op waar naartoe wordt gewerkt met de leerling in kwestie.

3.2.2. | Franse Gemeenschap

Gewoon basis- en middelbaar onderwijs: Decreet over het onthaal, de begeleiding en het behoud van leerlingen met specifieke behoeften

Het decreet van 7 december 2017⁴⁹ over het invoeren van redelijke aanpassingen voor leerlingen in het regulier kleuter-, basis- en middelbaar onderwijs, ging op 1 september 2018 van kracht. Redelijke aanpassingen zijn niet het gevolg van dit decreet⁵⁰. Ze waren al verplicht sinds het decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008⁵¹.

Het nieuwe decreet bevat bovendien bepalingen die niet overeenstemmen met het VN-verdrag noch de antidiscriminatiewetgeving, en die zelfs indruisen tegen advies nr. 3 van het *Pacte d'Excellence*. De leerling kan volgens het decreet een redelijke aanpassing krijgen in zoverre de 'situatie een inschrijving in het buitengewoon onderwijs niet noodzakelijk maakt' (art. 4§1^{er}, niet conform het Verdrag of het antidiscriminatie-decreet). Volgens het decreet kunnen pedagogische aanpassingen niet tornen aan de leerdoelen die zijn vastgelegd in de netoverschrijdende competentiekaders (art. 4§4). Dit is niet in overeenstemming met het VN-verdrag⁵² noch met advies nr. 3 van het *Pacte d'Excellence*⁵³. Het decreet noemt 'specifieke behoefte' een (semi-)permanente situatie en verwijst daarbij niet naar het begrip handicap, wat verwarring zaait. In deze definitie zijn verder zintuiglijke stoornissen niet opgenomen.

Dit zijn grote lacunes. Toch heeft het decreet de verdienste dat het de modaliteiten voor overleg en toepassing van redelijke aanpassingen regelt en een verzoenings- en beroepsprocedure creëert.

49 Het Decreet van 7 december 2017 over het onthaal, de begeleiding en het behoud in het regulier basis- en middelbaar onderwijs van leerlingen met specifieke behoeften (M.B. 01/02/2018) kan je raadplegen op www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/44807_000.pdf.

50 Zie ook pagina 47 in het *Jaarverslag 2016 van Unia*. Dit verslag kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

51 *Decreet ter bestrijding van sommige vormen van discriminatie* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Wetgeving.

52 Algemene beschouwing nr. 4 (2016) over het recht op inclusief onderwijs: "L'éducation inclusive propose des programmes d'études flexibles et des méthodes d'enseignement et d'apprentissage adaptés aux différents niveaux, besoins et styles pédagogiques." (p.4)

53 "La mise sur pied des aménagements raisonnables peut dans certains cas s'assimiler à des mesures dispensatoires, celles-ci pouvant se traduire par l'ajout ou la dispense d'objectifs du programme d'études commun." (*Pacte d'Excellence*, Advies nr. 3 van de Centrale Groep, OS4.3, p.244).

48 Meer informatie over redelijke aanpassingen kan je raadplegen op www.unia.be/nl/actiedomeinen/onderwijs/wat-zijn-redelijke-aanpassingen.

PMS-centra voor schoolbemiddelings-diensten: vraag om ondersteuning en opleiding

Het decreet geeft de schoolbemiddelingsdiensten van de Franse Gemeenschap en de PMS-centra (*CLB in Vlaanderen, red.*) een eigen rol bij de toekenning van redelijke aanpassingen. De bemiddelaars treden op als verzoener bij discussies over redelijke aanpassingen. De PMS-centra van hun kant kunnen redelijke aanpassingen vragen voor een leerling; ze werken die ook mee uit en evalueren ze tijdens collectieve bijeenkomsten. De Hoge Raad van de PMS-centra zit ook in de Commissie voor het Leerplichtonderwijs. Die doet dienst als beroepsinstantie wanneer de verzoeningspoging mislukt.

Op een werkvergadering in november 2018 – op initiatief van de Franse Gemeenschap – wisselde Unia over dit thema van gedachten met bemiddelaars en medewerkers van het groene nummer ‘Ecole et parents’ (‘School en Ouders’)⁵⁴.

Unia ontmoette ook zeven van de tien lokale raden van de PMS-centra⁵⁵ en de schooldirecteurs van de zone Brussel om te praten over de modaliteiten en de obstakels bij de invoering van redelijke aanpassingen. Unia herinnerde ook aan de antidiscriminatiewetgeving en het VN-verdrag.

Unia onthoudt uit deze ontmoetingen vooral dat:

- scholen geconfronteerd worden met veel ‘specifieke behoeften’ (zware armoede, psychische problemen, gedragsstoornissen, enz.). Zonder structurele maatregelen raken de teams ondergesneeuwd. Er is een snelle overgang nodig. Er zijn ook meer aangepaste omkaderingsnormen en aangepaste leermethodes nodig;
- de basisopleiding en de permanente vorming van leerkrachten (managen van heterogene klassen) onontbeerlijk zijn voor de slaagkansen van inclusie;
- de vereisten voor het getuigschrift een rem kunnen zijn op inclusie;
- er een concreet en structureel antwoord moet komen voor de verpleegkundige zorgen;
- de toepassing van de redelijke aanpassingen moet gecontroleerd worden. Alle scholen moeten betrokken worden. Zo wordt vermeden dat te veel leerlingen met een handicap samen belanden in een handvol vrijwillige scholen.

Unia stelt ook vast dat er verwarring heerst over de concepten ‘redelijke aanpassing’, ‘toegankelijkheid’ of ‘pe-

dagogische differentiatie’. Dit laatste begrip is ouder dan redelijke aanpassingen en staat ingeschreven in het decreet ‘Missies’ van 24 juli 1997. Pedagogische differentiatie ‘bestaat erin om in de methodes rekening te houden met de heterogeniteit van klassen en met de diversiteit van leerwijzen en leerbehoeften’. Vaak zijn vragen om redelijke aanpassingen niet meer of niet minder dan vragen om differentiatie.

Het ‘redelijke’ karakter van de aanpassingen blijft de kern van het probleem en leidt tot onbegrip en conflict. Voor Unia is er pas een adequaat en bevredigend antwoord voor de leerling, het gezin en de school als aan een reeks voorwaarden voldaan is (zie hoger):

- de indicatoren van het Protocolakkoord⁵⁶ die in het decreet zijn opgenomen, moeten beter gekend en toegepast worden. Alle betrokken spelers, dus ook PMS-centra, bemiddelaars en inspectie, moeten dezelfde informatie hebben en opgeleid zijn om in te schatten of de gevraagde aanpassingen in verhouding zijn;
- ondanks het dwingende kader van de redelijke aanpassingen moet de vraag steeds op een serene manier gesteld worden: welke maatregelen kunnen we treffen opdat deze leerling kan deelnemen? Op welke deskundigen kunnen we een beroep doen om oplossingen te formuleren?

Hoger onderwijs: Decreet van 30 januari 2014 over het inclusief hoger onderwijs

Ook in 2018 nam Unia deel aan de vergaderingen van de Commission d’enseignement supérieur inclusif (CESI). In maart 2018 bezorgde de werkgroep met Unia mogelijke aanpassingen aan het decreet aan het kabinet van de minister van Hoger Onderwijs. De publicatie in het Staatsblad is voorzien voor begin 2019.

Unia werkte ook mee aan de redactie van een gids die instellingen voor hoger onderwijs een leidraad geeft voor hoe ze hun infrastructuur en organisatie toegankelijker kunnen maken. De gids werd tijdens het academiejaar getest in verschillende scholen. Op basis van deze tests worden eventuele verbeteringen aangebracht. De gids gaat dan bij het begin van het academiejaar 2019 naar alle instellingen voor hoger onderwijs.

⁵⁴ Meer informatie hierover kan je raadplegen op www.enseignement.be/index.php?page=27715.

⁵⁵ Zone 3 (Hoei-Borgworm), Zone 4 (Luik), Zone 5 (Verviers), Zone 6 (Namen), Zone 7 (Luxemburg), Zone 10 (Charleroi-Zuid-Henegouwen), Zone 8 (West-Henegouwen) in maart 2019.

⁵⁶ Het Protocol tussen de federale overheid, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waalse Gewest, het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie ten voordele van personen met een handicap, kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Wetgeving.

Tot slot kreeg ARES (Académie de recherche et d'enseignement supérieur) eind 2018 een ministeriële subsidie⁵⁷ voor een bedrag van 200.000 euro om een opleiding voor studentenbegeleiders en onthaal- en begeleidingsdiensten uit te werken.

Voor het schooljaar 2017-2018 tellen we 2.479 aanvragen voor redelijke aanpassingen. Dat is een stijging met 33% tegenover vorig jaar (en 174% tegenover 2014-2015). Deze aanvragen zijn goed voor 1,26% van de studenten hoger onderwijs (buiten het volwassenenonderwijs). 88% van deze aanvragen mondde uit in een individueel begeleidingsplan in het hoger onderwijs (*plan d'accompagnement individualisé* – PAI).

Er werd zeven keer intern beroep ingediend bij de betrokken onderwijsinstellingen. Geen enkele keer was er extern beroep bij de kamers voor inclusief hoger onderwijs (*chambres de l'Enseignement supérieur inclusif* – CESI) van de verschillende academische centra. De CESI kreeg slechts één beroepsaanvraag binnen haar bevoegdheid.

Volgens een enquête⁵⁸ uitgevoerd door ARES (*Académie de recherche et d'enseignement supérieur* – Academie voor onderzoek en hoger onderwijs) is het aantal aanvragen gestegen omdat het decreet en de procedures zichtbaarder zijn, omdat het middelbaar onderwijs ook redelijke aanpassingen heeft ingevoerd en omdat in de onderwijsinstellingen diensten voor inclusief onderwijs zijn opgericht.

In ruim één aanvraag op de twee (57%) gaat het om leerstoornissen, in een op de vijf (20%) om ernstige ziekten. 9% van de aanvragen gaat over psychische beperkingen, gevolgd door sensorische beperkingen (7%) en motorische beperkingen (6%).

Volgens het ARES-rapport zijn er nog een aantal problemen, waaronder het respecteren van de termijnen voor de behandeling van de aanvraag, maar ook de diversiteit en de complexiteit van bepaalde profielen. De evaluatie is echter positief en stelt dat er “*een begin van een mentaliteitsverandering [is] bij studenten en docenten: de bereidheid om dingen te veranderen, samen te werken*”.

Volwassenenonderwijs (niveau middelbaar en hoger): Decreet voor een inclusief volwassenenonderwijs

De Commission de l'Enseignement de promotion sociale inclusif (CEPSI), die werd opgericht met het Decreet over het Inclusief Volwassenenonderwijs van 30 juni 2016, kwam voor het eerst samen op 18 september 2018. Unia is lid van deze Commissie binnen de Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique. Studenten met een handicap van wie de vraag om redelijke aanpassingen werd afgewezen, kunnen bij de CEPSI beroep aantekenen. De CEPSI spreekt zich uit over de ontvankelijkheid van hun verzoek en over het redelijke karakter van de aanpassingen. Ze fungeert ook als documentatiecentrum en denktank, en spoort goede voorbeelden op die onderwijsinstellingen kunnen inspireren.

Schoolvervoer

Al ruim tien jaar krijgt Unia vragen over de schrijnende situatie van kinderen uit het buitengewoon onderwijs tijdens het busvervoer van en naar school. Sommige kinderen zitten maar liefst 6 uur per dag op onaangepaste en te grote bussen (tot 50 kinderen). Ze worden vergezeld door slecht of niet opgeleid personeel; soms rijdt er zelfs niemand mee. De gevolgen zijn legio: stress, extreme vermoeidheid, minder leervermogen, aantasting van het familiale en sociale leven, verergeren van de handicap. Soms worden ze uitgesloten van de bus of haken ze af op school. Ook gezinnen gaan hieronder gebukt. Veel ouders moeten beknibbelen op hun werktijd.

Unia, de Délégué général aux droits de l'enfant (*kinderrechtencommissaris van de Franse Gemeenschap, red.*) en de Ligue des familles (*Franstalige evenknie van de Gezinsbond, red.*) stelden deze toestand nogmaals aan de kaak in 2018 met de campagne 'E-MOBILE (im)mobiel kind'. Eind februari 2018 hadden de drie organisaties een ontmoeting op het kabinet van de Waalse minister van Mobiliteit Carlo Di Antonio. Op 7 maart 2018 organiseerden ze een gedachtewisseling met professionals uit de sector, politici en ouders. Het debat werd gevoed door een studie van de Ligue des Familles en de getuigenis van twee jonge leerlingen. Unia, de kinderrechtencommissaris en de Ligue bezorgden hun aanbevelingen aan de lijsttrekkers voor de gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober. Daarin pleitten ze voor inclusievere gemeentescholen, zodat de betrokken kinderen naar een school dichtbij huis kunnen en niet meer afhankelijk zijn van schoolvervoer.

We kregen een aantal bemoedigende reacties in september. Op 1 oktober 2018 besliste de Waalse regering om één miljoen euro op het budget van 2019 toe te wijzen voor een gepersonaliseerde taxidienst voor de kinderen

⁵⁷ Meer info hierover kan je raadplegen op <http://gouvernement.cfwb.be/home/presse--actualites/publications/le-ministre-marcourt-soutient-l'enseignement-inclusif-en-federation-wallonie-bruxelles.html>.

⁵⁸ De resultaten van deze enquête door ARES, Recueil des mesures existantes en matière d'enseignement supérieur inclusif, 2017 – 2018 (versie maart 2019), Académie de recherche et d'enseignement supérieur, kan je raadplegen op www.ares-ac.be (enkel in het Frans beschikbaar).

met de langste trajecten. In 2019 zullen Unia, de Délégué général aux droits de l'enfant en de Ligue des familles hun campagne voortzetten. We zullen onze aanbevelingen bezorgen aan de verschillende politieke partijen in de aanloop naar de verkiezingen van mei 2019. In september 2019 zullen we nagaan wat het lokale niveau met onze aanbevelingen gedaan heeft.



3.2.3. | Internationale conferentie 'Inclusive Education System'

Op 8 en 9 oktober organiseerde Unia samen met onze Nederlandse tegenhanger College voor de Rechten van de Mens een internationale conferentie over inclusief onderwijs⁵⁹. Hiervoor kregen we steun van het OHCHR in Brussel (regionaal VN-bureau van de Hoge Commissaris voor Mensenrechten). Het doel van de conferentie was inspiratie en concrete ideeën verzamelen over hoe de overheid een inclusief onderwijssysteem kan realiseren. Meer dan zeventig experts inclusie, beleidsmedewerkers, mensen uit het onderwijsveld en personen met een handicap namen hieraan deel.

Het recht op onderwijs betekent het recht op kwaliteitsvol inclusief onderwijs voor elk kind, in zijn of haar buurt. Zo staat het in Artikel 24 van het VN-verdrag voor Personen met een Handicap. Maar vandaag blijft er veel onzekerheid over hoe een inclusief onderwijssysteem eruitziet in de praktijk en hoe de overheid dat tot stand kan brengen, met voldoende ondersteuning voor leraar en leerling. Om die vragen te beantwoorden, bogen de deelnemers van de conferentie zich over vier centrale thema's:

- Inclusieve onderwijssystemen in de praktijk
- Hoe zetten we de beschikbare middelen verstandig in?
- Hoe werken we een personeelsmodel uit dat leraren vertrouwen geeft en motiveert?
- Hoe maken we de overgang naar een inclusief onderwijssysteem?

De conclusie van de conferentie luidt dat er vooral politieke wil en moed nodig zijn. De weg naar inclusie vraagt een langetermijnstrategie, met duidelijke doelstellingen en een uitgewerkte tijdslijn. De tweedaagse conferentie vormt het vertrekpunt voor verder overleg met personen met een handicap, met het onderwijs en met experts inclusie.

Op basis van deze conferentie bereidt Unia ook een rapport voor met concrete ideeën en voorbeelden over hoe een inclusief onderwijssysteem kan gerealiseerd worden in de praktijk. Unia zal dit rapport in 2019 aan de bevoegde overheden voorstellen om hen te helpen de bestaande hindernissen te overwinnen.

3.2.4. | Collectieve klachten

Op 29 maart 2018 publiceerde het Europees Comité voor Sociale Rechten haar beslissing in een zaak tegen de Belgische overheid over het gebrek aan inclusief onderwijs in Vlaanderen.⁶⁰

De mensenrechtenorganisatie Validity Foundations (het vroegere Mental Disability Advocacy Centre) klaagde in 2014 bij het Europees Comité aan dat Vlaanderen de toegang weigert tot gewoon onderwijs voor kinderen met een handicap, vooral kinderen met een verstandelijke beperking. Unia ondersteunde die klacht toen.

Unia argumenteerde dat het M-decreet een stap in de goede richting is, maar dat het decreet het recht op inschrijving in een gewone school niet genoeg waarborgt. Leerlingen met een handicap komen ook na de inschrijving in gewone scholen nog heel wat hindernissen tegen, zoals gebrek aan ondersteuning, ontoegankelijke schoolgebouwen enz.

In zijn beslissing volgde het Europees Comité die redenering en stelde het vast dat het Vlaamse onderwijs niet inclusief genoeg is. De overheid schendt daardoor artikel 15 en 17 van het Europees Sociaal Handvest.

In zijn Conclusies 2016⁶¹ over de toepassing van het Europees Sociaal Handvest had het Comité al aangegeven dat het onderwijs in België, over alle gemeenschappen heen, niet in overeenstemming is met de bepalingen van het Handvest.

⁵⁹ Meer informatie over het programma en de presentaties kan je raadplegen op www.unia.be/nl/artikels/conferentie-hoe-kan-de-overheid-een-inclusief-onderwijssysteem-realiseren.

⁶⁰ Europees Comité voor Sociale Rechten, Mental Disability Advocacy Center (MDAC) t. België, Nr. 109/2014, 16 oktober 2017.

⁶¹ De *Conclusions 2016 - Belgium - Article 15-1* kan je raadplegen op www.coe.int onder de rubriek Beslissingen en Conclusies.

3.3 | Ontwikkelingen en perspectieven

3.3.1. | Vlaanderen: nieuw decreet inschrijvingen

De Vlaamse Regering keurde op 14 september 2018 twee conceptnota's over het inschrijvingsrecht goed. Het inschrijvingsrecht is fundamenteel om gelijke kansen in het onderwijs te verzekeren. Unia is lid van de Commissie Diversiteit van de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor). Unia werkte mee aan de adviezen die de Vlor formuleerde en schaat zich er volledig achter. We hernemen hier enkele punten die voor Unia belangrijk zijn. Zo is het bijvoorbeeld positief dat dubbele inschrijvingen niet meer mogelijk zijn. De nieuwe regeling heeft ook de verdienste dat ze een einde maakt aan kamperende ouders aan de schoolpoorten en dat de dubbele contingentering in het basisonderwijs werd behouden. De dubbele contingentering is een instrument om kansrijke of kansarme leerlingen (afhankelijk van de schoolpopulatie) voorrang te geven bij de inschrijving van nieuwe leerlingen.

Unia betreurt toch dat de dubbele contingentering in het secundair onderwijs uit de conceptnota werd geschrapt. Scholen hebben verschillende mogelijkheden om de sociale mix van de leerlingenpopulatie te bevorderen. De dubbele contingentering bleek hierbij vaak doorslaggevend. Ook het GO!, de ouderkoepel van het vrij onderwijs, GO! Ouders, de socialistische onderwijsvakbond, de directeurs van het officieel onderwijs, de SERV en enkele middenveldactoren die in de Commissie Diversiteit vertegenwoordigd zijn, delen deze bezorgdheid⁶². Er is een reëel risico dat de segregatie tussen scholen opnieuw stijgt.

In de plaats van de dubbele contingentering komt de rangschikking op basis van toeval. Scholen hebben de mogelijkheid om 20% van de plaatsen vrij te houden voor 'ondervertegenwoordigde groepen'. Scholen kunnen deze 'ondervertegenwoordigde groepen' definiëren zoals ze dat zelf wensen. Het is onzeker of scholen de 20%-regel zullen toepassen om een echte sociale mix na te streven, en het is onzeker of 20% voldoende is om de gewenste impact te genereren. De gekozen 'ondervertegenwoordigde groepen' moeten in het lokaal overlegplatform wel gevalideerd worden, maar de positie van organisaties van etnisch-culturele minderheden en verenigingen waar armen het woord nemen binnen het lokaal overlegplatform is verzwakt. De impact van deze nieuwe regelgeving is dan ook moeilijk in te schatten.

Daarnaast is het noodzakelijk om alle ouders voldoende te informeren en te ondersteunen zodat ook kwetsbare ouders, anderstalige ouders en ouders zonder toegang tot internet of met beperkte digitale vaardigheden hun kind effectief en tijdig kunnen aanmelden in de gewenste school. Daarom zijn er bijkomende middelen nodig voor regionale of lokale overheden, scholen, LOP's en lokale verenigingen.

Unia is ook bezorgd over wat er gebeurt met weigeringen. De rol en de bevoegdheden van de Commissie inzake Leerlingenrechten moeten verscherpt worden. Dat is noodzakelijk om alle leerlingen en ouders snel rechtszekerheid te kunnen bieden.

Unia pleit voor een goede monitoring van deze nieuwe regeling. Ook al heeft dit nieuw inschrijvingsdecreet niet langer als doel om 'sociale mix en cohesie te bevorderen', toch is het relevant om te meten in welke mate de sociale mix in scholen evolueert.



Wat is de dubbele contingentering?

Om een sociale mix en cohesie te realiseren heeft de overheid een voorrangregel uitgewerkt: het zogenoemde principe van de dubbele contingentering. De school werkt dan bij de inschrijvingen met twee contingenten: 'indicatorleerlingen' en 'niet-indicatorleerlingen'. Indicatorleerlingen zijn leerlingen van wie de moeder geen diploma heeft van het secundair onderwijs of van wie het gezin een schooltoelage ontvangt. Het is met andere woorden een definitie voor kansarmere leerlingen. Een niet-indicatorleerling is iemand die aan geen van beide voorwaarden voldoet. Als het plafond in het ene contingent bereikt is, krijgen leerlingen in het andere contingent voorrang. Door vooraf een percentage indicatorleerlingen en niet-indicatorleerlingen te bepalen, garandeert de school op deze manier de voorwaarden voor die sociale mix.

62 Meer informatie hierover kan je raadplegen op www.vlor.be/adviezen/een-nieuw-kader-voor-inschrijvingsrecht-voor-basis-en-secundair-onderwijs.

Op het moment van schrijven is het voorstel van decreet geblokkeerd door een belangenconflict van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF). Unia heeft bedenkingen bij de beperking van het aantal plaatsen voor niet-Nederlandstalige leerlingen in het Vlaamse onderwijs in Brussel. De voorrang voor leerlingen die negen jaar in het Vlaamse basisonderwijs schoollopen, lijkt een verregaande beperking te zijn. Anderstalige nieuwkomers, leerlingen die een jaar overslaan of leerlingen voor wie er in de Nederlandstalige kleuterklas geen plaats was, worden hierdoor onterecht benadeeld. Het is afwachten of door het belangenconflict enkele pijnpunten worden aangepakt.

3.3.2. | Franse Gemeenschap: maatregelen van het Pact voor Uitmuntend Onderwijs

Unia vergeleek advies nr. 3 van de Centrale Groep in het kader van het *Pacte d'Excellence* met artikel 24 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Unia stelde zich de vraag wat in overeenstemming met het Verdrag is, wat in de juiste richting gaat en wat niet.

Positief is dat verschillende maatregelen in het *Pacte d'Excellence* een antwoord bieden op wat leeft in het werkveld. Volgens de timing van het *Pacte* zijn de versterking van de inclusieve school en het openbreken van het buitengewoon onderwijs voor 2019. Minister van Onderwijs en Volwassenenonderwijs Marie-Martine Schyns, die Unia ontmoette in oktober 2018, zegt dat het echte startschot voor deze maatregelen gegeven wordt bij het begin van het schooljaar in 2020, met de installatie van de regionale ondersteuningscentra.

Deze strakke timing verhoogt de druk om de ondersteunende maatregelen voor leerlingen en schoolteams tijdig klaar te krijgen. In 2019 worden informatiewerkshops over redelijke aanpassingen en het nieuwe decreet georganiseerd in samenwerking met Unia.

De voorstellen van het *Pacte* en de mate waarin ze overeenstemmen met het VN-verdrag

▪ <i>Uit het segregatiemodel stappen en inzetten op de inclusieve school (rode draad van vierde strategische as⁶³) (p.224)</i>
▪ <i>Erkennen dat ieder kind het recht heeft om zich in te schrijven in het gewoon onderwijs, ook als het PMS-centrum de voorkeur geeft aan het buitengewoon onderwijs (p.244)</i>
▪ <i>De pedagogie van differentiatie en remediëring veralgemenen (p.227)</i>
▪ <i>De dynamische aanpak eigen aan een inclusieve school en de verschillende aspecten van onderwijs voor leerlingen met specifieke behoeften inschrijven in de basis- en permanente opleiding van onderwijzend personeel en directies (p.245)</i>
▪ <i>Meer en diverse opleiding van leerkrachten; leerkrachten begeleiden bij co-teaching (p.229)</i>
▪ <i>Een vernieuwende pedagogische omgeving creëren (p.230)</i>
▪ <i>Het mogelijk maken om de leerdoelen van het gemeenschappelijk curriculum aan te passen (p.244)</i>
▪ <i>Regionale centra opzetten om gewone scholen te ondersteunen bij de toepassing van redelijke aanpassingen (p.252)</i>
▪ <i>Een aantal adviesorganen laten samensmelten (Algemene Raad voor het buitengewoon onderwijs met de organen van het gewoon onderwijs; de teams van de Algemene Inspectiediensten samenvoegen) (p.249)</i>
▪ <i>Het buitengewoon onderwijs openbreken: de doelstelling van een inclusieve school is niet verenigbaar met het principe van een op zichzelf staand en gescheiden buitengewoon onderwijs (p.248) ; gemengde locaties ontwikkelen</i>
▪ <i>Het buitengewoon onderwijs heroriënteren naar leerlingen voor wie de redelijke aanpassingen in het gewone onderwijs onvoldoende blijken te zijn (p.248)</i> Commentaar van Unia: is het behoud van een apart systeem tijdelijk of definitief?
▪ <i>De doorverwijzing naar het buitengewoon onderwijs hervormen: de begeleiding en de redelijke aanpassingen in het gewoon onderwijs nagaan, de doorverwijzing rechtvaardigen (p.250)</i> Commentaar van Unia: alleen voor types 1,3 en 8. Wat met de andere?
▪ <i>In een overgangperiode voorzien en redelijke aanpassingen geleidelijk invoeren</i> Commentaar van Unia: redelijke aanpassingen invoeren is een onmiddellijke verplichting.
▪ <i>Een typologie opmaken van redelijke aanpassingen die kunnen opgelegd of aangeraden worden (p.246)</i> Commentaar van Unia: deze maatregel zaait juridische en praktische onzekerheid. De aanpassingen zijn redelijk of niet, er is geen gradatie.

	Maatregelen conform
	Maatregelen gedeeltelijk conform
	Maatregelen niet-conform

63 Strategische as : améliorer le rôle de l'enseignement comme source d'émancipation sociale tout en misant sur l'excellence pour tous, favoriser la mixité et l'école inclusive dans l'ensemble du système éducatif tout en développant des stratégies de lutte contre l'échec scolaire, le décrochage et le redoublement (Aanbeveling n°3, p.223).

4. Gezondheidszorg en thuishulp

Unia vraagt een beleid dat rekening houdt met de verschillende aspecten van diversiteit in het zorgaanbod en in de opleiding van gezondheidsprofessionals.

In 2018 boog Unia zich over het onthaal van dove personen in ziekenhuizen. In deel 2, hoofdstuk 2.1.3. van dit verslag kan je hier meer over lezen.

We werkten verder rond de toepassing van transculturele competenties in het curriculum van de opleidingen Verpleegkunde (zie hieronder).

4.1 | Referentiekader voor dagcentra en residentiële centra voor volwassenen

Binnen de opvolging van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap hield Unia de huishoudelijke reglementen van de dagcentra en residentiële centra voor volwassenen tegen het licht. Hieruit bleek dat deze huishoudelijke reglementen vaak gebaseerd zijn op achterhaalde opvattingen over handicap, al is de praktijk in deze voorzieningen wel geëvolueerd.

Met een werkgroep van bewoners van voorzieningen, overheidsdiensten bevoegd voor de levenskwaliteit van personen met een handicap en experts stelde Unia een referentiekader⁶⁴ op om de huishoudelijke reglementen te moderniseren en in lijn te brengen met de geest van het VN-verdrag.

Het huishoudelijk reglement is namelijk een belangrijk instrument om de grondrechten te waarborgen van personen met een handicap die leven in een collectieve voorziening. Het gaat bijvoorbeeld om het recht op participatie, inclusie, vrijheid en privacy. Deze rechten komen soms in het gedrang in collectieve voorzieningen.

Dit referentiekader herhaalt nog eens de grondrechten van personen met een handicap. Het stipt aan welke wetgeving van toepassing is en suggereert hoe voorzieningen rechten en plichten kunnen formuleren en zo het respect voor

de mensenrechten van gebruikers en bewoners kunnen verzoenen met de beperkingen van collectief wonen.

Unia hoopt dat dit referentiekader samen met de begunstigten zal worden gebruikt en afgestemd op hun behoeften. Om dit mogelijk te maken, is er ook een aangepaste versie voor personen met een verstandelijke handicap.

4.2 | Transculturele vaardigheden in de verpleegkunde

Transculturele competenties stimuleren verzorgend personeel om op een andere manier om te gaan met cliënten/patiënten. Unia werkt al sinds 2006 op dit thema, via vorming en sensibilisatie (in ziekenhuizen, woonzorgcentra, thuishulp en thuiszorg) en via drie actieonderzoeken (2010, 2012, 2014) op vraag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad (GGC). Dankzij onze inzichten hebben we de analyse van dit thema verder helpen verdiepen, onder meer door de dagelijkse praktijken te bekijken door een intersectionele bril (origine, gender, sociale afkomst, seksuele geaardheid en handicap).

In 2016 deed Unia de aanbeveling⁶⁵ om de basisopleiding van professionals aan te passen en transculturele competenties te integreren in het basiscurriculum van aspirant-verpleegkundigen. Met deze competenties op zak moeten zorgprofessionals beter kunnen inspelen op de diversiteit van patiënten en hun familie, en ook de relatie onder collega's kunnen bijsturen.

In 2017 was er een enquête over deze transculturele competenties bij 19 Franstalige en Nederlandstalige hogescholen met een opleiding verpleegkunde. De enquête had de steun van de ministers van Onderwijs en de koepels ARES en VHLORA. Tijdens een studiedag op 22 november 2017 werden de resultaten van deze enquête besproken en werd onderzocht wat de Belgische hogescholen doen met de door Europa opgelegde hervorming van het curriculum⁶⁶.

⁶⁴ Dit referentiekader kan je raadplegen op www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/referentiel-roi (enkel Franstalige versie).

⁶⁵ De Aanbeveling : implementatie van transculturele vaardigheden in de initiële opleiding van professionals in de gezondheidszorg (1 april 2016) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

⁶⁶ De aanbeveling van Unia is gebaseerd op de competenties vereist in artikel 31, paragraaf 7, van de Europese richtlijn 2013/555/UE. Die komen overeen met het competentiekader dat werd voorgesteld door de Federale Raad voor Verpleegkunde (FRVV) en de Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES).

Het eindrapport⁶⁷ met de vaststellingen van de enquête en de conclusies van de studiedag werd gepubliceerd in januari 2018.

Unia werkte voort op dit thema in het Brussels Gewest en in Wallonië. In samenwerking met Culture & Santé, Picardie Laïque en Dokters van de Wereld ontwikkelden we de module 'transculturele competenties'. Drie organisaties volgden deze module: het Regionaal Integratiecentrum Luxemburg, het Fond des Affections respiratoires (FARES) et het Centre Liégeois de promotion de la Santé (CLPS). Na feedback van de deelnemers werd de module aangepast. We stellen ze in 2019 voor aan de verantwoordelijken van de opleidingen verpleegkunde om hun reflecties te voeden. We kunnen docenten die deze module geven, ook begeleiden.

4.3 | Woonzorgcentra en rust- en verzorgingstehuizen

Door de stijgende levensverwachting staan de rechten van ouderen wereldwijd hoog op de agenda. De vergrijzing werpt nieuwe sociale, economische en juridische uitdagingen op.

Op dit moment belanden ouderen die zorgbehoevend worden in een collectieve voorziening. Ze ervaren daar dezelfde hindernissen als personen met een handicap: samengezet worden louter op basis van gezondheidstoestand en graad van autonomie; leefregels die hun vrije keuze om te leven zoals zij willen, waar ze willen en met wie ze willen, inperken; verlies van beslissingsrecht; verlies van banden met de buitenwereld, enz.

Van 2015 tot 2017 nam Unia deel aan een project met de steun van de Europese Commissie over 'Mensenrechten van ouderen in langdurige zorg'⁶⁸. Daaruit bleek dat mensenrechten geen thema op zich waren voor directies van woonzorgcentra en rust- en verzorgingstehuizen, al betekende dat niet dat de zorg die ze verlenen niet in overeenstemming zou zijn met de mensenrechten.

Dit sluit aan bij de hoger vermelde onderzoeksconclusies⁶⁹ die de GGC bestelde bij Unia. Daarin stelden we vast dat de verantwoordelijken van woonzorgcentra en van de zorg- en hulpsector in het algemeen de identitaire en culturele dimensie van conflicten niet altijd aansnijden en niet de tijd nemen om stereotypen te ontcrachten. Diversiteit als concept kwam onvoldoende aan bod in het teammanagement; bijgevolg liepen instellingen vast in crisissituaties of bleven ze vaag over wat te doen in geval van racistische of discriminerende uitspraken.

Unia wil woonzorg-, rust- en verzorgingscentra helpen beter in te spelen op de culturele realiteit van hun personeel en hun gebruikers door transculturele competenties te ontwikkelen. We pakken het interactief aan om zoveel mogelijk ideeën boven te spitten en kritisch tegen het licht te houden. Want het is belangrijk dat er bij de betrokkenen een zo breed mogelijke consensus is over de aanpak. Unia faciliteert dit proces.

In 2018 begeleidde Unia de directies van drie groepen van woonzorgcentra (Novadia, ISPPC en Anima Care) om deze methodologie te valideren en toe te passen. De focusgroepen met de werknemers gaan voort in 2019. Op basis van deze ervaringen willen we in 2020 alle woonzorgcentra en rust- en verzorgingstehuizen een methodologische steekkaart bezorgen om diversiteit (van bewoners en familie, en werknemers) in hun voorziening te integreren en te managen. Ook wat de toegang tot woonzorgcentra betreft, willen we achterhalen of er specifieke obstakels zijn voor mensen met een handicap, een vreemde origine, een bepaalde seksuele geaardheid, ...

67 Het rapport van Unia over de implementatie van transculturele vaardigheden in de opleiding Verpleegkunde (2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

68 Het Europese netwerk ENNHRI organiseerde de slotconferentie van dit project op 28 november 2017; tijdens de conferentie werden de 13 mensenrechtenstandaarden voor oudere personen in de langetermijnzorg voorgesteld. Je kan deze standaarden raadplegen op <http://ennhri.org/Final-Project-Conference-371>.

69 Diversiteit in de Brusselse Thuiszorgsector, COCOM, 2010; Sensibilisation des directeurs à la diversité et mise en place d'une expérience pilote de formation à la communication interculturelle des travailleurs des Maisons de repos et de soins, COCOM, februari 2014.

5. Haatboodschappen - media

In de strijd tegen haatboodschappen richt Unia zich op:

- preventie, vooral op sociale media, door:
 - gebruikers te informeren;
 - mee te sensibiliseren;
 - samen te werken met de grote internetbedrijven;
 - deel te nemen aan de Europese monitoring;
- strategische rechtszaken aan te gaan;
- de herziening van artikel 150 van de Grondwet, zodat haatboodschappen (homofobe, islamofobe of op basis van alle andere criteria naast de 'raciale' criteria) effectief vervolgd kunnen worden zoals dat al het geval is voor racistische boodschappen.



Meerdere veroordelingen voor onlinehaat in 2018

Het begin van een tendens: in België worden haatboodschappen met een racistische inslag op sociale media vandaag effectief vervolgd en bestraft. In 2018 waren er twee belangrijke veroordelingen:

- Op 24 april 2018 veroordeelde de correctionele rechtbank in Antwerpen⁷⁰ een anonieme Twittergebruiker tot een werkstraf van 48 uur. Hij had boodschappen met een racistische inslag verspreid via sociale media tegen leden van een vzw die hij afschilderde als terroristen. Het parket kon zijn identiteit achterhalen. Dit is een primeur voor België. Een van de slachtoffers kreeg advies en ondersteuning van Unia.
- Op 16 oktober 2018 veroordeelde de correctionele rechtbank in Gent⁷¹ een man voor haatboodschappen op Facebook. Die postte hij na het overlijden van een jongeman van Turkse origine tijdens een aanslag in Istanboel. De veroordeelde had geregeld posts op sociale media geplaatst die aanzetten tot haat, vooral tegen mensen van buitenlandse origine. Hij werd geconfronteerd met zijn woorden en hun gevolgen, maar hij toonde geen spijt. De man werd veroordeeld tot een boete van 4.000 euro en een gevangenisstraf van 6 maanden. Unia had zich burgerlijke partij gesteld.

Nog in 2018 was er veel media-aandacht voor enkele vermeende feiten van aanzetten tot haat. Unia kreeg hierover herhaaldelijke meldingen.

In het hoofdstuk over de 'raciale' criteria in dit jaarverslag komen we terug op het dossier Schild & Vrienden waarvoor Unia een gerechtelijke procedure is gestart. Een ander dos-

sier in 2018 ging over de woorden van Guy D'haeseleer, kandidaat bij de gemeenteraadsverkiezingen voor de lijst Forza Ninove. Die had op zijn Facebookprofiel bij een foto van jonge Afrikanen in een rivier gepost: "*Vroeg op om de chocomousse klaar te maken*". Zijn partijleden haalden het nieuws door hun verkiezingsoverwinning te vieren met simultane bewegingen die alle eigenschappen van een nazigroet vertoonden. Unia analyseerde alle elementen die we konden vinden. Hoe schokkend die ook zijn, we konden geen inbreuk op de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving vaststellen. Nog tijdens de verkiezingscampagne kreeg Unia vragen over het programma en de boodschappen van leiders van de partij ISLAM (zie het hoofdstuk over de verkiezingen).

Tot slot was er het vonnis op 22 mei 2018⁷² van de Franstalige correctionele rechtbank van Brussel over haatboodschappen op basis van seksuele geaardheid. De rechter veroordeelde een man die op straat een lange homofobe preek had afgestoken en gefilmd en daarna op Facebook gezet, tot een boete van 2.000 euro en twee maanden gevangenisstraf met uitstel. De man verdedigde zich door te zeggen dat hij gewoon herhaalde wat in de bijbel staat. Gezien de heftigheid van de preek en de teneur van de boodschap oordeelde de rechter dat het wel degelijk om aanzetten tot haat tegenover homoseksuele personen ging, en niet om vrije meningsuiting. Unia was geen partij in deze zaak. Deze veroordeling is uitzonderlijk: in afwachting van de herziening van artikel 150 van de Grondwet kunnen alleen niet-geschreven homofobe boodschappen vervolgd worden.

⁷⁰ Het vonnis van de correctionele rechtbank van Antwerpen (24 april 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Rechtspraak.

⁷¹ Het vonnis van de correctionele rechtbank van Gent (16 oktober 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Rechtspraak.

⁷² Het vonnis van de correctionele rechtbank van Brussel (22 mei 2018) kan je raadplegen op www.unia.be in de rubriek Rechtspraak.

5.1 | Sociale media: Dr. Jekyll & Mr. Hyde

We beginnen dit hoofdstuk met de sociale media, en dit om een aantal redenen. Eerst en vooral omdat ze steeds meer ongerustheid en vragen oproepen: hoe grijpen sociale media in op het respect voor mensenrechten zoals vrijheid van meningsuiting, vrijheid van overtuiging en non-discriminatie?

Bovendien zijn er twee fenomenen in opmars die hier samenkomen: cyberhaat en *fake news*. Nu eens klinkt de roep om meer regelgeving, dan weer om meer sensibilisatie, of een combinatie van beide. In 2016 werkten de Europese Commissie en de informatietechnologiebedrijven een gedragscode uit voor strafbare onlinehaatboodschappen. Unia neemt deel aan de monitoring van dit proces. Op 12 maart 2018 bracht de groep experts, aangeduid door de Europese Commissie, haar eerste rapport uit over de strijd tegen *fake news* en onlinedesinformatie. Dit kreeg een vervolg in verschillende initiatieven in België. Terwijl sociale media eerst werden geprezen om hun democratisch potentieel, worden ze nu verketterd als een gevaar voor de democratie.

Het politiek discours en het gebruik van sociale media door publieke mandatarissen roepen steeds vaker vragen op. In 2018 kreeg Unia ongeveer evenveel meldingen hierover als in de drie vorige jaren samen. De meldingen stellen de racistische, islamofobe of homofobe inhoud van uitspraken van groepen en politieke figuren aan de kaak. We komen erop terug in deel 1, hoofdstuk 7 over de verkiezingen.

Op juridisch vlak waren er in 2018 twee belangrijke veroordelingen voor cyberhaat (zie kader op de vorige pagina). Eén daarvan springt het meest in het oog. Het gaat om een primeur voor België: het parket kon een anonieme sociale media-gebruiker opsporen.

5.1.1. | Op zoek naar een nieuw evenwicht

Sociale media halen het beste en het slechtste voor de mensenrechten naar boven. Ze zijn een klankkast voor de meest misselijkmakende boodschappen, maar ook bieden ze mensen die voordien niet gehoord werden, de kans om te vertellen wat ze hebben meegemaakt en om onrecht en mensenrechtenschendingen aan te klagen. We denken bijvoorbeeld aan de reacties van actrice en animatrice Cécile Djunga, columniste Yasmien Naciri en schrijfster Dalilla Hermans. We denken hierbij ook

aan de getuigenissen van anonieme personen zoals de jonge vrouwen die werden geïntimideerd op Pukkelpop.

Sociale media wijzigen de machtsverhoudingen, collectief en individueel, met soms schadelijke gevolgen voor de samenleving (populisme), maar ook met de opkomst van nieuwe spelers en tegenmachts. Ze veranderen de verhouding tot justitie, waarvan het werkritme niet strookt met de snelheid van sociale media. En ze schudden uiteraard de relatie met de overheid dooreen.

Het werk van Unia rond sociale media beperkt zich dus niet tot de strijd tegen cyberhaat. We sporen ook nieuwe spelers, nieuwe antwoorden, nieuwe praktijken op in de strijd tegen racisme en discriminatie. We werken daarom verschillende ad-hocprojecten uit binnen het nieuw strategisch plan 2019-2021.

5.1.2. | Sociale media onder druk van de Europese Commissie

Verscheidene Europese lidstaten zijn bezorgd over het effect van sociale media op het democratisch proces, de regeringsdeelname van extreemrechtse partijen en het onvermogen om te wege op het probleem van cyberhaat op nationaal niveau. De Europese Commissie zag zich daarom genoodzaakt om positie in te nemen tegenover informatietechnologiebedrijven.

Eind april 2018 nodigde de Commissie deze bedrijven uit om het eens te worden over een code van goede praktijk in de strijd tegen desinformatie. Dat gebeurde na een rapport door een expertengroep die was opgezet begin 2018. Ook al zijn hun doelstellingen aanzienlijk anders, deze code herinnert aan de gedragscode over haatboodschappen⁷³ die afgesproken werd in mei 2016 door de Europese Commissie en de internetgiganten. De oplossingen voor fenomenen als desinformatie op het internet en cyberhaat overlappen ook deels. Ze vragen een combinatie van reglementering, alertheid van netbedrijven en sensibilisatie van gebruikers.

In 2018 deed de Europese Commissie de 4^{de} monitoring⁷⁴ van de Gedragscode over haatboodschappen. Unia was opnieuw betrokken als projectpartner. Uit de resultaten blijkt dat dit initiatief van de Europese Commissie zijn vruchten afwerpt, ook al blijven er grote verschillen naar gelang het sociale netwerk.

73 Meer informatie over deze gedragscode kan je raadplegen op: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1937_nl.htm.

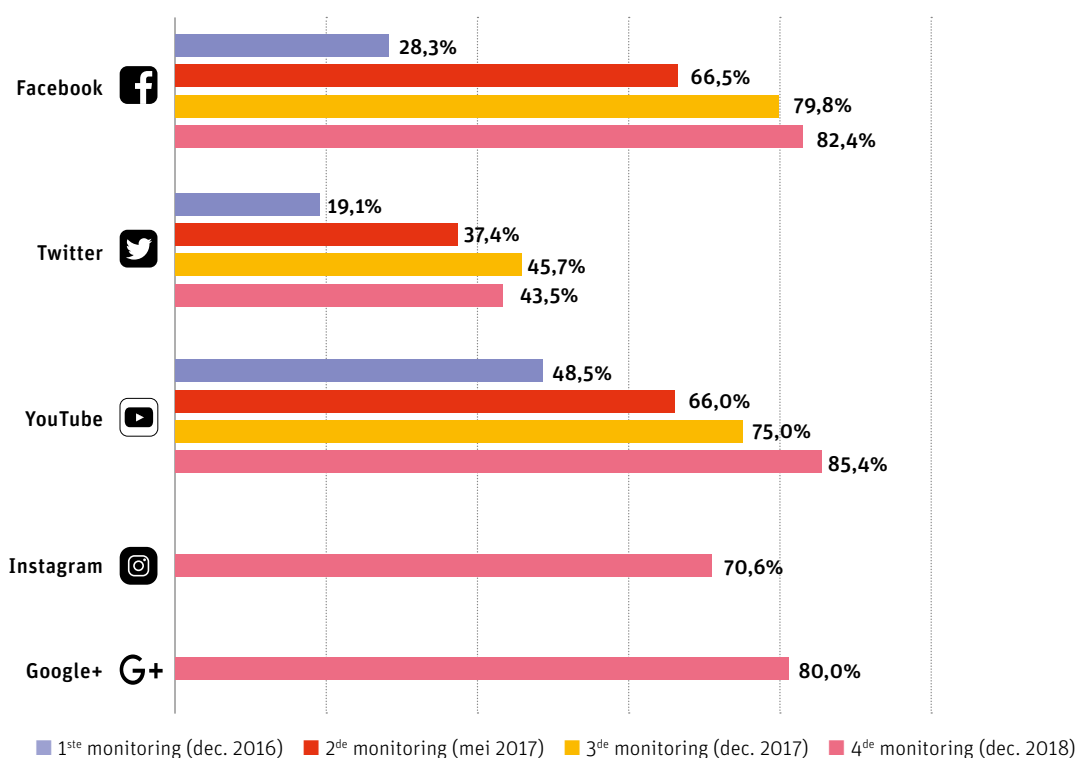
74 Meer informatie over de 4de monitoring kan je raadplegen op https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/code_of_conduct_factsheet_7_web.pdf.

Op dit moment evalueren de informatietechnologiebedrijven 89% van de gesignaleerde inhoud binnen 24 uur. 72% van de inhoud die beschouwd wordt als een strafbare haatboodschap wordt offline gehaald. Dit blijft onvoldoende maar is toch een bemoedigend cijfer in vergelijking met 2016, bij de lancering van de gedragscode, toen de score slechts 28% was. Twitter blijft de minst goede leerling van de klas, het verwijdert slechts 43,5% van de gesignaleerde haatboodschappen, tegenover 85,4% voor YouTube en 82,4% voor Facebook. Microsoft, Instagram en Google+ namen in 2018 voor het eerst aan de oefening deel. Voor

Microsoft was er geen enkele melding. Google+ en Instagram verwijderden respectievelijk 80% en 70,6% van de gesignaleerde inhoud.

Maar rond de feedback aan gebruikers is er nog veel werk aan de winkel. Op Facebook na, dat quasi systematisch (in 92,6% van de gevallen) gebruikers informeert over wat het gedaan heeft met hun melding, hebben de andere netwerken een te lage responsgraad (Twitter 60,4% en YouTube 24,6%). Deze responsgraad is hoger wanneer de melding kwam van een *trusted partner* zoals Unia.

Verwijdering van haatdragende commentaren door socialemediabedrijven



5.2 | Herziening van artikel 150 van de Grondwet

De herziening van artikel 150 van de Grondwet was in 2018 meerdere keren actueel, al kwam er geen schot in de zaak. Verschillende organisaties vroegen de herziening naar aanleiding van de seksistische en homofobe boodschappen van leden van Schild & Vrienden op sociale media.

Volgens artikel 150⁷⁵ worden persmisdrijven vervolgd voor het hof van assisen, tenzij het gaat om persmisdrijven die zijn ingegeven door racisme of xenofobie. Deze uitzondering werd ingevoerd in 1999, zodat de publicatie en de verspreiding van strafbare racistische en xenofobe boodschappen sneller kon worden veroordeeld door een correctionele rechtbank.

In de praktijk leidt dit tot een onderscheid tussen racistische en xenofobe persmisdrijven enerzijds en homofobe en islamofobe persmisdrijven of persmisdrijven op basis van elk ander criterium dan de zogeheten 'raciale' criteria anderzijds. Die tweede groep blijft *de facto* ongestraft. De samenstelling van een assisenjury is een zware procedure; er wordt zeer zelden naar gegrepen. Strikt juridisch is dit problematisch. De rechtspraak van het Europees Hof van de Rechten van de Mens bevestigt inderdaad dat niet-raciale discriminatie (bijvoorbeeld op basis van seksuele geaardheid) even ernstig is als raciale discriminatie⁷⁶. Het Hof van Cassatie bepaalde bovendien dat een persmisdrijf ook geldt voor de verspreiding van digitaal materiaal⁷⁷. De herziening van artikel 150 is dus een instrument in de strijd tegen cyberhaat, een fenomeen dat alle democratische partijen willen indijken.

Op sociaal vlak valt moeilijk te rechtvaardigen dat haatboodschappen op basis van 'raciale' criteria en haatboodschappen op basis van andere criteria niet op dezelfde manier worden behandeld en vervolgd.

In onze evaluatie van de Antiracisme- en Antidiscriminatiewet⁷⁸ pleit Unia er dus voor om artikel 150 van de Grondwet te wijzigen, zodat haatboodschappen gebaseerd op andere dan 'raciale' criteria op dezelfde manier vervolgd kunnen worden als racistische en xenofobe boodschappen.



Haatboodschap tegenover homo-seksuele personen: rechtszaak hangende

In december 2017 diende Unia klacht in bij het parket Antwerpen over de verspreiding van het boek *De Grote Zonden*. Dit boek werd geschreven door imam Al-Haafidh adh-Dhahabi (1274-1348) die de lezer waarschuwt voor de 'Zeventig Grote Zonden' en vertelt welke straffen voorzien zijn. De auteur onderbouwt zijn stellingen met citaten uit de Koran, de Soena en de Hadith. Volgens Unia zet *De Grote Zonden* aan tot homofob geweld. "Verbrand hen. Duw hen van het hoogste punt van het dorp. Daarna moeten er stenen over hen gegooid worden," raadt het boek aan. Unia had een deurwaarder eerder al laten vaststellen dat het boek verkocht werd en in de etalage lag in verschillende islamitische boekhandels in Antwerpen. Het bevat meerdere passages die duidelijk oproepen tot discriminatie, haat en/of geweld tegen homoseksuele personen.

Op het moment van schrijven was de klacht nog altijd hangende. Unia diende in het verleden al klacht in over andere boeken met een gelijkaardige boodschap. Die bleven allemaal zonder gevolg. Oorzaak: het ontbreken van de correctionalisering voor niet-racistische persmisdrijven.

⁷⁵ Meer informatie over drukpersmisdrijven kan je raadplegen op www.unia.be/nl/actiedomeinen/media-en-internet/kranten-boeken-en-tijdschriften/drukpersmisdrijf.

⁷⁶ Zie *Smith & Grady v. UK*, 27 september 1999 en *Vejdeland and others v. Sweden*, 9 februari 2012.

⁷⁷ Het arrest van het Hof van Cassatie van 6 maart 2012 kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Rechtspraak.

⁷⁸ De evaluatie van de Antidiscriminatie- en Antiracismewet (2017) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

6. Haatmisdrijven - Politie en justitie

Voor Unia ligt in de strijd tegen haatmisdrijven het zwaartepunt bij:

- de samenwerking met politie en gerecht, in het bijzonder de toepassing van rondzendbrief COL 13/2013 samen met de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en het College van procureurs-generaal bij het hof van beroep;
- de training van politiepersoneel;
- strafbemiddeling in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven;
- de preventie en de vervolging van haatboodschappen op het internet (zie vorig hoofdstuk) als onderdeel van een haatmisdrijf of voorafgaand aan een haatmisdrijf.

De antidiscriminatie- en antiracismewetten hebben een strafrechtelijk luik. Dat benadrukt de ernst van bepaalde feiten en de noodzaak om de daders te bestraffen en de slachtoffers te beschermen.

Deze wetten voorzien in zwaardere sancties voor misdrijven gepleegd op basis van een verwerpelijk motief. Dat zijn misdrijven die zijn ingegeven door haat, misprijzen of vijandigheid tegenover een persoon of een groep op basis van origine, seksuele geaardheid, religie of elk ander criterium beschermd door de antidiscriminatiewetgeving.

Deze misdrijven worden als ernstiger beschouwd omdat ze niet alleen het individuele slachtoffer viseren, maar een hele groep. Ze creëren een vijandige omgeving waarin deze groep wordt voorgesteld als ongewenst in de samenleving.

Maar deze verzwarende omstandigheden gelden niet bij alle misdrijven. Unia vraagt daarom dat ze worden uitgebreid naar verschillende andere misdrijven⁷⁹.

De overheidsdiensten die waken over de toepassing van deze wetten – gerecht en politie – mogen hun aandacht niet laten verslappen. Daarom heeft Unia veelvuldig contact met hen en werken we er veel mee samen.



Aangevallen omdat hij asielzoeker is

Op 7 november 2018 veroordeelde de correctionele rechtbank van Dinant een man tot 7 jaar effectieve gevangenisstraf voor poging tot moord. Hij had vuistslagen, trappen en messteken uitgedeeld aan een Afghaanse asielzoeker⁸⁰. Unia had zich burgerlijke partij gesteld.

De feiten dateren van de zomer van 2016. Het slachtoffer reed toen met zijn fiets door het centrum van Couvin. Hij werd verbaal en fysiek aangevallen door twee mannen. Het slachtoffer, dat nog altijd de psychologische gevolgen draagt van deze agressie, verbleef op dat moment in een asielcentrum. Dat centrum wekte vijandigheid op bij de bevolking. De rechter oordeelde dat het ging om een racistisch haatmisdrijf.

De tweede dader werd vervolgd omdat hij het slachtoffer in het gezicht sloeg met een draagtas vol bierblikjes. Hij werd veroordeeld voor vrijwillige slagen en verwondingen; het racistisch motief werd niet weerhouden.

Het gebeurt dat politieambtenaren zelf discriminerend gedrag vertonen of zich schuldig maken aan haatboodschappen of -misdrijven.

In ons vorige jaarverslag stelden we een gevoelige stijging vast van dossiers over vermeend misbruik vanwege de politie. We gaan daarom dieper in op het werk van Unia in deze sector.

Om de aanpak door politie en justitie in de strijd tegen discriminatie te verbeteren en bepaalde – bewuste of onbewuste – misbruiken te vermijden, trekt Unia de kaart van opleiding. Daarnaast nemen we deel aan onderzoeken om fenomenen zoals etnische profilering of de seponering van dossiers (voor discriminatie, racisme en xenofobie) bij de parketten beter te begrijpen.

⁷⁹ Meer informatie hierover kan je raadplegen in onze *Evaluatie van de Antidiscriminatie- en Antiracismewet (2017)*. Die kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

⁸⁰ Het artikel *Zeven jaar cel voor poging tot doodslag met racistisch motief in Couvin* (7 november 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

6.1 | Toepassing van de rondzendbrief COL 13/2013

De gezamenlijke rondzendbrief COL 13/2013 van de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en het College van procureurs-generaal bij de hoven van beroep, stroomlijnt het opsporings- en vervolgingsbeleid voor inbreuken op de wetten en decreten inzake 'antidiscriminatie', 'gender' en 'antiracisme' – inclusief negationisme.

Samen met andere actoren bouwt en onderhoudt Unia sinds 2014 per politiezone een netwerk van referentiepolitieambtenaren, parketmagistraten en middenveldorganisaties. In 2018 leidde Unia 41 referentiepolitieambtenaren op (gerechtelijke arrondissementen Charleroi, Bergen en Doornik en een terugkomdag in Brussel; er waren geen nieuwe opleidingen in Vlaanderen in 2018, maar wel drie terugkomdagen).

We organiseerden daarnaast terugkomdagen waarbij deelnemers een halve dag goede praktijkvoorbeelden uitwisselden en het netwerk versterkten. We waarderen in dit verband het werk van bepaalde referentiepolitieambtenaren die zeer proactief zijn op dit domein.

De deelnemers zijn over het algemeen positief over deze opleidingen. Politie mensen zeggen dat ze zich nadien beter in staat voelen om een onderscheid te maken tussen de verschillende soorten inbreuken op de discriminatie- en racismewet en om hun opdracht te vervullen als referentieambtenaar, in overeenstemming met het beleid van het parket. Toch is de vooruitgang niet in alle politiezones even groot. We moesten sommige opleidingen opschorten omdat we te weinig betrokkenen konden samenbrengen.

De opleiding van de federale referentiepolitieambtenaren wordt uitgewerkt in 2019, met de steun van de Diversiteitscel van de federale politie.

Aan Franstalige kant kunnen we dankzij de toekomstige samenwerking met Myria onze opleidingen uitbreiden met vraagstukken over migratie (wat moeten politie mensen bijvoorbeeld doen als ze migranten, onder wie minderjarigen, aanhouden tijdens een operatie op een snelwegparking? Welke stappen moeten ze ondernemen als een burger zonder geldige verblijfspapieren een klacht wil indienen voor huiselijk geweld of homofobe agressie?). Deze nieuwe samenwerking is des te zinvoller omdat sommige referentiepolitieambtenaren voor discriminatie en racisme ook referentieambtenaren zijn voor de strijd tegen de mensenhandel.

Unia blijft een bevoorrechte en enthousiaste partner van de politie. We blijven bereid om opleidingen voor nieuw aangestelde ambtenaren te organiseren en referentiepolitieambtenaren op de hoogte te houden van wetswijzigingen. De geïntegreerde politie is natuurlijk zelf verantwoordelijk voor de toepassing van rondzendbrief COL 13/2013 binnen hun organisatie. Er zijn vernieuwende individuele initiatieven en de terugkomdagen van Unia zijn een kans om goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen. Maar ze moeten ruimer toegepast worden, en daarvoor moet volgens ons de politie sterker in investeren.

Unia wees er in 2018 verder opnieuw op hoe belangrijk het is om referentieambtenaren aan te wijzen en op te leiden. Het Nationaal Veiligheidsplan 2016-2019 stipt deze maatregel ook aan en roept lokale politiezones, die nog geen referentieambtenaar hebben aangeduid, op om dit te doen, en om de opleiding van Unia hierover te volgen. De lijst van deze ambtenaren en hun contactgegevens moet ook continu bijgehouden worden.

Unia vraagt ook om te evalueren of de doelstellingen in het driejaarlijkse Veiligheidsplan voor de strijd tegen discriminatie gehaald zijn, voordat het volgende Veiligheidsplan opgesteld wordt. We menen onder andere dat de strijd tegen cyberhaat moet worden opgenomen in het hoofdstuk over de strijd tegen cybercriminaliteit.

Verder ontbreekt het aan een uniforme registratie van haatmisdrijven en discriminatie, op basis van de processen-verbaal. Unia vraagt de volgende federale regering om zich hierover te buigen.

Tot slot heeft Unia bijzondere aandacht voor de opvolging van individuele dossiers waar de politie bij betrokken is, in overleg met de referentiepolitieambtenaren en -magistraten. We dringen erop aan dat de verantwoordelijken dit niet uit het oog verliezen.

6.2 | Politie: de eigen praktijk tegen het licht houden

Ons *Cijfersverslag 2017*⁸¹ maakte al gewag van een stijging van het aantal individuele dossiers bij Unia in het domein politie en justitie (vooral conflicten met de politie). De stijging was des te veelzeggender omdat ze zich uitstreckte over een langere periode⁸².



Racistisch gedrag van en tegenover de politie

Een politie-inspecteur wordt systematisch beledigd door een van zijn collega's. Die gaat erg ver in zijn taalgebruik (*"het is weer een neger, zwarte, wat kan je verwachten van een zwarte, deze zijn stom... mangeur des bananes"*). Hij beledigt ook de zoon van de inspecteur (*"Nog zo'n aapje dat je in een boom zou moeten hangen en bananen voeren"*). Deze woorden worden bevestigd door twee getuigen. Dat is zeldzaam, gezien de cultuur van loyaliteit in een politiekorps. Unia stelde zich naast de inspecteur burgerlijke partij. Het vonnis, uitgesproken op 28 februari 2019, geeft ons gelijk. Het erkent de ondergane discriminatoire pesterijen en oordeelt ook dat dit soort gedrag een impact heeft op het geheel van de politie en het multicultureel klimaat waarin ze werkt.

In een ander dossier slingert een automobilist een agent racistische commentaren naar het hoofd en wordt gewelddadig. Unia stelde zich burgerlijke partij samen met de agent. Tot slot was er de veroordeling op 28 november 2018 van een persoon voor het aanzetten tot haat tegenover een politieambtenaar, in aanwezigheid van getuigen. Unia had zich ook hier burgerlijke partij gesteld.

2018 brak gelukkig met deze tendens, met 72 individuele dossiers. Dat is een terugkeer naar de situatie van voor de aanslagen in 2016. Enkel voor dossiers die verband houden met het criterium seksuele geaardheid was er een stijging met 20%.

De dossiers over de politie gingen vooral over identiteitscontroles, politiegeweld (meer bepaald in het Brusselse Maximiliaanpark), beledigingen en provocaties, weigering om een klacht te noteren of afwezigheid of passiviteit van de politie tijdens evenementen of op gevoelige momenten (meer bepaald tijdens de Gay Pride).

We kregen ook meldingen van racistisch gedrag tegenover politieambtenaren zelf, zowel door burgers als door collega's. Unia stelde zich burgerlijke partij in drie dossiers.

6.2.1 | Politionele selectiviteit of etnische profilering?

De huidige maatschappelijke context, met de felle debatten over illegale immigratie en terrorismebestrijding, stelt de kwestie van politionele selectiviteit op scherp. Selectiviteit kan noodzakelijk zijn; het wordt echter misbruik wanneer controles bijna systematisch gebaseerd zijn op de vermeende origine, religie of leeftijd van mensen. Unia werkt mee aan een aantal projecten hierover.

Op 8 en 9 november 2018 nam Unia deel aan een studiedag van Equinet⁸³, het Europees netwerk van gelijkekansenorganisaties, over etnische profilering.

Daar bleek onder andere hoe moeilijk het is voor gelijkekanseninstanties om dossiers over vermeende etnische profilering tot een goed einde te brengen wanneer er geen getuige of slachtoffer is bij de politie zelf.

Sommige ernstigere dossiers waarin sprake is van geweld en mishandeling zijn goed opgevolgd (al moet nog geëvalueerd worden hoe (goed) de schade hersteld werd), maar over het algemeen blijft de 'dagelijkse' etnische profilering onder de radar.

De studie *Second European Union Minorities and Discrimination Survey*⁸⁴ in december 2017 van het Fundamental Rights Agency (FRA) van de Europese Unie citeerde zorgwekkende cijfers voor België: 13% van de controles van moslims van Noord-Afrikaanse origine werd ervaren als het gevolg van etnische profilering over een periode van vijf jaar.

81 Het *Cijfersverslag 2017* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

82 + 28,6% tussen 2016 en 2017 en +112,7% van 2012 tot 2017, terwijl de globale stijging van dossiers over dezelfde periode 53,3% bedroeg.

83 Meer informatie over deze studiedag kan je raadplegen op de website van Equinet: www.equineteurope.org/Equality-Bodies-countering-Ethnic-Profilering-Lessons-Learned.

84 Meer informatie over deze studie kan je raadplegen op de website van de FRA: <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>.



Partnerschap tussen Unia, NICC en Politiezone Brussel-Noord over politionele selectiviteit

Sinds juli 2017 werken Unia, het NICC (Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie) en de politiezone Brussel-Noord samen rond politionele selectiviteit in deze politiezone. Het actieonderzoek loopt over twee jaar (tot in juni 2019) en spitst zich toe op de vragen van de verschillende partners.

Dit kwalitatief onderzoek gaat de procedurele rechtvaardigheid na, vanuit het idee dat de kwaliteit van de ontmoeting tussen politiemensen en burgers even belangrijk is als de redenen voor de interventie. Het wil ook sporen aanreiken voor de analyse van het organisatiemanagement, aangezien de acties van politiemensen op het terrein in een specifiek werkkader passen.

Dit project is in handen van een ervaren onderzoekster van het NICC; het wordt begeleid door een stuurcomité met de partners, en door een begeleidingscomité met spelers uit het middenveld, politiemensen en universitair.

Het actieonderzoek loopt nog. Het is dus te vroeg om al resultaten naar voren te schuiven. Toch kon tijdens het uitrollen van het onderzoek al geanalyseerd worden hoe de politiezone werkt, kon de basis gelegd worden voor een vruchtbare samenwerking met de politiemensen op het terrein en kon onderscheiden worden welke houding politiemensen aannemen tegenover bepaalde bevolkingsgroepen of delen van het grondgebied, naargelang de vereisten van hun opdracht.

In 2018 is het mechanisme om de werkwijze aan te passen uitgewerkt in overleg met de patrouillerende agenten. De bedoeling is om op te sporen wat bij een interventie 'goed werkt' omdat het billijk is en wat goede resultaten oplevert om de relatie met burgers te verbeteren. Er is gekozen om te investeren in intercollegiaal leren om de professionele vaardigheden van politiemensen te versterken en de link te leggen met de beslissingen van de hiërarchie van de politiezone.

Unia en het Comité P hebben een samenwerkingsakkoord om de uitwisseling van informatie te vergemakkelijken voor individuele dossiers. Deze samenwerking moet worden doorgelicht om meer vat te krijgen op het fenomeen van de dagelijkse etnische profilering. Maar de klachten die worden ingediend bij de betrokken politiezone worden niet systematisch doorgegeven aan het Comité P. Ze worden bovendien niet geregistreerd als klachten over vermoedelijke feiten van etnische profilering. Het gebrek aan cijfers en de onderrapportering bij dergelijke feiten (uit vrees voor vergelding, onwetendheid over de procedures of gevoel van stigmatisering) maskeren het probleem.

Voor Unia en voor de andere gelijkekanseninstellingen is de uitdaging drievoudig:

- het fenomeen van etnische profilering beter in kaart brengen;
- politiepersoneel sensibiliseren en trainen;
- onderrapportering bestrijden.

Dit vraagt overleg met alle betrokken spelers: gerecht en politie en verenigingen op het terrein.

6.2.2. | Ad-hocopleidingen: sensibiliseren, en vooroordelen en misbruik voorkomen

De Conventie tussen de geïntegreerde politie en Unia, die bestond sinds december 1996, maakte in 2018 plaats voor een soepele samenwerkingsformule, met een meer haalbare agenda.

Naast de vormingen voor referentiemagistraten en referentiepolitieambtenaren in het kader van de rondzendbrief COL 13/2013, organiseerde Unia een reeks andere *ad-hoc*opleidingen in 2018.

Politiescholen: pilootproject in Jurbise

Zoals aangekondigd in het jaarverslag van 2016 willen we op een andere manier met politiescholen werken rond discriminatie, politiedeontologie en -ethiek. Onze samenwerking met de school van Jurbise in 2017-2018, omkaderd door een conventie, paste hierin. We willen de directie van de politieschool bedanken omdat ze hielp om meerdere overeenstemmende behoeften te onderscheiden.

Op basis van de analyse van deze behoeften hebben we drie aparte modules uitgewerkt van telkens vier uur. We hebben ze in hun geheel gegeven aan het personeel van de school. Het gaat om:

- module 1: stereotypen, vooroordelen en de impact op de beroepspraktijk. De module legt uit hoe stereotypen, die kunnen leiden tot discriminerende handelingen, tot stand komen, en helpt ze te herkennen.
- module 2: spanningsveld tussen de strijd tegen discriminatie, en politie-ethiek en -deontologie. Deze module behandelt de moeilijke kwestie van discriminerende boodschappen vanuit de invalshoek van groepsmanagement. Ze onderzoekt met welke communicatietechnieken kan gereageerd worden. De module nodigt deelnemers ook uit om afstand te nemen van de eigen beroepservaring, en morele dilemma's te beleven vanuit de aanpak van de sociale en medische wetenschappen.
- module 3: het juridisch kader voor aspirant-politiemensen en de antidiscriminatie wetten. De derde module geeft de wettelijke basis mee om inbreuken op de anti-racisme- en antidiscriminatie wetten beter op te sporen.

Unia hoopt in de toekomst nog modules te kunnen voorstellen aan andere politiescholen.

Federale politie: modules leidinggevend

In 2018 trainde Unia 44 commissarissen van de federale politie over specifieke thema's over diversiteit, discriminatie en racisme. De inhoud van de opleidingen wordt steeds afgestemd op hun specifieke noden en behoeften. In sommige entiteiten bleek er vooral nood aan een opfrissing van het wettelijk kader, terwijl andere eerder tools vroegen over 'hoe te reageren op discriminerende uitspraken van medewerkers of burgers'. Ook gaven we een opleiding 'het beheren van diversiteit in mijn team', waarbij we een reflectieproces op gang brachten over concepten zoals 'meervoudige identiteit' en handvaten aanreikten om op maat van een eigen team een diversiteitsbeleid uit te rollen.



Daarnaast gaf Unia in 2018 training over de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving aan 52 aspirant-hoofdinspecteurs en -commissarissen bij de Politieacademie in Etterbeek. Deze module is een verplicht onderdeel van hun opleiding. In deze opleiding maken de toekomstige leidinggevendenden van federale en lokale politie kennis met de basisbeginselen van de wetgeving, relevante rechtspraak en het diversiteitsbeleid van hun eigen instelling. Er wordt verder ook nagedacht over gevoeligheden rond 'diversiteit binnen de politie', en stilgestaan bij hun toekomstige rol en bijkomende verantwoordelijkheden als leidinggevendenden.

Lokale politie: nieuw opleidingsconcept

In 2018 leidde Unia 118 personen op van de lokale politie Antwerpen (LPA). De opleiding kadert in een Diversiteitsweek die wordt georganiseerd door de dienst Diversiteit van Politie Antwerpen.

Deze vormingsweek is een nieuw concept en wil meer ruimte creëren voor interactie en debat tussen politiemensen. Unia zorgt voor het wettelijke kader en algemene begripkennis over diversiteit, waarna de deelnemers via dialoogtafels kennismaken met diverse gemeenschappen. De politie van Rotterdam traint de deelnemers in dilemma's en geeft tekst en uitleg bij het begrip etnische profilering.

Unia laat deelnemers kennismaken met de antidiscriminatie- en antiracismewetten en diversiteit in de brede zin. Politiemensen (burger en operationeel) leren op een speelse manier over stereotypen en vooroordelen. Verder biedt Unia antwoorden op vragen zoals 'Waarvoor gebruik je humor? Wat zijn de grenzen van humor? Wanneer is er sprake van pesten?'. Tot slot oefenen politiemensen hoe je best reageert op uitspraken van collega's of burgers.

Thematische vormingen: Come-Forward Project

Binnen het project *Come Forward*⁸⁵ (Europese Commissie) volgde Unia samen met partners Çavaria en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en collega's uit negen andere Europese landen een driedaags 'train de trainer'-traject. Dit project over haatmisdrijven tegen personen binnen de LGBTI-gemeenschap focust op het perspectief van slachtoffers en op hoe politie, justitie en psychosociale diensten hun dienstverlening hier beter op kunnen afstemmen.

85 Meer informatie: www.lgbthatecrime.eu.

We organiseerden bovendien drie opleidingen in het najaar van 2018: twee specifiek voor politiediensten, en één gericht op psychosociale diensten (slachtofferondersteuning e.d.). Tijdens de training gingen we in op onder andere concepten als seksuele geaardheid en genderidentiteit (SOGI), onderrapportering van meldingen/klachten over dit thema, het verschil tussen een misdrijf en een haatmisdrijf en de correcte registratie van haatmisdrijven in een PV. Met rollenspelen konden de deelnemers in de huid kruipen van een slachtoffer, en werden vraagstellingstechnieken aangescherpt en ingeoefend.

Contextuele vormingen: voorkomen en genezen

In 2017 werd Unia door een lokale politiezone gecontacteerd omdat ze intern bezorgd waren over discriminatie en racisme. Collega's van een specifieke dienst bleken zich via sociale media ongepast te uiten over verschillende doelgroepen en er was ook sprake van spanningen en pestgedrag binnen de dienst. Unia organiseerde in 2018 samen met de politiezone een opleidingstraject voor alle 56 collega's van deze dienst.

Deze opleidingen bestonden uit:

- informatie over het wettelijk kader en aanknopingspunten met politionele instrumenten (zoals deontologie). Wat zijn discriminatie en racisme precies? Welke beperkingen kent de wet op de vrije meningsuiting?
- de grenzen van humor exploreren, wanneer wordt humor pesten?
- informatie en richtlijnen over het gebruik van sociale media als politieambtenaar.

De leidinggevendenden kregen een aparte training waarbij hun specifieke verantwoordelijkheden als 'chef' onder de loep werden genomen. Nadien vond er een evaluatievergadering plaats waarin Unia opmerkingen en aanbevelingen overmaakte aan de leiding van de politiezone. Die heeft een actieplan opgesteld om haar dienst te begeleiden en te ondersteunen.

6.2.3. | Een positieve en duurzame impact: het project *Holocaust, politie en mensenrechten* samen met Kazerne Dossin

Ook in 2018 zat Unia in het stuurcomité van het project *Holocaust, Politie en Mensenrechten* (HPM). Dit project, dat bestaat sinds januari 2014, is de vrucht van een structurele samenwerking tussen de federale politie, de Dossin-kazerne en Unia. Het vormt interne opleiders bij de politie

('Train de Trainer') die op hun beurt groepen begeleiden tijdens de vormingsdag *Holocaust, Politie en Mensenrechten* voor alle leden van de geïntegreerde politie⁸⁶.

De impact van de HPM-vorming is des te groter omdat ze gedragen wordt door de politie zelf: het zijn politieambtenaren die hun eigen collega's bewust maken van hoe belangrijk het is om voor jezelf te denken en morele moed te tonen in een professionele context.

Concreet nam Unia in 2018 deel aan bijeenkomsten en werkzaamheden van het stuurcomité om de kwaliteit van de HPM-opleiding nog te verbeteren. De begeleiders kregen een nascholing van twee dagen.

In 2018 werden ook de resultaten gepubliceerd van een optimalisatiestudie van de Vrije Universiteit Brussel die de impact van deze vorming op de deelnemers onderzocht⁸⁷. Op basis van een diepgaande enquête met drie meetfases (in 2017) kwamen de onderzoekers tot de conclusie dat de HPM-vorming ontegensprekelijk een effect heeft op de deelnemers en dat dit effect duurzaam is. Dat is vooral het geval voor etnische vooroordelen. De grootste effecten betreffen de neiging van de deelnemers om verwerpelijk gedrag te bestraffen of het gedrag van een collega te melden. Dit betekent dat een van de kernboodschappen van de HPM-opleiding – dat ieder individu altijd 'nee' kan zeggen – succesvol wordt overgedragen.

De studie besluit dat de vastgestelde impact varieert naargelang de professionele context. Door deze bevindingen kunnen het stuurcomité en de begeleiders de kwaliteit van de vorming in 2019 verder verbeteren.

Unia is ook verheugd over het feit dat er sinds november 2018 twee HPM-vormingen in het Duits zijn georganiseerd. De politieambtenaren van de Duitstalige Gemeenschap kunnen zo een opleiding in hun eigen taal krijgen. In de loop van 2019 volgen nog HPM-opleidingen in het Duits. In de herfst van 2019 komt er een nieuwe module van 5 dagen 'Train de Trainer' in het Frans.

⁸⁶ Alle informatie over de context, de doelstellingen en het verloop van het project is terug te vinden in de jaarrapporten over het Samenwerkingsakkoord met de politie 2014-2015 en 2016 op www.unia.be.

⁸⁷ Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., Lemblé, H. (2018). *Holocaust, Politie en Mensenrechten: Een onderzoek naar de instroom, ervaringen van deelnemers en impact van de HPM-opleiding van Kazerne Dossin*. Brussel, Vrije Universiteit Brussel, Onderzoeksgroep TOR. Een samenvatting van dit onderzoek kan je raadplegen op www.kazernedossin.eu/KazerneDossinWebsite/media/Press/impactstudie_NL.pdf.

6.3 | Strafbemiddeling in de strijd tegen haatboodschappen en haatmisdrijven

De omzendbrief 13/2013 voorziet dat bij strafrechtelijke feiten kan worden gekozen tussen een reeks mogelijke maatschappelijke reacties (COL13/2013, p. 15-16). Unia pleit al lang voor het gebruik van alternatieve maatregelen zoals de bemiddeling.

In 2012 publiceerde Unia, in samenwerking met de KU Leven en met het LINC (Leuven Instituut voor Criminologie), een eerste rapport over alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven. Dit rapport stipte toen al de meerwaarde aan van strafbemiddeling. Die beantwoordt in bepaalde gevallen beter aan de verwachtingen van herstel en dialoog van de slachtoffers en responsabiliseert de plegers. Uit de cijfers van het parket (periode 2013-2017) blijkt echter dat strafbemiddeling in minder dan 1% van de dossiers wordt toegepast. Hier zijn verschillende redenen voor:

- Op het terrein zijn er geen structurele leertrajecten of opleidingsprogramma's voorhanden die ten volle rekening houden met de specificiteit van haatmisdrijven en hatespeech en het profiel van de daders.
- De procedure bemiddeling en (alternatieve) maatregelen staat enkel open voor daders die de gepleegde feiten bekennen, wat niet altijd evident is.
- De justitiehuizen en justitieassistenten beschikken over onvoldoende middelen om de uitdagende opdracht naar behoren te vervullen.

Om strafbemiddeling en herstelgerichte justitie te bevorderen, moet eerst werk worden gemaakt van de sensibilisatie en de vorming van magistraten en justitieassistenten. Er moeten ook voldoende instrumenten en leertrajecten zijn voor de plegers van haatboodschappen en haatmisdrijven.

Toch blijft Unia samen met onze partners voorzien in een structureel en aangepast aanbod. Op 13 december 2018 organiseerden we in Kazerne Dossin een inspiratiedag over bemiddeling en maatregelen voor justitieassistenten, justitiehuizen, referentiemagistraten racisme en bemiddeling van het gerechtelijk gebied Antwerpen.

Franky De Keyzer, aanstaande Procureur des Konings in Antwerpen speelt in dit pilootproject een belangrijke voortrekkersrol. In 2019 zal een beperkte werkgroep zich verder buigen over de wijze waarop bemiddeling en

(alternatieve) maatregelen kunnen toegepast worden. Ook het uitwerken van leertrajecten en/of mogelijkheden tot dienstverlening die zijn aangepast aan de misdrijven en hun plegers wordt onderzocht.

Unia blijft meewerken dit project dat bij succes verder kan uitgerold worden in andere gerechtelijke arrondissementen.

De wet van 18 maart 2018 maakt strafbemiddeling voortaan mogelijk in elk stadium van de procedure, op voorwaarde dat er geen definitief vonnis of arrest is. Dit zou een nieuwe stimulans moeten geven aan deze procedure, die onderbenut is als alternatieve strafmaatregel.

6.4 | Studie over seponeringen

Unia registreert sinds een aantal jaren een stijging in het aantal meldingen van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven. De COL13/2013 benadrukt het onaanvaardbare karakter van dit soort misdrijven en maakt de strijd ertegen een prioriteit. Toch tonen de jaarlijkse statistieken van het College van procureurs-generaal een dubbel fenomeen. Het aantal inkomende dossiers bij de correctionele parketten is bijzonder laag, en een groot aantal van deze dossiers wordt geseponeerd, voornamelijk omwille van technische redenen.

Dit leidt tot een gevoel van straffeloosheid en voor de slachtoffers tot een gevoel van onrecht. In oktober 2017 vroeg het College van procureurs-generaal de parketten om bij dergelijke dossiers op zijn minst te verwijzen naar de wet. Maar er is nog te weinig duidelijkheid over de precieze redenen voor dit type van seponering.

Om inzicht te krijgen in dit dubbele fenomeen laat Unia samen met de Koning Boudewijnstichting, het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC), het College van procureurs-generaal en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) drie onderzoeken uitvoeren. Unia en het NICC buigen zich over de mechanismen aan de basis van de seponeringen. Dit zal ongeveer een jaar in beslag nemen en start vanaf januari 2019. De Koning Boudewijnstichting onderzoekt de redenen die de lage instroom bij politie, parket, Unia, IGVM, enz. kunnen verklaren. De Stichting is met dit onderzoek eind 2018 gestart. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zal de dossiers bestuderen die verband houden met de wet van 22 mei 2014 in de strijd tegen seksisme in de openbare ruimte. De rapporten zullen publiek worden gemaakt aan het eind van de oefening.

6.5 | Nationaal veiligheidsplan: resultaten in de strijd tegen discriminatie evalueren

De strijd tegen de 'schending van de integriteit van de persoon en discriminatie' maakt deel uit van de 'clusters van veiligheidsfenomenen' vermeld in het Nationaal Veiligheidsplan 2016-2019, naast de strijd tegen cybercriminaliteit.

Unia nodigt de toekomstige federale regering uit om grondig te evalueren of de doelstellingen hierover gehaald zijn, zodat ze voor het volgende plan de nieuwe doelstellingen voor deze problematiek kan bepalen. De strijd tegen cyberhaat moet geïntegreerd worden in de strijd tegen cybercriminaliteit.

Met de wetswijziging werd de bewijslast versoepeld, zodat individuen die verdacht worden van direct of indirect aanzetten tot het plegen van een terreurdaad, gemakkelijker vervolgd kunnen worden.

Het Hof oordeelde dat deze nieuwe bepaling de vrijheid van meningsuiting op een onevenredige manier aantast. De noodzaak om de bewijslast te versoepelen rechtvaardigt niet dat een persoon kan worden veroordeeld zonder ernstige aanwijzingen dat hij of zij tot de daad dreigt over te gaan. Dit is een interessante beslissing voor de dossiers die wij behandelen: ze toont dat mensenrechten gewaarborgd moeten blijven, ook als de veiligheid in het geding is zoals bij de strijd tegen terreur.

6.6 | Antiterreurmaatregelen: toezicht op registratie in databanken

Sinds de aanslagen in België in 2016 opende Unia meerdere individuele dossiers over discriminatie van moslims. Er is een direct verband met het klimaat na de aanslagen. Het gaat vooral over de weigering om iemand aan te werven, over ontslagen of pesterijen op het werk. Unia opende ook dossiers over het intrekken en weigeren van veiligheidsmachtigingen. We maken gewag van deze dossiers in een rapport⁸⁸ dat we geregeld updaten. De recentste versie werd gepubliceerd in december 2018.

Unia begrijpt dat de registratie van personen (wegens vermoeden van radicalisering) een van de maatregelen is om terreur te voorkomen. Maar het gebrek aan transparantie over de redenen voor deze registratie en over de mogelijkheden om ze aan te vechten, is problematisch vanuit het oogpunt van de rechten van de verdediging en het recht op beroep. Er moet nagedacht worden over een objectieve controle op deze registratie, die veiligheid verzoent met grondrechten.

In 2018 volgde het Grondwettelijk Hof de Liga voor de Mensenrechten, die beroep had aangetekend tegen de wijziging van artikel 140bis van de Strafwet. Deze wijziging werd goedgekeurd in het kader van de strijd tegen terreur.

⁸⁸ Het rapport *Maatregelen en klimaat : gevolgen na de aanslagen (2017)* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

7. Verkiezingen

In 2018 kenden we gemeenteraadsverkiezingen en in 2019 zijn er op alle Belgische niveaus en op het Europese niveau verkiezingen. Dit beïnvloedt ook het werk van Unia, en wel op twee vlakken. Unia wordt enerzijds om advies gevraagd over de teneur van de boodschappen van politici tijdens de verkiezingscampagnes. Anderzijds zijn de op-eenvolgende stembusgangen voor Unia een kans om een 360°-aanpak voor meer gelijkheid naar voren te schuiven.

Op lokaal vlak hebben we een selectie van eenmalige en structurele goede praktijken in de kijker gezet. Op het federale niveau en op dat van de deelstaten kiezen we voor een memorandum om het transversale karakter van de strijd tegen discriminatie te benadrukken.

7.1 | Gemeenteraadsverkiezingen: Kies Gelijke Kansen

Unia lanceerde in 2018 een website in drie talen (www.kiesgelijkekansen.be) die gelijke kansen op lokaal vlak een duwtje in de rug wil geven. Unia brengt er een honderdtal goede voorbeelden samen. (Kandidaat-)mandatarissen kunnen er ideeën opdoen om hun beloften op dit vlak in te vullen.

Het gaat om initiatieven die hun sporen hebben verdiend in andere Belgische gemeenten, zoals een flexibele huisvestingsgids in Namen, een gratis juridische dienst in Sint-Gillis, een tekenwedstrijd om kinderen te sensibiliseren over genderidentiteit in Brugge, een prijs voor gelijke kansen in Herstal, een platform tegen radicalisering in Colfontaine.

Naast deze initiatieven had Unia ook aanbevelingen en praktisch advies voor gemeenten zodat ze op lokaal vlak een globale en praktische visie over de bevordering van gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie kunnen ontwikkelen.

Een gerichte communicatiecampagne, via een gerichte mailing en aankondigingen op de Facebook- en Twitterpagina's van Unia, gaven de website meer bekendheid. In de zes maanden na de lancering werden 4.600 bezoekers geregistreerd (en bijna 25.000 page views). We blijven de website aanvullen tijdens deze legislatuur.





Unia meermaals gevraagd om advies over antidemocratische partijen

Unia en de Hoge Raad voor Audiovisuele Media van de Franse Gemeenschap hebben sinds 7 november 2002 een samenwerkingsovereenkomst. Dat werd in 2017 hernieuwd. Artikel 14 van het Reglement van de Hoge Raad voor Audiovisuele Media van 29 november 2011 over radio- en tv-programma's in verkiezingsperiodes bepaalt dat aanbieders geen toegang mogen verlenen tot hun audiovisuele media (en tot gerelateerde inhoud op andere platformen) aan bewegingen die ideeën aanhangen of boodschappen verspreiden die aanzetten tot discriminatie, haat of geweld tegen een persoon of een groep op basis van de beschermde criteria, of die negationistisch zijn. Aanbieders moeten Unia (artikel 15) vragen om na te gaan of dit van toepassing is voor de betrokken partijen en kandidaten.

Unia werd in 2018 meerdere keren om advies gevraagd over politieke partijen, voor de gemeenteraadsverkiezingen. Het ging over La Droite, de Parti Populaire en het Vlaams Belang.

Unia ontving ook veel meldingen (157) over de partij ISLAM, meer bepaald over haar voorstel om vrouwen en mannen gescheiden te houden op het openbaar vervoer. Unia is wettelijk niet bevoegd voor de behandeling van meldingen over gender. Dat is de opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, waar Unia mee samenwerkt.

Wat betreft de inhoud van het partijprogramma van ISLAM vonden we, op basis van de stukken die we kregen of die we zelf konden verzamelen, geen elementen die een inbreuk waren op de antidiscriminatiewetgeving. Maar het recht op vrije meningsuiting en het recht op religieuze vrijheid zijn niet absoluut en kunnen worden ingeperkt. Volgens Unia druist dit partijprogramma in tegen het idee van een inclusieve samenleving. Unia veroordeelt elk voorstel dat het samenleven en de visie van een gelijkwaardige samenleving ondermijnt.

In juli 2018, als gevolg van de verklaringen van deze partij, werd in de Kamer een voorstel ingediend voor de herziening van de Grondwet⁸⁹. Dat moet het mogelijk maken om partijen die de vrijheid willen beknotten, te verbieden. In het Belgisch recht is er nu geen enkele bepaling die het mogelijk maakt om zo'n antidemocratische partij te verbieden.

In 2004, na een klacht van Unia (toen Centrum voor de gelijkheid van kansen en racismebestrijding) en de Liga voor Mensenrechten, werden drie vzw's van het Vlaams Blok veroordeeld op basis van de Antiracismewet. De partij speelde daardoor haar financiering kwijt. Ze vervelde tot Vlaams Belang en het Vlaams Parlement liet de partij haar dotatie behouden.

In de nasleep van deze veroordeling werd een wet⁹⁰ goedgekeurd die het mogelijk maakt om de dotatie van een partij 'met een vijandigheid ten opzichte van de rechten en vrijheden erkend door het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens' te beperken. Deze bepaling is dode letter gebleven, omdat ze botste op uiteenlopende ideologische concepten over Vlaams extreemrechts.

Unia volgt de problematiek van antidemocratische partijen op. We sluiten niet uit dat we naar het gerecht trekken bij een inbreuk op de antiracisme- of antidiscriminatiewetgeving. Maar dit type politieke beweging kent het juridische kader van vrije meningsuiting maar al te goed en

bespeelt bewust de grenzen ervan. Dit maakt de afloop van een rechtszaak minder voorspelbaar. Daarom gaan we meer voor andere actiemethodes ('morele' veroordeling, factchecking, sensibilisatie, studies en aanbevelingen – zie ook hoofdstuk 7.3. van dit deel).

⁸⁹ Het voorstel voor de herziening van de Grondwet kan je raadplegen op www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/3207/54K3207001.pdf.

⁹⁰ De wet van 17 februari 2005, die een artikel 15ter toevoegt aan de wet betreffende de beperking en de controle van verkiezingsuitgaven kan je raadplegen op: www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1989/07/04/1989000418/justel.

7.2 | Samenvallende verkiezingen: memorandum

Het memorandum *Inzetten op mensenrechten* van Unia naar aanleiding van de samenvallende verkiezingen in 2019 bevat 61 eisen (waarvan één samen met Myria). Het is gericht aan alle politieke verantwoordelijken, aan academici en de civiele samenleving.

Als interfederale instelling wil Unia een transversale visie op gelijke kansen en antidiscriminatie voorleggen, die alle criteria en sectoren dekt voor alle bevoegdheden van de verschillende niveaus van het federale België. Het memorandum lijst de sporen op die Unia naar voren schuift op het vlak van werk, huisvesting, onderwijs, toegang tot goederen en diensten waaronder gezondheidszorg, politie en justitie. Verder doen we algemene aanbevelingen waarvoor de verschillende bevoegdheidsniveaus moeten samenwerken.

Deze aanbevelingen zullen ook dienen als ijkpunten om halverwege en aan het eind van de legislatuur de vooruitgang rond gelijkheid en antidiscriminatie te meten.

Het memorandum kan je raadplegen op www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/verkiezingen2019.



Verkiezingsaffiches: huurders worden nu gediscrimineerd

In 2018 contacteerde Unia na een melding de Waalse regering over een nieuw artikel in de Waalse Code voor lokale democratie en decentralisatie, dat aanbrengen van verkiezingsaffiches wil beperken.

Volgens dit artikel mogen affiches en ander verkiezingsmateriaal alleen aangebracht worden op plaatsen die de gemeente heeft toegewezen of waarvoor de eigenaar, op voorhand en schriftelijk, toestemming heeft gegeven. We begrijpen dat de overheid het aanbrengen van verkiezingsaffiches wil regelen en eventuele excessen wil aanpakken. Maar deze bepaling kan een verschillende behandeling van eigenaars en huurders veroorzaken. Huurders moeten namelijk toestemming vragen om een verkiezingsaffiche te hangen. Deze maatregel kan leiden tot indirecte discriminatie van groepen die statistisch minder toegang hebben tot eigendom door hun beperkte inkomen, hun leeftijd, hun origine, enz.

Uit dit voorbeeld blijkt ook de noodzaak om elke nieuwe regel steeds te evalueren vanuit de invalshoek van gelijkheid en non-discriminatie (het principe van *mainstreaming*).

7.3 | Politiek discours: Unia meer en meer bevraagd

Je kan er niet naast kijken: het politieke discours lijkt te verharderen. Uitspraken die flirten met de grens van de vrije meningsuiting zijn meestal niet strafbaar. Ze voeden wel maatschappelijke denkbbeelden die kunnen leiden tot discriminatie.

In 2018 kreeg Unia 83 meldingen over uitspraken van politici en 185 meldingen rond uitspraken en campagnes van politieke partijen. Het gaat duidelijk om een stijgende trend.

Op vlak van politieke partijen ging het vooral om de partij ISLAM, het Vlaams Belang, de N-VA (waaronder de campagne tegen het Marrakech migratiepact) en de Parti Populaire. Wat politieke persoonlijkheden betreft, ging het gros van de meldingen over Guy D'haeseleer, senator van Vlaams Belang en kandidaat bij de gemeenteraadsverkiezingen op de lijst Forza Ninove, en Theo Francken, toen staatssecretaris voor Asiel en Migratie. Er waren daarnaast meldingen over het antisemitische of negationistische karakter van politieke uitspraken of over de homofobe teneur van uitspraken van politieke mandatarissen, onder wie Henri Huygen, schepen in Ans. Tot slot waren er enkele meldingen van politici die zich gediscrimineerd voelden door uitspraken van collega-politici.

Bij Guy D'haeseleer en Theo Francken wilden sommige burgers dat we klacht indienden wegens racisme; anderen vroegen wat we konden doen tegen uitspraken die niet juridisch vervolgd kunnen worden, maar die racistische gedachten en racistisch gedrag schijnbaar 'legitimeren'.

Deze twee dossiers zijn niet van dezelfde orde, ook al vallen ze onder dezelfde regels. We herinneren eraan dat met de vrijheid van meningsuiting alles gezegd moet kunnen worden, tenzij het aanzet tot haat, discriminatie of geweld. Deze vrijheid kan alleen beperkt worden als dit gerechtvaardigd en evenredig is. Om iemand voor de rechter te brengen voor aanzetten tot haat, discriminatie of geweld moet de intentie om te schaden bewezen zijn. Verdachte uitspraken worden daarom zelden vervolgd. Toch dragen politici (en publieke figuren in het algemeen) een

morele verantwoordelijkheid. Maar deze 'morele plicht' is niet juridisch afdwingbaar.

Bovendien is het gebruik van sociale media om 'lawaai te maken' een politieke strategie op zich geworden. Ze geeft politici de kans om de aandacht af te leiden van thema's die electoraal minder lonen, en om hun kiezerspubliek vast te houden en/of uit te breiden door straffe oneliners los te laten op complexe problemen. De analyse mag intentie en voorwendsel echter niet verwarren.

Als vervolging toch mogelijk is, gaat het eerder om posts of tweets die een reactie waren op de omstreden uitspraken van de politici. Ze hebben dus geen georganiseerd karakter. Dat is vaak wel het geval bij uitspraken van extremistische groeperingen.

Racisme in het politieke discours is een kwestie van verantwoordelijkheid en ethiek eerder dan van de wet. Gezien de stijging van meldingen op dit vlak werkt Unia niet-juridische instrumenten uit om het taalgebruik en de intenties en/of effecten te ontcijferen. De resultaten van deze verkenning gieten we eind 2019, begin 2020 in een onderzoeksrapport en sensibilisatiemodules.

7.4 | Onderzoek naar de burgerparticipatie van personen met een handicap

Artikel 29 van het VN-verdrag wijst op het recht van personen met een handicap om deel te nemen aan het politieke leven. Dat recht houdt ook het recht in om te stemmen en om verkozen te geraken. In het kader van de lokale verkiezingen van 2018 en de samenvallende verkiezingen van 2019 voert Unia een onderzoek uit naar de burgerparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking en/of psychische kwetsbaarheid.

Wie denkt aan de drempels waarop mensen met een handicap botsen bij de uitoefening van hun stemrecht, denkt namelijk vaak aan mobiliteit en toegankelijkheid van de stembureaus. Maar mensen met een verstandelijke beperking en/of psychische kwetsbaarheid worden met nog andere obstakels geconfronteerd. Ze krijgen bijvoorbeeld te weinig toegankelijke ondersteuning en informatie, of missen een goed opgeleide en geïnformeerde omgeving. Omwille van hun handicap wordt hun bekwaamheid om te stemmen bovendien in vraag gesteld: iets wat bij andere kiezers niet gebeurt. Vaak worden ze als onbekwaam om

te stemmen beschouwd: een evaluatie die bovendien gebeurt zonder concrete basis.

De doelstellingen van de studie van Unia zijn daarom: meer te weten komen over de stempraktijken in leefgemeenschappen, de drempels identificeren waarop personen met een handicap botsen bij de uitoefening van hun stemrecht en de deelname meten van burgers aan de verkiezingen van 2018 en 2019.

Voor deze studie zal Unia rechtstreeks personen met een handicap ondervragen, net als hun omgeving en experts. In de nasleep van de verkiezingen van 2018 doen we al de eerste aanbevelingen⁹¹: zo willen we de uitoefening van het stemrecht van personen met een handicap bij de gewestelijke, federale en Europese verkiezingen van 2019 zoveel mogelijk bevorderen. Na de verkiezingen van 2019 voeren we eerst verder overleg om tot slot een eindrapport op te stellen met aanbevelingen die met de leefgemeenschappen en de overheid zullen worden besproken.



Hulpmiddelen om personen met een handicap voor te bereiden om te stemmen

In september 2018 zette Unia een lijst online met online hulpmiddelen voor mensen met een handicap die zich willen voorbereiden om te gaan stemmen. Toegankelijkheid beperkt zich namelijk niet alleen tot de stemprocedure en de stemlocaties. Om echt hun stemrecht te kunnen uitvoeren, hebben personen met een handicap ook toegankelijke informatie, opleiding en ondersteuning nodig. Veel verenigingen en openbare diensten hebben daarom educatieve kits gemaakt, brochures gepubliceerd en video's en websites gemaakt. De lijst zal telkens worden uitgebreid met de meest recente initiatieven. De link naar de hulpmiddelen hebben we bezorgd aan dag- en opvangcentra en aan ondersteunende diensten.

De lijst met hulpmiddelen kan je raadplegen op www.unia.be/nl/artikels/mensen-met-een-handicap-voor-bereiden-op-de-verkiezingen.

91 Deze Franstalige aanbeveling kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen: www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/referentiel-roi.



Deel 2

Van individueel tot
structureel:
ontwikkelingen
per criterium

1. Individuele dossiers

In 2018 ontving Unia 7 489 individuele meldingen; op basis daarvan openden we 2 192 dossiers. De analyse van de evolutie van deze meldingen en dossiers, per domein en per criterium, is terug te vinden in een apart rapport (Cijfersverslag 2018⁹²). We beperken het overzicht hier daarom tot de individuele dossiers waarvoor Unia naar de rechter is gestapt. Verder belichten we ook een aantal individuele dossiers die hebben geleid tot een onderhandelde oplossing, omdat dit toont hoe wij ook werken.

In 2018 stapte Unia 33 keer naar de rechtbank. Dat is 2 tot 3 keer meer dan gebruikelijk. Deze piek kunnen we deels verklaren door de globale stijging van het aantal dossiers in 2016 en 2017. Op burger-rechtelijk vlak eindigen de dossiers waarvoor tijdens die twee jaar geen onderhandelde oplossing werd gevonden, nu in de rechtbank. Op strafrechtelijk vlak zorgen de betere toepassing van de rondzendbrief COL13/2013 (zie eerder) in sommige arrondissementen en de mediatisering van bepaalde dossiers voor een stijging van het aantal dossiers bij de correctie-rechtbanken.

1.1 | Rechtszaken

	Reden voor de rechtszaak	Domein	Criteria
 DISCRIMINATIE	Burger-rechtelijk Ontslag van een werknemer na een chirurgische ingreep waardoor hij niet langer beide ogen kon gebruiken (discriminatoire toepassing <i>Bradford index</i> ⁹³)	 Werk	Handicap & Gezondheidstoestand
	Burger-rechtelijk Ontslag van een werknemer door een sociale werkplaats na een epilepsieaanval	 Werk	Handicap & Gezondheidstoestand
	Burger-rechtelijk Weigering om een dove persoon aan te werven in een winkel met alpinismemateriaal	 Werk	Handicap & Gezondheidstoestand
	Burger-rechtelijk Weigering om een dove persoon aan te werven als administratief medewerker in een psychiatrisch ziekenhuis	 Werk	Handicap & Gezondheidstoestand
	Burger-rechterlijk Ontslag van een werknemer in een grote winkel omwille van ziekteverlof	 Werk	Handicap & Gezondheidstoestand
	Burger-rechterlijk Weigering van redelijke aanpassingen voor een leerkracht met een handicap in een school	 Werk	Handicap & Gezondheidstoestand
	Burger-rechterlijk Weigering van redelijke aanpassingen voor een werknemer met een handicap in een agentschap van een ziekenfonds	 Werk	Handicap & Gezondheidstoestand
	Burger-rechterlijk Weigering door een Brusselse instelling van openbaar nut (ION) om een juriste met hoofddoek aan te werven	 Werk	Religieuze overtuiging
	Burger-rechterlijk Toegang geweigerd tot een horecazaak aan een persoon met hoofddoek	 Goederen en diensten	Religieuze overtuiging
	Burger-rechterlijk Toegang geweigerd tot een fitnesszaak aan een persoon met hoofddoek (Brussel)	 Goederen en diensten	Religieuze overtuiging
	Burger-rechterlijk Toegang geweigerd tot een fitnesszaak aan een persoon met hoofddoek (Luik)	 Goederen en diensten	Religieuze overtuiging
	Burger-rechterlijk Discriminatie van een persoon van buitenlandse origine op zoek naar werk	 Werk	'Raciale' criteria

92 Het Cijfersverslag 2018 van Unia kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

93 De Bradford index is een methode om het absentisme in bedrijven te berekenen.

	Reden voor de rechtszaak	Domein	Criteria
 HAATBOODSCHAPPEN	Strafrechtelijk Aansporing tot haat en geweld door Identitaires Ardennes op Facebook	 Media > internet	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Haatboodschappen op basis van huidskleur tegen een politie-inspecteur van een interventieteam	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Haatboodschappen door een kandidaat bij de verkiezingen aan een politie-inspecteur	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Haatboodschappen door een overste in een politiezone	 Werk	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Haatdragende uitspraken tegen een persoon van buitenlandse origine, tijdens een woordenwisseling op een winkelparking	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Negationistische uitspraken door een veiligheidsagent tegenover collega's van buitenlandse origine	 Werk	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Aanbrengen van zichtbare nazisymbolen op de façade van een huis ('Nazihuis' Keerbergen)	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Racistische uitspraken door een radiopresentator over Roma en woonwagenbewoners (Interventie procedure Raad van State)	 Media > radio	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Haatboodschappen op Facebook tegenover moslims en personen van buitenlandse origine	 Media > internet	'Raciale' criteria & Religieuze overtuiging
	Strafrechtelijk Racistische en islamofobe boodschappen door een rechtse beweging op sociale media (Schild & Vrienden)	 Media > internet	'Raciale' criteria & Religieuze overtuiging
	Strafrechtelijk Racistische, antisemitische en homofobe uitspraken op sociale media	 Media > internet	'Raciale' criteria, Religieuze overtuiging & Seksuele geaardheid
	Strafrechtelijk Racistische, antisemitische, negationistische en homofobe uitspraken door een politieambtenaar	 Werk	'Raciale' criteria & Religieuze overtuiging
	Strafrechtelijk Aansporing tot geweld op homoseksuele personen via Twitter, naar aanleiding van de Antwerp Pride	 Media > internet	Religieuze overtuiging, 'Raciale' criteria & Seksuele geaardheid
 HAATMISDRIJVEN	Strafrechtelijk Geweld in het station van Aarschot tegen een persoon van Afrikaanse origine	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Beschadiging van goederen en joodse symbolen in de joodse wijk in Antwerpen	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Aanval op een kraakpand in Gent waar Roma verbleven	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Aanranding met geweld van een jonge moslima (Anderlues)	 Samenleving	Religieuze overtuiging
	Strafrechtelijk Ernstig geweld (gaybashing) van een homoseksueel koppel door burens (Gent)	 Samenleving	Seksuele geaardheid
	Strafrechtelijk Homofobe agressie in Louvain-la-Neuve	 Samenleving	Seksuele geaardheid

1.2 | Onderhandelde oplossingen

Methodologische aspecten

Unia geeft doorgaans de voorkeur aan onderhandeling om een conflict op te lossen. Dit kan evenwel uitmonden in of samenvallen met een rechtszaak (Strafrechtelijk of Burgerrechtelijk). Dat is het geval wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn, wanneer er geen dialoog mogelijk is of om strategische redenen (impact van een gerechtelijke beslissing, verduidelijking van de wet ...).

In een onderhandeld dossier kan Unia drie verschillende rollen op zich nemen: die van expert die analyseert en juridische informatie geeft; die van verzoener die de dialoog tussen de partijen mogelijk maakt; die van onderhandelaar, aan de zijde van een van de betrokken partijen.

In de loop der jaren hebben we deze strategie verfijnd en onze medewerkers beter toegerust (checklists, opleidingen, intervisie). We hebben ook criteria vastgelegd om te bepalen of we aan onderhandelingen beginnen. Die gaan enerzijds over de inhoud van een dossier: ernst, volledigheid van elementen, maatschappelijke impact, principiële kwestie, precedentswaarde ... Anderzijds hebben ze te maken met de vragende partij: gemeenschappelijke visie over de aanpak en de beoogde uitkomst van de onderhandelingen, bereidheid om indien mogelijk te komen tot een structurele en niet louter een individuele oplossing, betrokkenheid in het dossier, ontbreken van een alternatief bijvoorbeeld omwille van de financiële situatie, de gezondheidstoestand ...

Naast deze gerechtelijke of onderhandelde dossiers staat Unia melders ook bij met advies en informatie. Bovendien informeren we personen of organisaties waarover een melding werd ingediend, over de wetgeving. Cijfergegevens over deze vormen van ondersteuning kan je vinden in ons Cijfersverslag⁹⁴.

In de onderstaande tabel lees je de individuele dossiers waarvoor een onderhandelde oplossing werd bereikt. Het gaat om een selectie van de afgesloten en op onze

website gepubliceerde dossiers in 2018. Ze illustreren onze dagelijkse werking rond de behandeling van individuele meldingen.

	Domein	Reden
 LEEFTIJD	 Werk	Een transportbedrijf wil een nieuwe manager aanwerven. Het eist dat de kandidaten man zijn, en ouder dan 35 jaar. Na een interventie van Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen herzielt het bedrijf de voorwaarden. De HR-verantwoordelijke verbindt zich ertoe een opleiding te volgen over de Antidiscriminatiewet.
	 Werk	Een vzw rekruteert vrijwilligers 'van 16 tot 70 jaar'. De vzw rechtvaardigt de leeftijdsbeperking vanuit zijn bezorgdheid over de fysieke belasting die bepaalde taken met zich meebrengen. Deze legitieme bezorgdheid kan de vzw echter op een andere manier ondervangen, bijvoorbeeld door aan te geven wat voor elke functie vereist is op fysiek vlak. De vzw herbekeek de vereisten.
	 Werk	Kandidaten voor een gesubsidieerde opleiding worden geselecteerd op basis van het aantal loopbaan jaren dat elke werknemer nog voor de boeg heeft. Deze maatregel sluit systematisch oudere werknemers uit. Het selectiebeleid wordt herzien na een interventie van Unia (zie p. 77).
	 Goederen en diensten > Banken en verzekeringen	Een verzekeraar weigert een gezin een schadevergoeding uit te betalen na het verongelukken van hun familielid dat ouder was dan 70 jaar. De algemene verzekeringsvoorwaarden bepalen inderdaad dat het verband tussen het ongeval en het overlijden moet worden geclaimd binnen de 30 dagen na het ongeval (tegen 12 maanden voor personen jonger dan 70 jaar). Na de interventie van Unia herzielt de verzekeraar deze voorwaarden. Het gezin wordt vergoed.

94 Het Cijfersverslag 2018 kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

	Domein	Reden
 RELIGIEUZE OVERTUIGING	 Huisvesting	Stad Hasselt wil jonge gezinnen naar het centrum lokken en de kans geven om er te wonen in een betaalbaar appartement. Ze legt voor de verhuur van de appartementen van een vastgoedproject een leeftijdsbeperking van 32 jaar op. De discriminatieclausule wordt herzien na een advies van Unia. Er wordt nagedacht over andere manieren om een jonge doelgroep aan te trekken (zie p. 20).
	 Werk	Een jonge vrouw krijgt geen nieuw contract van een productieketen omdat ze een hoofddoek draagt. Het bedrijf heeft nochtans geen reglement over een neutraliteitsbeleid in de onderneming en ook niet over het dragen van religieuze symbolen. Na de tussenkomst van Unia wordt de vrouw vergoed; het bedrijf zal een multifunctionele sjaal toevoegen aan de werkkleding.
	 Werk	Een vzw wil een vrouw omwille van haar hoofddoek niet aanwerven. Unia gaat met de vzw praten en herinnert aan het wettelijke kader. De vzw kiest uiteindelijk voor een inclusief neutraliteitsbeleid (alle levensbeschouwelijke tekenen aanvaarden) voor alle werknemers. Unia zal de vzw begeleiden. De kandidate mag opnieuw solliciteren.
	 Goederen en diensten > Vrije tijd	Een fitnesszaak weigert een vrouw met een hoofddoek in te schrijven. De zaakvoerder roept het huishoudelijk reglement in: dat verbiedt alle hoofddeksels. Na een gesprek met Unia laat de fitnesszaak sporthoofddoeken toe. Ze voegt een antidiscriminatieclausule toe aan de contracten met leden (zie p. 72).
	 Goederen en diensten > Vrije tijd	Twee ruiters willen zich inschrijven bij een manege in hun buurt. Deze weigert omdat ze een hoofddoek dragen. De manege roept de veiligheid en de traditie van de klederdracht in als argumenten. Na de interventie van Unia herzielt de manege het reglement. De hoofddoek mag, zolang hij compatibel is met de helm (zie p. 73).
 'RACIALE' CRITERIA	 Huisvesting	Een persoon met een buitenlands klinkende naam mag een huis dat te huur staat, niet bezoeken. Na de tussenkomst van Unia wordt een oplossing gevonden voor de benadeelde kandidaat-huurder. De vastgoedmakelaar neemt ook maatregelen opdat een dergelijke situatie zich niet meer voordoet.
	 Goederen en diensten > Handelszaken	Een trouwe klant van buitenlandse origine wordt door een sportartikelenwinkel extra in de gaten gehouden. Hij krijgt te horen dat hij niet meer welkom is in de winkel 'omdat er te vaak gestolen wordt'. Unia doet een verzoeningspoging. De twee partijen zijn tevreden over de dialoog. De klant krijgt excuses en wordt uitgenodigd om opnieuw te komen winkelen (zie p. 67).
	 Goederen en diensten > Vrije tijd	Een minivoetballer krijgt racistische opmerkingen van andere spelers. Unia komt tussenbeide wanneer er verder niets met deze feiten gebeurt. De Federatie Amateursport reageert snel. Er komt ook een ruimer sensibilisatieproject met Unia en andere partners (zie p. 67).
	 Werk	Een buitenlands modebedrijf zoekt een financieel manager voor zijn Belgische afdeling. Het bedrijf bepaalt dat kandidaten 'van Belgische origine' moeten zijn. Unia herinnert aan de wet, en preciseert dat je geen Belg moet zijn om ervaring te hebben met de Belgische markt of affiniteit te hebben met de Belgische manier van leven. Het bedrijf geeft snel gehoor aan deze tussenkomst.
	 Onderwijs	Een meisje wordt gepest op school omwille van haar huidskleur. De school erkent dat ze hier weinig ervaring mee heeft. Na de tussenkomst van Unia investeert ze in een anti-pestbeleid, met de steun van Unia, waarbij ouders, leerlingen en onderwijzend personeel betrokken worden.
	 Goederen en diensten > Vrije tijd	Een vrouw die in een sportzaal in het Turks praat met een familielid, wordt gevraagd om Nederlands te spreken, zoals het reglement voorschrijft. Volgens de sportzaal is dit een kwestie van wederzijds respect. Unia legt uit dat deze maatregel disproportioneel is. De zaakvoerder past daarop het reglement aan.
	 Goederen en diensten > Handelszaken	Een student mag een laptop niet op krediet kopen. Volgens de klantendienst heeft hij als niet-Belg geen toegang tot aankoop op afbetaling. De jongeman is geboren in België en woont er al zijn hele leven. Na de interventie van Unia biedt de keten hem een aankoopbon aan en informeert ze haar medewerkers dat ook niet-Belgen op afbetaling mogen kopen.
 VERMOGEN	 Huisvesting	Een eigenaar weigert zijn huis te verhuren aan een gezin waarvan alleen de vader werkt. Nochtans kan het gezin de huur betalen. Unia komt tussenbeide om de vastgoedmakelaar en de eigenaar te herinneren aan de Antidiscriminatiewet. De eigenaar erkent dat hij fout zat.

	Domein	Reden
 HANDICAP/GEZONDHEIDSTOESTAND	 Goederen en diensten > Transport en openbare weg	Door wegenwerken heeft een oudere persoon met een handicap de grootste moeilijkheden om tot bij zijn woning te geraken. Na de tussenkomst van Unia maakt de gemeente snel werk van de gevraagde technische oplossing.
	 Politie en justitie	Een dove vrouw moet voor haar echtscheidingsprocedure naar het politiekantoor en de rechtbank. Deze instanties willen geen dovertolk betalen. Unia herinnert hen aan de verplichting om redelijke aanpassingen te doen. De twee instanties aanvaarden daarna om de tolkosten op zich te nemen.
	 Werk	Een persoon in een rolstoel wil een assistentiehond nemen om hem te helpen, ook op het werk. Zijn werkgever weigert een hond toe te laten op de werkvloer. Unia contacteert de werkgever en informeert hem over de wettelijke verplichtingen. De werkgever neemt snel gepaste maatregelen en stelt oplossingen voor die de werknemer voldoende vindt.
	 Goederen en diensten > Banken en verzekeringen	Een verzekeringsmaatschappij eist een medisch attest van dove personen die een autoverzekering willen afsluiten. Het koninklijk besluit van 23 maart 1998 over het rijbewijs bepaalt nochtans dat een dove persoon bekwaam is om een voertuig te besturen. Unia zegt dat deze vereiste discriminerend en stigmatiserend is; de verzekeringsmaatschappij schrapt ze.
	 Goederen en diensten > Handelszaken	Een slager weigert de toegang tot zijn zaak aan een trainer in opleiding omdat die vergezeld is van zijn assistentiehond. Hij verwijst naar de hygiëne en het imago van zijn slagerij voor andere klanten. Unia herinnert de slager aan de wetgeving, waarvan hij niet op de hoogte was.
	 Goederen en diensten > Vrije tijd	De aanwezigheid van ouders van autistische en slechtziende kinderen in de muzieklus zorgt voor wrijvingen. De ouders zijn er om te helpen met het gedrag en de behoeften van hun kinderen, maar de leerkracht heeft het gevoel dat ze gecontroleerd wordt. Unia organiseert een verzoeningspoging; de oplossingen stellen beide partijen tevreden.
	 Onderwijs	Een autistische en dyslectische leerling had een ongeval tijdens de zomervakantie. Zijn ouders vragen de school om enkele aanpassingen bij het begin van het schooljaar (gedeeltelijk leren op afstand, een hogere tafel ...) zodat de leerling de lessen kan blijven volgen. De school is aanvankelijk weigerachtig, maar ze bereikt uiteindelijk een akkoord met de ouders, met de hulp van Unia.
	 Goederen en diensten > Gezondheidszorg	Een dove patiënt vraagt een ziekenhuis om een dovertolk tijdens een medische raadpleging. Het ziekenhuis weigert dit te regelen, ook niet met een tolk op afstand. Unia herinnert het ziekenhuis aan de verplichting om redelijke aanpassingen te doen en stelt een tolkendienst voor.
	 Goederen en diensten > Transport en openbare weg	Een bestuurder doet een beroep op Unia omdat iemand systematisch parkeert op een parkeerplaats die gereserveerd is voor mensen met een handicap. De politie komt ter plaatse maar maakt geen PV op, omdat de parkeerplaats niet conform de wegcode is. Unia brengt de eigenaar van de parking in contact met het Agentschap Toegankelijk Vlaanderen Inter om deze parkeerplaats in orde te brengen.
	 Goederen en diensten > Vrije tijd	Een persoon met beperkte mobiliteit vraagt aan de bibliotheek om de krantenarchieven online te kunnen raadplegen. Zo kan ze onnodige verplaatsingen vermijden. De bibliotheek weigert in te gaan op deze vraag en verwijst naar de Wet op auteursrechten. Na tussenkomst van Unia wordt een technische oplossing gevonden.
	 Goederen en diensten > Gezondheidszorg	Een vrouw met een assistentiehond heeft een afspraak bij een controlearts van de FOD Sociale Zekerheid. Tot haar verrassing mag de hond niet mee binnen in het medisch kabinet. Unia herinnert aan de wetgeving. De artsen in de praktijk krijgen nieuwe richtlijnen.
GEBOORTE	 Werk	Een jonge vrouw die zich kandidaat stelt voor een studentenjob bij een bank krijgt geen antwoord. Ze merkt dat de jobs voorbehouden zijn aan kinderen van personeelsleden en schakelt Unia in. De bank, die hierover al was begonnen na te denken, stuurt haar beleid bij.
SEKSELE GEAARDHEID	 Goederen en diensten > Handelszaken	Een supermarktketen geeft kortingsbonnen aan toekomstige ouders. Maar alleen moeders kunnen zich inschrijven. Een koppel toekomstige vaders, die een adoptieprocedure hebben lopen, signaleert dit aan Unia. De keten stelt onmiddellijk een tijdelijke oplossing voor en belooft ook het online-inschrijvingssysteem zo snel mogelijk te zullen aanpassen.

2. Specifieke ontwikkelingen per beschermd criterium

2.1 | Handicap en gezondheidstoestand

2.1.1. | VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap: 2de en 3de landenrapport⁹⁵

Door in 2009 het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (verder: 'Verdrag') te ratificeren, verbond België zich ertoe om de rechten van personen met een handicap te respecteren en hierover regelmatig⁹⁶ verslag uit te brengen aan het VN-comité voor de Rechten van Personen met een Handicap.

België overhandigde zijn eerste landenrapport in 2011⁹⁷. Unia is als onafhankelijke instantie belast met het bevorderen, beschermen en monitoren van de toepassing van het Verdrag. Wij leverden daarom een parallelrapport⁹⁸ af. Er waren ook schaduwrappporten van verenigingen voor personen met een handicap⁹⁹. Op basis van al deze rapporten en van een dialoog met België bundelde het Comité de belangrijkste bezorgdheden en aanbevelingen voor België in zijn eindobservaties van 28 oktober 2014¹⁰⁰.

Door het succes van het Verdrag, dat nu al geratificeerd is door 177 landen, loopt het Comité achter met de behandeling van de landenrapporten. België moet daarom het tweede en derde periodieke rapport samen indienen in 2020 via een vereenvoudigde procedure. Volgens deze procedure leverde Unia in februari 2019 een rapport af over de punten die het Comité zal aankaarten bij de Belgische staat. Unia wijst in dit rapport op alle aanbevelingen die niet gevolgd zijn sinds 2014. Zo hebben de Franse en de Duitstalige Gemeenschap nog steeds geen adviesraden en blijft de vooruitgang op het vlak van toegankelijkheid uit. In de drie gewesten en gemeenschappen en op federaal vlak ontbreekt daarvoor elk ambitieus en concreet plan. Integendeel, er worden volop nieuwe gebouwen, gerenoveerde infrastructuur, nieuwe scholen en nieuwe tramlijnen ingehuldigd die niet toegankelijk blijken te zijn. Unia vestigt bovendien de aandacht van de experts op de hervorming van de wet die de onbekwaamheid regelt en die een nieuw beschermingsstatuut invoert dat rekening houdt met de menselijke waardigheid¹⁰¹. Hoe garanderen dat de vrederechter – met de toestroom van dossiers en het gebrek aan tijd en middelen – de huidige en toekomstige capaciteiten van een persoon met een handicap goed kan inschatten?

Het zelfstandig woonaanbod blijft ook een grote uitdaging de komende jaren. Mensen met een handicap onderbrengen in een collectieve voorziening blijft een gemakkelijheidsoptlossing. De budgetten hiervoor zijn veel hoger dan de budgetten voor diensten en vormen van wonen en leven die mensen met een handicap meer autonomie geven. Tot slot blijven inclusief onderwijs en tewerkstelling van mensen met een handicap cruciale uitdagingen. Hierover kan je lezen elders in dit jaarverslag.

95 De chronologie van de rapporteringsprocedure (*De evaluatie van België door het VN-comité voor de Rechten van Personen met een Handicap: chronologie*) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Discriminatiecriteria, Handicap.

96 Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, art.35.

97 Het beginrapport van België, 28 juli 2011, CRPD/C/BEL/1, kan je raadplegen op: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2fBEL%2f1&Lang=en.

98 Het *Parallelrapport van Unia (2014)* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

99 Schaduwrapport op initiatief van en gecoördineerd door het Belgian Disability Forum, 20 februari 2014: http://bdf.belgium.be/resource-static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif---belgian-disability-forum.pdf. Schaduwrapport van GRIP, 21 augustus 2014: www.gripvzw.be/nl/document/26/2017817154534258_2012-schaduwrapport.pdf.

100 De eindobservaties van het VN-comité over het beginrapport van België (28 oktober 2014) kan je raadplegen op www.unia.be/nl/chronologie-evaluatie-belgie-door-vn-comite.

101 Wet van 17 maart 2013 tot de hervorming van regelingen inzake onbekwaamheid en tot de instelling van een nieuwe beschermingsstatus die strookt met de menselijke waardigheid, M.B., 14 juni 2013, p. 38132.



Plopsaland zet zich in voor bezoekers met een handicap¹⁰²

In 2012 pasten de Plopsa-pretparken hun toegankelijkheidsbeleid voor personen met een handicap aan. Dat leidde tot een storm van protest en meldingen bij Unia. 'Personen met een fysieke handicap en blinden' enerzijds, en 'personen met een mentale handicap' anderzijds stelden vast dat ze plots niet langer welkom waren in een hele reeks attracties.

Unia en de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen drongen daarom aan op het belang van een objectief en niet-discriminerend toegankelijkheidsbeleid.

Dit was een complex dossier: zowel op technisch vlak als omwille van het grote aantal betrokkenen. Maar Plopsaland engageerde zich nadrukkelijk om de toegankelijkheid te verbeteren. Het pretpark is sinds oktober 2017 een van de eerste Belgische partners van de European Disability Card. Daarmee kunnen personen met een handicap pretparken tegen voordeeltarief bezoeken. Bovendien mogen bezoekers in een rolstoel of blinde of slechtziende bezoekers één begeleider gratis meenemen. Er zijn ook armbandjes voor bezoekers die niet in de rij kunnen wachten omwille van hun handicap, waarmee ze voorrang krijgen. Ze kunnen dit armbandje verkrijgen op basis van een recent medisch attest (afgeleverd in de afgelopen 12 maanden).

Bepaalde attracties blijven afgeraden voor personen met een handicap, en wel om veiligheidsredenen. Plopsa voorziet in een praktische gids om de betrokken personen zo goed mogelijk te informeren. Vinden bezoekers op basis van deze informatie dat ze een afgeraden attractie toch aankunnen? Dan mag dat, op voorwaarde dat ze een verklaring ondertekenen bij de ingang.

Tot slot krijgen de werknemers van Plopsaland een opleiding om bezoekers met een handicap zo goed mogelijk te verwelkomen. Om de toegankelijkheid van de infrastructuur te verbeteren, laat Plopsaland zich adviseren door Inter, het Vlaams expertisecentrum rond toegankelijkheid. Plopsaland doet ook een beroep op TÜV Nederland (een instelling erkend door FOD Economie) om de veiligheid van de attracties door te lichten.

Unia is verheugd over deze aanpassingen. Daardoor is het aantal meldingen over Plopsaland sterk gedaald. In 2018 liep er slechts één binnen.

2.1.2. | Burgerschap: stemrecht en handicap

In 2018 waren er ook gemeenteraadsverkiezingen, en waren de gewest-, federale en Europese verkiezingen van 2019 in aantocht. Daarom herinnerde Unia aan het recht van iedere persoon met een handicap om deel te nemen aan het politieke leven. Dit houdt ook het recht in om te stemmen en zelf verkozen te worden. Deze rechten worden gegarandeerd door het VN-Verdrag.

Om te kunnen stemmen, moeten mensen weten hoe dat moet en moeten de kieslokalen toegankelijk zijn. Personen met een handicap moeten de nodige begeleiding, vorming en informatie krijgen. Daarom hernamen we in 2018 onze campagne *'Ik heb een handicap en ik heb het recht om te stemmen zoals iedereen'*¹⁰³. De affiches werden zo ruim mogelijk verspreid.



Bovendien besliste Unia om een studie uit te voeren over burgerparticipatie van personen met een mentale en/of fysieke handicap. We maakten ook een overzicht van de hulpmiddelen van verenigingen en openbare diensten die personen met een handicap voorbereiden

¹⁰² De onderhandelende oplossing *Plopsa engageert zich voor bezoekers met een handicap* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Onderhandelende Oplossingen.

¹⁰³ Meer informatie over deze campagne *'Ik heb een handicap en ik heb het recht om te stemmen'* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Campagnes.

om te gaan stemmen. In deel 1, hoofdstuk 7 lees je hier meer over.

2.1.3. | Focus 2018: Unia in de bres voor de rechten van dove personen

In België zijn Vlaamse Gebarentaal en Langue des Signes de Belgique Francophone erkende talen. Maar omdat de meeste mensen die talen niet kennen en weinig documenten ernaar vertaald worden, botsen dove personen die gebarentaal gebruiken vaak op communicatieproblemen. Ze krijgen geen toegang tot soms essentiële informatie, want ze kunnen gesproken taal niet horen en begrijpen soms geschreven taal niet. Het VN-comité spoorde ons land al aan om meer in te zetten op toegankelijke informatie en communicatie en benadrukte het recht op informatie in gebarentaal en op een tolk gebarentaal.

In 2017 en 2018 zette Unia zich in om nog toegankelijker te worden voor dove personen: zo vertaalden we de belangrijkste info op onze website en onze onlinecursus eDiv naar gebarentaal, en bieden we dove personen de kans om hun melding te doen via een video of met een gebarentolk¹⁰⁴.

Ook bij andere instanties vestigde Unia de aandacht op de rechten van dove personen. We deden hier in 2018 twee aanbevelingen over en onderhandelden verschillende keren met succes een oplossing voor dove personen die problemen meldden (zie het deel 'Onderhandelde oplossingen'). Op 21 september 2018 stelden we onze inspanningen op dit vlak voor aan de Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren.

Aanbeveling over de inclusie van dove personen op de Vlaamse arbeidsmarkt

Unia en Doof Vlaanderen schreven samen een aanbeveling over de inclusie van dove personen op de Vlaamse arbeidsmarkt¹⁰⁵. Dat deden we vanuit de meldingen die we ontvingen in Vlaanderen. Dove personen die Vlaamse Gebarentaal gebruiken, hebben tolken of vertalingen nodig om te kunnen solliciteren, beroepsopleidingen te volgen of op het werk te communiceren met collega's. Hoe vaker ze moeten communiceren, hoe dringender die

noodzaak is. In bepaalde situaties is een tolk gebarentaal de enige oplossing.

In veel gevallen is het niet redelijk om te vragen dat de werkgever steeds de tolk betaalt. Daarom voorziet de Vlaamse overheid tolkuren. Iedereen krijgt vandaag evenveel tolkuren, maar in de praktijk hebben sommige personen meer tolkuren nodig dan anderen. Daarom vroegen Unia en Doof Vlaanderen de overheid om bij het toekennen van de tolkuren rekening te houden met de individuele situatie en werkcontext.

De Vlaamse regering besliste daarop om vanaf januari 2019 het plafond van het aantal tolkuren op te trekken. Dove personen hebben voortaan recht op een verhoging van het tolkurenpakket op het werk tot 30% van de arbeidstijd. Voordien was dat 20%.

Unia vindt dit een betekenisvolle stap vooruit, die een oplossing biedt voor de meeste dove personen. Op langere termijn vraagt Unia aan de Vlaamse overheid om het hele tolkurensysteem te vereenvoudigen en om op maat te werken.

Inclusie van dove personen op de arbeidsmarkt is actueel voor heel België, ook al kwamen de individuele meldingen vooral uit Vlaanderen. Daarom passen we de aanbeveling nu ook aan de andere overheden aan.

Aanbeveling over de toegankelijkheid van ziekenhuizen voor dove en slechthorende personen

Slechts een handvol ziekenhuizen heeft oog voor dove en slechthorende patiënten. Deze patiënten hebben dan ook vaak moeite om de weg te vinden in het ziekenhuis, worden niet begrepen of kunnen niet volgen en vinden geen informatie op maat. Zo komt hun recht op kwaliteitsvolle gezondheidszorg in het gedrang. Unia concludeert dit uit de meldingen die we hierover jaar na jaar ontvangen, uit contacten met de organisaties van dove en slechthorende personen en uit een bevraging die we deden bij alle ziekenhuizen in België, in 2017 (Vlaanderen) en 2018 (Franse en Duitstalige Gemeenschap).

In 2018 organiseerde Unia twee workshops hierover met mensen uit de ziekenhuiswereld en dove en slechthorende personen. Die leidden tot een update van de aanbevelingen¹⁰⁶ van Unia over de toegankelijkheid van de ziekenhuizen voor dove en slechthorende personen.

¹⁰⁴ Deze video's kan je raadplegen op www.unia.be/nl/vlaamse-gebarentaal-langue-des-signes-de-belgique-francophone/vlaamse-gebarentaal.

¹⁰⁵ De Aanbeveling over de inclusie van dove personen op de Vlaamse arbeidsmarkt kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen. Van deze aanbeveling bestaat ook een video in Vlaamse Gebarentaal.

¹⁰⁶ De aanbeveling van Unia over de toegankelijkheid van ziekenhuizen voor dove en slechthorende personen, en de conclusies van de enquêtes kan je vanaf juni 2019 raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

In september 2018 publiceerde Unia ook een infoblad¹⁰⁷ met tips voor ziekenhuismedewerkers om te communiceren met dove en slechthorende personen.

2.1.4. | Werk en handicap

De indicatoren voor de werkzaamheidsgraad van mensen met een handicap blijven in het rood staan. We halen hier de cijfers aan uit het recentste rapport van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH): de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap in de federale openbare diensten bedraagt nu 1,37% (tegenover 1,44% in 2016). In totaal halen of overschrijden slechts vijf federale instellingen de quota van 3% voor de tewerkstelling van personen met een handicap.¹⁰⁸

In 2018 is er vooral vooruitgang op het vlak van de rechtspraak.

Zo bepaalde een arrest van het arbeidshof van Brussel van 20 februari 2018¹⁰⁹ dat een werkgever redelijke aanpassingen had moeten doen zodat een werkneemster die lang afwezig was vanwege kanker, haar werk kon hervatten. De werkgever moest van de rechter een schadevergoeding van 12.500 euro betalen aan de werkneemster wegens discriminatie. Unia was vrijwillig tussenkomende partij in deze zaak.

De werkneemster had gevraagd of ze haar werk geleidelijk mocht hervatten, omdat ze niet meteen opnieuw aan de slag kon volgens hetzelfde uurrooster. Na een weigering werd ze uiteindelijk ontslagen.

Het Brusselse arbeidshof oordeelde dat de langdurige gevolgen van kanker moeten beschouwd worden als een handicap. Dit gebeurde in ons land voor het eerst en het opent de deur naar redelijke aanpassingen, waaronder de aanpassing van het uurrooster.

Dit dossier is geen alleenstaand geval, integendeel. Werknemers die langdurig afwezig zijn door ziekte, zien vaak de relatie met hun werkgever verslechteren. Uit een Nederlandse studie¹¹⁰ blijkt dat 57% van de ex-kankerpatiënten lastige reacties krijgt van hun werkgever.

Op 9 maart 2018 werd de gemeente Eghezée zwaar veroordeeld door de arbeidsrechtbank van Luik omdat ze geweigerd had het aangepaste uurrooster te verlengen van een ambtenaar met een handicap¹¹¹. Zij verloor zo de twee halve dagen per week voorzien voor specifieke zorgen voor een neuromusculaire aandoening en chronische pijn. Dit aangepaste uurrooster werd beschouwd als een redelijke aanpassing. De gemeente werd veroordeeld op last van dwangsom om deze discriminatie te stoppen en de werkneemster te vergoeden voor de geleden schade. Unia stapte naar de rechter nadat de gemeente buitengerechtelijke bemiddeling geweigerd had.

Premies voor 'presenteïsme' in de Waalse lokale administratie

Steeds meer bedrijven en openbare diensten gebruiken premies voor presenteïsme (aanwezigheidspremies). Dat lijkt te botsen met de antidiscriminatiewetgeving. Dit type maatregel lijkt neutraal te zijn, omdat hij geldt voor alle werknemers. Maar hij kan bepaalde werknemers benadelen, door hun huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of leeftijd¹¹². Bovendien is niet bewezen dat deze maatregel werkt in de strijd tegen absentieïsme.

In 2018 sprak Unia zich hierover uit in een dossier over een Waalse gemeente die een vast bedrag van 250 euro wilde geven aan iedere medewerker die minder dan 15 dagen afwezig was per jaar. De Waalse minister voor Lokaal Bestuur, Valérie De Bue, liet deze beslissing schrappen. Volgens haar was de maatregel discriminerend, wat ook onze analyse was.

107 Dit infoblad kan je raadplegen op www.unia.be/nl/artikels/ziekenhuizen-weinig-oog-voor-dove-of-slechthorende-patienten.

108 Het evaluatieverslag kan je raadplegen op <https://fedweb.belgium.be/nl/publicaties/bcaph-evaluatieverslag-2017>.

109 Het arrest van het arbeidshof van Brussel van 20 februari 2018 kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Rechtspraak.

110 Meer informatie kan je raadplegen op www.profielstudie.nl/nieuws/kanker-en-werk-7.html.

111 Het artikel *Arbeidsrechtbank veroordeelt gemeente voor discriminatie vanwege handicap* (16 maart 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

112 Voor het criterium gender is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bevoegd.



Redelijke aanpassing: het uurrooster aanpassen

Een werknemster van een sociale werkplaats wil haar uurrooster aanpassen om medische redenen. Ze vraagt haar werkgever om uitsluitend 's ochtends te werken, zodat ze in de namiddag kinesitherapie kan volgen. Deze behandeling werd voorgeschreven door haar arts, omdat haar polyhandicap haar minder mobiel maakt.

De werkgever weigert aanvankelijk op haar vraag in te gaan. Hij wil een zekere flexibiliteit behouden om de goede werking van het bedrijf niet in het gedrang te brengen. Met de steun van Unia komt het tot onderhandelingen tussen werkgever en vakbond. Unia herinnert aan de verplichting om redelijke aanpassingen te doen. De werkgever aanvaardt de vraag van de werknemster, op voorwaarde dat de bedrijfsarts de toestand na een bepaalde tijd mag evalueren.



Seropositieve personen: sensibilisatieactie

Van 26 november tot 1 december (Werelddag tegen Aids) publiceerde Unia op Twitter en Facebook een reeks sensibilisatieposts over respect voor de rechten van seropositieve personen. Het accent lag op de rechten die het vaakst met de voeten worden getreden, met name de toegang tot werk en tot verzekeringen, maar ook op interpersoonlijke relaties. De beelden waren gebaseerd op het rapport *La sérophobie en actes* uit 2017 van het Observatoire du sida et des sexualités (Université Saint-Louis) met de medewerking van Unia¹¹³.

2.1.5. | Verzekeringen: recht om vergeten te worden

Op 17 oktober 2018, aan de vooravond van de Werelddag tegen Kanker, kondigde de federale minister van Consumentenzaken Kris Peeters aan dat hij 'het recht om vergeten te worden' zou inschrijven in het Belgische verzekeringsrecht. Dankzij dit juridisch kader hoeven kandidaat-verzekeringnemers bepaalde medische antecedenten niet langer te vermelden in hun aanvraag. Dit zou onder andere gevolgen hebben voor de schuldsaldoverzekering en de medische verzekeringen.

Met deze beslissing komt de minister tegemoet aan een bezorgdheid die Unia en anderen al verschillende keren opwierpen. Wij behandelden al meerdere individuele dossiers over te zware premies of zelfs een weigering om personen te verzekeren die bijvoorbeeld kanker hebben gehad, soms lang voor ze hun verzekeringsaanvraag deden. Volgens de minister kan dit recht om vergeten te worden ook gelden bij medische aandoeningen die perfect onder controle zijn, zoals sommige vormen van diabetes.

2.1.6. | Justitie: opleiding

Unia schreef samen met Isabelle Hachez, professor in de Rechten aan de Université Saint-Louis, een bijdrage over het recht inzake discriminatie gebaseerd op handicap. Dat gebeurde in het kader van het gezamenlijk werk *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, dat verscheen in oktober 2018¹¹⁴.

Het werk geeft een overzicht van dit recht vanuit verschillende invalshoeken. De bijdrage van Unia en Isabelle Hachez over handicap toont hoe belangrijk dit criterium in de praktijk geworden is. Er zijn vele voorbeelden van de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving, van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en van andere verdragen over mensenrechten in de Belgische en internationale rechtspraak. Ook het werk van Unia en onze statistieken van de individuele meldingen komen aan bod. Met de bijdrage willen we juristen bewustmaken van de reikwijdte van de scenario's voor het criterium handicap en de mogelijkheden die de wet biedt om verandering te brengen in de situatie van personen met een handicap.

¹¹³ Het rapport *Serofobie in daden* (2017, Observatoire du sida et des sexualités (Université Saint-Louis), met medewerking van Unia) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

¹¹⁴ V. Ghesquière, I. Hachez, C. Van Basselaere, *La discrimination fondée sur le handicap*, in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, J. Ringelheim et P. Wautelet (dir), série Commission Université-Palais (CUP) n°184, Liège, Anthemis, 2018, p.73. De publicatie is ook te raadplegen op www.unia.be, rubriek Publicaties. De CUP vloeit voort uit de nauwe samenwerking tussen de Rechtsfaculteit van de Universiteit van Luik en de Orde van Advocaten van de balie van Luik. Ze organiseert met de balie en de magistratuur een jaarlijks opleidingsprogramma voor de gerechtelijke wereld en alle juristen in het algemeen.

Alle auteurs, waaronder Unia, stelden hun bijdrage voor aan advocaten en magistraten tijdens drie opleidingsnamiddagen in Luik, Louvain-la-Neuve en Charleroi.

2.1.7. | Toegankelijkheid

Openbaar vervoer: nood aan meer toegankelijkheid voor personen met een handicap

Meer dan 40 jaar na de goedkeuring van de eerste wetgeving over toegankelijkheid stelt Unia helaas vast dat er nog steeds weinig wordt omgekeken naar de toegankelijkheid voor personen met een handicap.

In 2018 volgde Unia meerdere dossiers op over werken (bouw van loopbruggen, onderdoorgangen, haltes voor openbaar vervoer ...) waarbij de toegankelijkheidsvoorschriften niet gevolgd werden. Tijdens de behandeling van deze dossiers drong Unia erop aan dat alle nieuwe infrastructuur zelfstandig toegankelijk moet zijn voor personen met een handicap. Tijdens de procedure voor de bouwvergunning moet nauwgezet gecontroleerd worden of de toegankelijkheidsnormen gerespecteerd werden. Zodra de gebouwen er staan, moeten er conformiteitscontroles komen.

De uitrusting die gebouwen toegankelijk maakt, moet ook tijdig onderhouden worden. In 2018 behandelde Unia verschillende meldingen van personen met een handicap over liften die geregeld, en zelfs definitief, buiten dienst waren. Na een vraag van Unia en van de betrokken personen beloofde de NMBS om de liften van het Centraal Station in Brussel te vervangen. Dit was op het moment van de redactie van dit jaarverslag nog steeds niet gebeurd.

Tot slot behandelde Unia ook een aantal dossiers over de slechte toegankelijkheid van bestaande wegen en gebouwen, openbaar vervoer en websites. Unia betreurt het dat bijna 10 jaar na de ratificering van het VN-verdrag geen enkele Belgische overheid een dwingend juridisch kader heeft om de omgeving geleidelijk toegankelijk te maken voor iedereen.

Toegankelijke gemeenten

Unia krijgt geregeld meldingen van personen met een handicap over de toegankelijkheid van hun gemeente. Personen met een handicap vertellen dat ze problemen

ondervinden rond de toegankelijkheid van openbare gebouwen of de openbare weg, de gebruiksvriendelijkheid van de gemeentelijke dienstverlening of de deelname aan gemeentelijke activiteiten of evenementen.

Unia hamert er bij de gemeenten op dat we snel werk willen maken van een ambitieus toegankelijkheidsbeleid voor personen met een handicap. Eind 2017 had Unia gemeenten een onlinevragenlijst bezorgd om meer te weten wat ze doen en welke middelen ze aanspreken om toegankelijker te worden. De resultaten van deze vragenlijst waren de basis voor onze aanbevelingen¹¹⁵. Die hebben we voorgesteld aan de Vlaamse gemeenten in juni 2018 en aan de Waalse gemeenten in september 2018.



Voor een toegankelijke gemeente: hoofddoelstellingen

Op basis van de raadpleging van de gemeenten vraagt Unia:

- **om ambitieuze strategische doelstellingen voor toegankelijkheid in te schrijven in het gemeentebeleid.** Bijvoorbeeld een transversaal actieplan opstellen, een werkgroep opzetten en een audit uitvoeren over de toegankelijkheid van alle infrastructuur;
- **om voor alle plannen en projecten van de gemeente te toetsen of ze toegankelijk zijn voor iedereen.** Gemeenten moeten voorzien in een aangepaste onthaalprocedure voor alle vormen van handicap en nagaan dat er altijd met toegankelijkheid wordt rekening gehouden, van het beslissingsproces tot de uitvoering;
- **om een beroep te doen op (interne en externe) expertise over toegankelijkheid.** Gemeenten moeten verenigingen aanspreken die gespecialiseerd zijn in toegankelijkheid. Ze moeten het personeel van diensten zoals openbare werken, urbanisme, ICT ... opleiden rond toegankelijkheid en ook andere personeelsleden en mandatarissen sensibiliseren. Ze moeten een raadgever voor toegankelijkheid aanwijzen.

¹¹⁵ Het rapport met aanbevelingen rond de toegankelijkheid van de Vlaamse gemeenten voor personen met een handicap en het rapport met aanbevelingen rond de toegankelijkheid van de Waalse gemeenten voor personen met een handicap kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

- **om mensen met een handicap te betrekken.** Gemeenten kunnen bijvoorbeeld een adviescomité opzetten van personen met een handicap, dat systematisch wordt betrokken bij beslissingen over handicap en toegankelijkheid;
- **om personen met een handicap te informeren** over de graad van toegankelijkheid van openbare gebouwen, van de openbare weg en van evenementen, **en om burgers te sensibiliseren** over het belang van toegankelijkheid.

Parallel vroeg Unia aan AnySurfer om via een quickscan de toegankelijkheid van de websites van 60 gemeenten te evalueren. Slechts 25% van de websites van gemeenten beantwoordde aan de basiscriteria voor toegankelijkheid. En dit terwijl alle gemeentewebsites ten laatste op 23 september 2020¹¹⁶ toegankelijk moeten zijn. De score van 25% toont dat er nog veel werk aan de winkel is.



Assistentiehonden: informeren, sensibiliseren en de regels aanpassen

In 2018 vroeg Waals minister voor Gelijke Kansen Alda Greoli aan Unia om advies over de toegang van assistentiehonden tot publieke instellingen en voorzieningen. Dat deed ze in het kader van de hervorming van de Code wallon de l'action sociale et de la santé (CWASS)¹¹⁷.

Unia benadrukt nog eens het belang van assistentiehonden. Ze zorgen ervoor dat veel personen met een handicap autonoom zijn en kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Bijvoorbeeld slechtziende en blinde personen, mensen met beperkte mobiliteit of mensen met epilepsie. Unia dringt er bovendien op aan dat het recht op toegang ook gegarandeerd moet zijn voor personen met een assistentiehond die erkend

is door een officiële organisatie buiten het Waalse Gewest. We vragen dat de sancties in de CWASS die nu hun doel voorbijschieten, herbekeken worden zodat geen enkele weigering om assistentiehonden toe te laten, onbestraft blijft.

Ook de problemen met de toegang tot zorgvoorzieningen moeten dringend opgelost worden: sommige ziekenhuizen weigeren de toegang aan personen met een assistentiehond, zonder objectieve en redelijke redenen. Unia pleit daarom voor een omkering van de huidige regel. Zo kunnen deze personen vrije toegang hebben tot ziekenhuizen, met uitzondering van bepaalde ruimtes die voorbehouden zijn aan een bepaald type zorgen.

Een werkgroep die werd opgericht door de minister begin 2019, buigt zich onder andere over deze kwestie. Unia maakt er deel van uit, samen met de ziekenhuisfederaties, AVIQ (Agence pour une vie de qualité, het equivalent van het Vlaamse Agentschap voor Personen met een Handicap of VAPH), en verenigingen voor personen met een handicap.

In het Brusselse Gewest, tot slot, lanceerden de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en de dienst Equal brussels in december 2018 een campagne, met de steun van Unia, over de toegang voor assistentiehonden tot openbare ruimte en handelszaken. De campagne moedigt zaakvoerders aan om hun deuren te openen voor personen met een opgeleide assistentiehond of een assistentiehond in opleiding.



116 Richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en van de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van websites en mobiele apps in openbare diensten.

117 De Franstalige aanbeveling over de toegang van assistentiehonden in openbare ruimtes kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

Audiovisuele sector: nieuw reglement van de Hoge Raad voor Audiovisuele Media

Verenigd in het Collège d'avis du Conseil Supérieur de l'audiovisuel (CSA) stelde de audiovisuele sector in Frans-talig België een nieuw *Règlement relatif à l'accessibilité des programmes aux personnes en situation de déficience sensorielle* (reglement over de toegankelijkheid van programma's voor mensen met een zintuigelijke handicap) op punt. Het oude reglement dateerde van 2011, maar de televisiezenders hebben sindsdien hun doelstellingen voor aangepaste ondertiteling en audiodescriptie fors aangescherpt. Van hun kant hebben de verdelers beloofd om vaker aangepaste ondertiteling en audiodescriptie te voorzien in de programma's. Tussen maart en juli 2018 nam Unia deel aan vergaderingen van een werkgroep. We herinnerden de leden van het College aan het belang van ambitieuze doelen rond toegankelijkheid, in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, zodat mensen met een zintuigelijke handicap meer toegang hebben tot informatie en cultuur.

2.1.8. | Zelfstandig wonen: gemengde balans

Met de ratificatie van het VN-verdrag over Personen met een Handicap (VRPH) hebben alle EU-lidstaten, dus ook België, zich geëngageerd om het recht op zelfstandig wonen (artikel 19 VRPH) te verwezenlijken. Vandaag wordt dat recht nog vaak geschonden. Dat komt onder andere door een gebrek aan beschikbare en betaalbare ondersteuningsdiensten, een aanhoudende stigmatisering en discriminatie van personen met een handicap, en een ontoegankelijke omgeving. Dat concludeerde het Europese Bureau voor de Grondrechten in haar nieuwe rapport¹¹⁸. Nochtans heeft zelfstandig wonen of 'de-institutionalisering' een positieve impact op alle betrokkenen, zo blijkt uit de studie¹¹⁹.

Vlaanderen heeft een belangrijke stap voor de toepassing van artikel 19 van het VRPH gezet met de invoering van persoonsvolgende financiering (PVF – zie kader). Vandaag is Unia echter bezorgd over het aanhouden van de lange wachtlijsten. Momenteel wachten in prioriteitengroep 1 nog steeds 870 meerderjarigen op een persoonsvolgend budget. In prioriteitengroep 2 zijn dat er 714 en in prioriteitengroep 3 maar liefst 13.000.¹²⁰ Unia drukte ook in

het bijzonder onze bezorgdheid uit over het uitblijven van een persoonsvolgend budget voor minderjarigen.¹²¹

Recent is ook de evaluatie van het PVF-systeem gestart. Unia vindt het belangrijk dat deze evaluatie ook gebeurt vanuit een mensenrechtenperspectief en wordt getoetst aan het VN-verdrag voor Personen met een Handicap.



Wat is persoonsvolgende financiering (PVF)?

Persoonsvolgende financiering (PVF) is de naam voor de getrapte financiering van vraaggestuurde ondersteuning voor personen met een erkende handicap. Die ondersteuning bestaat uit twee trappen.

De eerste trap is het zorgbudget (of basisondersteuningsbudget). Het zorgbudget is er voor personen met een beperkte ondersteuningsnood. Het kan bijvoorbeeld dienen om dienstencheques te kopen voor een poetshulp of om een vriend te vergoeden voor vervoerskosten. Het zorgbudget kan ook ingezet worden om de bijdrage voor reguliere thuishulp of de bijdrage voor rechtstreeks toegankelijke hulp te betalen.

De tweede trap is het persoonsvolgend budget (PVB) en is bedoeld voor personen die door hun handicap intensieve of frequente ondersteuning nodig hebben. Meerderjarigen kunnen sinds 1 april 2016 een persoonsvolgend budget aanvragen. Omdat de Vlaamse Regering niet genoeg budgetten beschikbaar stelt, wordt gewerkt met drie prioriteitengroepen. In de toekomst zullen ook minderjarigen een persoonsvolgend budget kunnen aanvragen.

In het Waalse Gewest keurde de regering in eerste lezing het ontwerpdecreet goed voor de autonomieverzekering (*vergelijkbaar met de zorgverzekering in Vlaanderen, red.*). Er zijn twee takken. Enerzijds interventies thuis

118 *From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground*, European Union Agency for Fundamental Rights, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 7.

119 *Ibid.*, p. 29.

120 Vlaams Parlement, Commissie Welzijn, Gezondheid en Gezin, dinsdag 8 mei 2018.

121 Het artikel *Persoonlijke assistentie voor jongeren met handicap op de lange baan* (19 juli 2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

voor iedereen. Anderzijds het recht op een forfaitaire uitkering voor 65-plussers met een beperkt inkomen die minder zelfstandig worden, ongeacht hun verblijfplaats. Bij gebrek aan een politieke strategie die uitgaat van de behoeften van mensen, brengt dit ontwerp in zijn huidige vorm niet wat personen met een handicap nodig hebben, kwantitatief noch kwalitatief. Enerzijds voorziet de autonomieverzekering voor hen in te weinig gepresteerde uren, anderzijds beperken de prestaties in de autonomieverzekering zich tot thuis. Ze helpen mensen een handicap dus niet om hun leven in te delen zoals ze willen (vrije tijd, burgeractiviteiten ...). Deze verzekering is ook geen globaal plan voor ondersteuning en begeleiding bij zelfstandig wonen. Daarvoor was een voorafgaandelijke evaluatie nodig geweest om de reële behoeften van mensen te kennen.

In Brussel (Cocof) gaat twee derde van het budget naar de voorzieningen, ondanks het inclusiedecreet van 2014. De inspectie controleert bij deze instellingen vooral de bouwkundige voorschriften en het personeelskader, niet of ze met hun voorschriften de rechten van personen met een handicap respecteren. Er zijn ondersteuningsdiensten voor hun sociaal en beroepsleven, maar hun impact blijft beperkt. Ook de wachtlijsten voor zwaar zorgbehoevende personen blijven lang; er worden nu zelfs minder oplossingen gevonden sinds 2005. Er zijn oppasdiensten, maar daar moeten mensen voor bijbetalen.



Zin in de liefde?

Op 26, 27 en 28 april vond in Namen het Salon 'Envie d'Amour' plaats, een initiatief van AVIQ. Ook Unia had er een stand. Deelnemers aan het Salon konden hun mening geven over hoe ze het recht op een affectief, relationeel en seksueel leven zouden afdwingen voor personen met een handicap in een dagverblijf of een residentieel centrum. En dit via het huishoudelijk reglement van die voorzieningen.

2.2 | Raciale criteria

Ook 2018 werd ontsierd door incidenten met een racistische bijklank. Dit leverde een stroom van publieke reacties en individuele meldingen bij Unia op. Tijdens de zomer beroerden racistische gezangen op Pukkelpop de gemoe- deren. En we onthouden vooral twee gebeurtenissen op

hetzelfde moment, aan weerszijden van de taalgrens. In Vlaanderen onthult een reportage van Pano (VRT), uitgezonden op 5 september 2018, de racistische, seksistische, homofobe, antisemitische en pro-nazi-inhoud in chatgroepen van Schild & Vrienden. Over Schild & Vrienden kreeg Unia in het verleden al tientallen meldingen. We beslisten daarom, in het licht van deze nieuwe elementen, om naar de rechter te stappen. Het gerechtelijk onderzoek liep nog tijdens het schrijven van dit jaarverslag. In Frans-talig België wordt massaal geklikt op de hartenkreet op Facebook van Cécile Djunga, RTBF-weervrouw en herhaaldelijk slachtoffer van racistische commentaren van kijkers.

Deze twee gebeurtenissen leggen de stemmen die beweren dat de strijd tegen racisme een zaak van het verleden is, het zwijgen op. Ze zijn evenwel elk van een andere orde. De daden en de uitspraken die Cécile Djunga aanklaagt, vallen onder wat we 'alledaags racisme' noemen. Dit is vaak de vertaling, op individueel vlak, van het structurele racisme in een samenleving die ongelijkheid reproduceert in onderwijs, werk ... Een fenomeen als Schild & Vrienden maakt anderzijds deel uit van het zogeheten 'georganiseerde' racisme. Een minderheidsstroming, maar één die niet onderschat mag worden. Deze vormen van racisme vragen om verschillende reacties, zowel van Unia en de overheden als van het middenveld.

2.2.1. | Nog steeds geen interfederaal plan tegen racisme

Al kwam er een stroom verontwaardigde reacties op de reportage over Schild & Vrienden en de getuigenis van Cécile Djunga: voor ons is het geen reden tot groot optimisme. Ook in 2017 werden de racistische commentaren na de dood van een tiener in een quadincident in Marokko unaniem en collectief veroordeeld. Verontwaardiging is goed, maar zou ook gevolgd moeten worden door actie. Om – bewust en onbewust – racisme en raciale discriminatie te bestrijden, moeten we uit de polemiek treden en het debat depolariseren. Maar de laatste jaren gebeurt het omgekeerde: de polarisering groeit nog.

Politici zouden het voortouw moeten nemen in deze strijd. In werkelijkheid hinken ze achterop. Ter gelegenheid van de VN-Conferentie van Durban in 2001 beloofde België een actieplan tegen racisme op te maken. Dat is er nooit gekomen. Het is een van de oudste aanbevelingen van Unia, we herhalen ze nu al voor het zeventiende opeenvolgende jaar. De voormalige staatssecretaris voor Gelijke Kansen Zuhal Demir had beloofd om de krijtlijnen van dit plan (door haar herdoopt tot een 'plan voor het samenleven') vast te leggen voor het einde van de regeerperiode. Het ontslag van de federale regering strooide echter roet

in het eten, nog voor het overleg met de stakeholders was begonnen.

Ondertussen heeft het middenveld een Nationale Coalitie voor een interfederaal actieplan tegen racisme gevormd om parallel op deze kwestie te werken. De Coalitie, die een veertigtal leden telt, formuleerde 11 voorstellen¹²² die de basis kunnen vormen voor het interfederaal plan. Ze stelden ze voor op 22 mei 2018 tijdens een informatievergadering in de Kamer. Als onafhankelijke overheidsinstantie voor gelijke kansen is Unia zelf geen lid van deze coalitie; we zijn wel als waarnemer aanwezig op sommige vergaderingen.

Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest keurde een voorontwerp van het gewestelijk actieplan tegen racisme en discriminatie goed in eerste lezing (juli 2018). Unia en de Coalitie gaven elk hun advies. Ze benadrukten het belang van een duidelijk en goed gestructureerd proces van overleg over dit thema. De dienst Equal.brussels (GOB) moet dit overleg organiseren in 2019. Unia zal daarbij helpen.



Advies over het ontwerp van de Nieuwkomersverklaring

Op 24 november 2016 werd de wet van kracht die de integratievoorwaarde toevoegde aan de Wet op het verblijf van vreemdelingen. Er wordt nu overwogen om er een 'Nieuwkomersverklaring' aan toe te voegen. Unia stelde in 2018 een advies op, op vraag van de Waalse minister van Gelijke Kansen Alda Greoli. We pleiten ervoor om de verklaring op te stellen op een positieve manier en om elke vorm van stigmatisering te vermijden. We verwijzen naar het 'Handvest voor het Staatsburgerschap' dat de Commissie voor de Interculturele Dialoog in 2005 uitwerkte voor de overheden.

Er kwam echter geen akkoord over deze verklaring voor de val van de federale regering. Voor zo'n verklaring is bovendien een samenwerkingsakkoord nodig met de drie gemeenschappen van ons land die bevoegd zijn voor integratie.

2.2.2. | Georganiseerd racisme: heropleving en mutatie

De zaak Schild & Vrienden toont de aanwezigheid in België en Europa aan van nieuwe bewegingen van georganiseerd racisme. In haar recentste jaarrapport¹²³ benadrukt de Staatsveiligheid het opduiken, onder invloed van de Alt-rightbeweging in de Verenigde Staten, van zogeheten 'identitaire' bewegingen als een nieuwe vorm van rechts-radicalisme. Deze bewegingen zijn niet te vergelijken met andere, oudere vormen van rechts-extremisme, zoals het radicale neonazisme of de skinheadcultuur die nog steeds discreet voortleven.

Volgens hetzelfde rapport is Schild & Vrienden één van deze bewegingen. Ze trekken middenklassejongeren aan met een activisme tegen de islam en tegen asiel en verdedigen een conservatief wereldbeeld en een christelijk Europa. De leden en sympathisanten hebben echter niet één profiel: het gaat van de conservatieve, geweldloze ideologie van rechts tot de cultus van nazisme en geweld. Zo wordt het moeilijk om vat te krijgen op het fenomeen. Het is geen verrassing dat deze groepen handig gebruikmaken van de sociale media om hun propaganda te verspreiden. Daarnaast gebruiken ze ook bepaalde alternatieve sociale media en gesloten chatgroepen, waar de meest extremistische bijdragen te vinden zijn.

Aan Franstalige kant opende Unia in 2017 een dossier tegen de extreemrechtse groep 'Identitaires Ardenne'. Er loopt een gerechtelijk onderzoek in de provincie Luxemburg. Deze groep heeft niet de omvang van Schild & Vrienden in Vlaanderen maar gebruikt wel vergelijkbare actiemethodes, waaronder publiek machtsvertoon en bedreigingen.

Unia blijft ondertussen ook de meer 'klassieke' groep Nation, gesticht in 1999, opvolgen. In 2016 veroordeelde de correctionele rechtbank van Brussel al zes leden van deze groep voor slagen en verwondingen tegen een dakloze. Unia had zich burgerlijke partij gesteld in deze zaak.

2.2.3. | Discriminatie op basis van zogeheten 'raciale' criteria

De meeste dossiers die we behandelen en die gebaseerd zijn op de 5 zogeheten 'raciale' criteria (nationaliteit, huidskleur, afkomst, nationale of etnische origine) gaan over discriminatie.

¹²² Deze voorstellen kan je raadplegen op www.bepax.org/files/files/coalition-plan-d-action-interfederal-contre-le-racisme-dossier-propositions-d-actions-220518.pdf.

¹²³ Meer informatie hierover vind je in het *Activiteitenrapport 2017-2018 van de Staatsveiligheid*, dat je kan raadplegen op www.vsse.be.

Huisvesting en werk komen het vaakst voor in deze categorie. Voor huisvesting ziet Unia vooral weigeringen om woningen te bezoeken of huren. Voor werk gaat het vooral over de weigering om mensen aan te werven (30% van de dossiers werk/racisme), discriminerende pesterijen (12% van de dossiers werk/racisme), problemen met arbeidsomstandigheden (25% van de dossiers werk/racisme) of ontslagen (20% van de dossiers werk/racisme). Er waren ook meldingen van beledigingen in handelszaken.

Een volledige cijferanalyse van de individuele dossiers die we openen in 2018 is te vinden in ons Cijfersverslag 2018. We hebben enkele voorbeelden opgenomen in dit jaarverslag.



Raciale vooroordelen in actie

Een klant van buitenlandse afkomst heeft het gevoel dat hij extra in het oog gehouden en gecontroleerd wordt in een sportartikelenwinkel. Nochtans kocht hij daar al vaker schoenen en kleren voor zijn kinderen.

Wanneer hij de winkel verlaat zonder aankopen, wordt hij tegengehouden en ondervraagd door de vader van de zaakvoerder. Hij antwoordt dat hij die dag gewoonweg niets naar zijn zin vond. Daarop krijgt hij de vraag om geen voet meer in de winkel te zetten *“want er wordt te veel gestolen”*.

De klant doet een beroep op Unia. Het voorval kwam des te harder aan omdat hij op dat moment zijn kinderen bij zich had. De zaakvoerder van de winkel en zijn vrouw hadden het gesprek gehoord, maar ze grepen niet in.

Unia organiseerde een verzoeningspoging die constructief verlopen is. De partijen konden hun standpunten uitleggen. De zaakvoerder verontschuldigde zich voor de feiten, toonde zijn medeleven met de klant en nodigde hem uit om opnieuw de winkel te bezoeken.



Racisme en minivoetbal

Een minivoetbalspeler krijgt opmerkingen van andere spelers in de zin van *“als je in België wil wonen, moet je de regels volgen”* en *“keer terug naar jouw land”*. Hij vraagt de scheidsrechter om op te treden, maar die zegt dat hij niets gehoord heeft. De speler krijgt zelf een rode kaart omdat hij zich agressief toont. Gezien de omstandigheden belooft zijn coach actie te ondernemen; een andere speler doet een melding van racisme bij de Federatie voor de Amateursport.

Wanneer een reactie uitblijft, komt Unia tussenbeide. De lokale antenne van de Federatie erkent dat er een probleem van racisme is in het minivoetbal en dat scheidsrechters niet weten hoe ze moeten reageren. De antenne wil een project opzetten met Unia om daar iets aan te doen. Dezelfde dag nog publiceert de Federatie op haar website een boodschap die benadrukt dat geen enkele uiting van racisme getolereerd kan worden, en die scheidsrechters oproept om waakzamer te zijn.

Er komt ook een ontmoeting met de betrokken speler. Er wordt een samenwerking opgezet met Unia en met andere partners om het project uit te breiden.

2.2.4. | Antisemitisme: steeds meer negationisme

De heropleving van het antisemitisme is op dit moment een onderwerp van gesprek in verschillende Europese landen en daarbuiten. Dit is het gevolg van een aantal moorden en aanslagen met antisemitisme als motief, maar ook van de antisemitische tags in de openbare ruimte waarover de media bericht hebben, onder andere in Frankrijk. De stijging van antisemitisme in Europa de afgelopen jaren is alarmerend en België ontsnapt niet aan de tendens. Naast verbale agressie, die toenam in 2018, fysieke agressie en intimidatie, constateert Unia ook meer beschadigingen van goederen en symbolen. In 2018 werd Unia ingeschakeld na de vernieling van mezoëzas die bij de voordeur hangen van huizen van Antwerpenaars van joodse afkomst. Ook de deuren van een joodse school en van twee synagogen werden beschadigd.

2019 werd ingezet met het proces over de aanslag op het Joods Museum van België op 24 mei 2019. Unia had zich burgerlijke partij gesteld, met het Coördinatieteam van Joodse Organisaties van België (CCOJB) en de Association Française des Victimes du Terrorisme (Franse Vereniging van Slachtoffers van Terreur).

Op 10 december 2018 publiceerde het Agentschap van de Grondrechten van de Europese Unie (FRA) een rapport over *Discriminatie en haatmisdrijven tegenover joodse personen in de lidstaten van de EU*¹²⁴. Het rapport presenteert de conclusies van een enquête over de ervaring en de perceptie van respondenten die zichzelf joods noemen met haatmisdrijven, discriminatie en antisemitisme. Die enquête werd gehouden in acht lidstaten van de EU, waaronder België.

De vaststellingen zijn ernstig: 77% van de Belgische respondenten ervaart antisemitisme als een 'zeer groot' tot 'redelijk groot' probleem. Alleen Hongarije en Frankrijk scoren nog slechter. 74% is bezorgd over uitingen van vijandigheid tegenover joodse personen op straat of op andere openbare plaatsen. 60% vindt dat antisemitisme op het internet fors gestegen is de afgelopen vijf jaar.

De plegers van antisemitische uitspraken worden vooral aangeduid als personen met extremistische islamitische standpunten (60%) of personen met linkse politieke standpunten (58%). Belgische respondenten wijzen ook op de rol van de media in de verspreiding van antisemitische ideeën.

28% van de respondenten zegt het voorbije jaar persoonlijk slachtoffer te zijn geweest van minstens één incident met beledigingen of intimidatie van antisemitische aard, en/of fysieke agressie. Ook op dit vlak scoort België slecht. Bovendien zegt meer dan een op de vijf respondenten (21%) zich persoonlijk slachtoffer gevoeld te hebben van discriminatie op basis van religieuze overtuiging de afgelopen twaalf maanden. Nog een verontrustend cijfer: 93% van de Belgische respondenten heeft het gevoel dat ze beschuldigd wordt van of verantwoordelijk geacht wordt voor het optreden van de Israëlische regering. Ook hiermee zit België bij de slechte leerlingen van de klas.

Deze cijfers staan in schril contrast met de resultaten van een andere studie gepubliceerd in oktober 2018 door het Pew Research Centre¹²⁵. Die studie plaatst België net bij de

meest tolerante landen van Europa tegenover joden (en moslims). De cijfers van de studie Samenleven in diversiteit (SID-survey), gepubliceerd in Vlaanderen in 2017, tonen dan weer grote verschillen tussen respondenten op het vlak van tolerantie tegenover joden, naargelang hun origine maar ook leeftijd. Het is verontrustend dat personen onder de 30 jaar minder tolerant blijken dan oudere personen.

Het enige lichtpuntje: 53% van de respondenten van de studie van de FRA zei de wetgeving te kennen die discriminatie van onder andere joodse personen op het werk verbiedt. 75% zei een organisatie te kennen die slachtoffers van discriminatie ondersteunt. Hiermee zet België een van de beste scores in de EU neer.

De resultaten van deze FRA-studie sporen ons, als publieke instantie in de strijd tegen discriminatie, aan om ons optreden tegen antisemitisme gericht te maken. In de individuele meldingen die we behandelden in 2018 valt de stijging van het aantal uitingen van negationisme het meest op. We zien steeds meer verwijzingen naar de genocide van het nationaalsocialistische regime en zelfs aan Hitler, die vallen onder de Negationismewet van 23 maart 1995. We wezen al op deze stijgende tendens in ons Cijfersverslag 2017. We zien hem bevestigd in 2018¹²⁶. Op 21 maart 2018 werd Siegfried Verbeke nogmaals veroordeeld door de rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen (afdeling Mechelen) voor negationisme. Hij had de Kazerne Dossin een dvd bezorgd waarin hij de gaskamers een mythe noemde. Unia was geen partij in de rechtszaak.

De meeste meldingen in 2018 gingen over de uitspraken en het optreden van georganiseerde bewegingen zoals Schild & Vrienden en Forza Ninove. De overige uitspraken die we onderzochten, waren uitspraken van individuen. Ze gaan vaak hand in hand met antisemitische stereotypen die vooral op sociale media opduiken.

De twee fenomenen zijn met elkaar verbonden: de Shoah ontkennen of minimaliseren voedt het antizionisme, waardoor een verglijding naar antisemitisme dreigt. Dit risico op verglijding van kritiek op de staat Israël en haar regering naar uitingen van antisemitisme mag niet genegeerd worden. Maar het mag ook niet van bij het begin verondersteld worden.

In onze analyse van de individuele meldingen verwijzen we naar de bepalingen in het Belgisch recht over de strijd tegen racisme en discriminatie en ook naar de Negationismewet van 23 maart 1995. De definitie van antisemitisme

124 Dit rapport kan je raadplegen op <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/discrimination-and-hate-crime-against-jews-eu-member-states-experiences-and>.

125 De studie *Eastern and Western Europeans Differ on Importance of Religion, Views of Minorities, and Key Social Issues*, Pew Research centre, oktober 2018, kan je raadplegen op www.pewforum.org.

126 Het Cijfersverslag 2018 van Unia kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

van de Internationale Alliantie voor de Herdenking van de Holocaust (IAHR in het Engels) is voor ons een bijkomend handvat om die feiten te analyseren die niet vallen onder de wet maar die aangeduid kunnen worden als antisemitisch in sociologisch, politiek, historisch, maatschappelijk opzicht.

Wat er gebeurt met het antisemitisme lijkt op wat er gebeurt met de mensenrechten: historische bakens zoals de herinnering aan de Shoah, en de mensenrechten, waarvan we dachten dat ze onwrikbaar waren, staan ter discussie. Hun rol als bolwerk tegen de barbarij wordt ondermijnd. Dat zou iedereen, en in de eerste plaats overheden, moeten aansporen tot meer waakzaamheid.

Unia nam in dit verband deel aan het colloquium georganiseerd aan de ULB door het Marcel Liebman Instituut, *Résurgences de l'antisémitisme: réalités, fictions, usages* (12-13 december 2018)¹²⁷.

Advies over het voorstel van resolutie over de strijd tegen antisemitisme

Unia gaf advies over het voorstel van resolutie over de strijd tegen het antisemitisme dat werd ingediend op 8 juni 2018. We werden hierover ook gehoord in de Senaat (achter gesloten deuren op 10 december 2018).

De resolutie pleit voor een nationaal coördinator in de strijd tegen het antisemitisme: een voorstel dat Unia verwelkomt. Andere landen hebben zo'n coördinator al. We benadrukken echter dat de Europese Commissie, naast een coördinator voor de strijd tegen het antisemitisme, ook een coördinator tegen islamofobie heeft aangewezen. Ook de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa heeft drie speciale vertegenwoordigers aangeduid om tolerantie te bevorderen en racisme, xenofobie en discriminatie te bestrijden: één voor antisemitisme, een tweede voor intolerantie en discriminatie ten aanzien van moslims en een derde voor intolerantie en discriminatie ten opzichte van christenen en andere religies. We vragen de wetgever om hiermee rekening te houden bij de toepassing van de resolutie.

Het voorstel van resolutie maakt ook gewag van de reactivering van de Waakzaamheidscel antisemitisme. Unia volgt dit volledig. In 2018 riep Unia samen met het Centraal Israëlitisch Consistorie van België, de FJO en het CCOJB nogmaals de ministers van Justitie en Binnen-

landse Zaken op om deze cel, die in het verleden haar nut bewezen heeft, haar werk te laten hervatten.

De resolutie werd unaniem goedgekeurd op vrijdag 14 december 2018 en met het advies van Unia werd rekening gehouden. In maart 2019 riep minister van Gelijke Kansen Kris Peeters voor het eerst sinds jaren de Waakzaamheidscel opnieuw samen. Ook Unia was daarop aanwezig.

De andere voorgestelde maatregelen in de resolutie, waaronder de aanstelling van een nationaal coördinator tegen antisemitisme, moeten nog genomen worden.

Drie vonnissen in 2018 (Unia burgerlijke partij)

Op 27 april 2018 veroordeelde de correctionele rechtbank van Antwerpen een man voor een inbreuk op de Negationismewet. Unia had zich burgerlijke partij gesteld. De man had gesteld dat *"Hitler nog vriendelijk was geweest en dat Joden vergassen maar een detail in de geschiedenis was"*. Dat deed hij in de aanwezigheid van verschillende collega's, van wie een aantal van buitenlandse origine. Bij een huiszoeking bij de man in het kader van de Wapenwet werden meerdere voorwerpen gevonden die wezen op de nazisymphathieën van de man.

Op 25 juni 2018 veroordeelde de correctionele rechtbank van Antwerpen een man voor intimidatie in de joodse wijk. Voor Unia ging het duidelijk om een haatmisdrijf. Daarom hadden we ons burgerlijke partij gesteld. De man had het gemunt op joodse personen net als op uiterlijke tekenen van hun geloof, via vernielingen en vandalisme.

Op 21 september 2018 wonnen Unia en een slachtoffer van antisemitische beledigingen en slagen en verwondingen met verzwarende omstandigheid een zaak voor de correctionele rechtbank van Brussel. Het slachtoffer zat in 2015 op een terras toen ze oog in oog kwam te staan met een geagiteerde man. Hij had een nummerplaat met de naam Mussolini bij zich en zei dat het jammer was dat *"Hitler zijn werk niet had afgemaakt"*. Toen ze iets terugzei, riep de man antisemitische beledigingen en sloeg hij haar in het gezicht.

¹²⁷ Meer informatie over dit colloquium vind je op www.institut-liebman.be/index.php/2018/10/30/resurgences-de-lantisemitisme-realites-fictions-usages-colloque-international-ulb-12-et-13-decembre-2018.

2.2.5. | Unia reageert op *Being Black in the EU* van het FRA



In Europa zijn mensen van Afrikaanse origine nog te vaak het slachtoffer van discriminatie en intimidatie omwille van hun huidskleur. Deze vaststelling komt uit een studie¹²⁸ bij 6.000 zwarte personen in verschillende lidstaten van de Europese Unie door het FRA, het Agentschap voor de Grondrechten van de Europese Unie.

België zat niet bij de landen die onder de loep zijn genomen. Maar de resultaten komen overeen met de vaststellingen van Unia. Zo geeft de Socio-economische Monitoring van Unia en de FOD Werkgelegenheid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg aan dat de werkzaamheidsgraad van personen van Sub-Saharaanse origine in België bijzonder laag is. In 2014 was 73% van de personen van Belgische origine aan het werk tegenover 42,5% voor personen uit Sub-Sahara Afrika. Bovendien blijkt dat van de werknemers van Sub-Saharaanse origine 11% aan de slag is met een interimcontract, tegenover 3% van de werknemers van Belgische origine. Erger nog: bijna een op de tien van de mensen van Sub-Saharaanse origine met een diploma hoger onderwijs werkt met een interimcontract. Voor gediplomeerden van Belgische origine is dat slechts een persoon op de honderd.

Van de individuele dossiers die Unia tussen 2010 en 2016 opende over raciale discriminatie, ging een dossier op de vijf over discriminerende en/of racistische feiten tegen personen omwille van hun huidskleur.

Eind 2018 bereidden we het bezoek van de Working Group of Experts on People of African Descent (WGEPAD) voor. Die werd opgericht in de nasleep van de wereldconferentie tegen racisme. De werkgroep deed in februari 2019 een

tweede keer België aan, na een eerste bezoek in 2005, om te zien hoe de situatie van de Afro-afstammelingen in ons land geëvolueerd is.



21 maart: engagement tonen en ervaringen delen

21 maart 2018 was het de Internationale dag tegen racisme en discriminatie. De lokale contactpunten van Unia waren die dag aanwezig in verschillende steden in België met debatten, actietheater, tentoonstellingen en animatiestands. We deelden 22.000 buttons uit aan het gemeente- en OCMW-personeel en aan agenten van de lokale politie in Vlaanderen. Zo konden ook zij mee hun engagement voor meer gelijke kansen tonen.

Bovendien konden middelbare scholen meedoen aan de wedstrijd #GeefMe1Minuut. Jongeren konden in een video van 1 minuut tonen wat zij tegen racisme of discriminatie zouden doen, als ze burgemeester waren. In totaal dienden 110 klassen een project in. De laureaten mochten op 9 januari 2019 hun prijs in ontvangst nemen in de Kazerne Dossin¹²⁹.

2.2.6. | Roma: nood aan een globale aanpak

De huidige nationale Romastrategie dateert van 2012. Unia vraagt dat de volgende regering dit nationale actieplan voor de integratie van de Roma actualiseert en haar beleid afstemt op de reële behoeften, in het bijzonder van lokale besturen. Een dergelijke evaluatie met bijsturing had er in de huidige legislatuur al moeten komen. De basis hiervoor is de voorbije jaren gelegd door het Nationaal Roma Platform.

Het Nationaal Roma Platform brengt de verschillende beleidsniveaus (federaal, gewestelijk, lokaal) samen rond het thema. Het platform wordt getrokken door de POD Maatschappelijk Integratie. Ook Unia maakt er deel van uit. In 2018 organiseerde het platform rondetafelgesprekken in Namen en Charleroi. In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest vond een rondetafelgesprek plaats over de

¹²⁸ Deze studie kan je raadplegen op <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/eumidis-ii-being-black>.

¹²⁹ Je kan meer over deze initiatieven lezen in deel 3, hoofdstuk 1 over de activiteiten van onze lokale contactpunten.

toegang tot basisgezondheidszorg voor Roma. Daarnaast organiseerde het platform ook een dialoogmoment en een rondetafelgesprek over gender en Roma. Voor de dienst Voogdij van de FOD Justitie organiseerde het platform een intervisie voor voogden van minderjarige Roma.

De toegang tot onderwijs blijft dringend. Jonge Roma komen zeer moeilijk in contact met het gewone onderwijs en blijven oververtegenwoordigd in het buitengewoon onderwijs. De Diversiteitsbarometer Onderwijs¹³⁰, die werd bekendgemaakt begin 2018, komt terug op de oorzaken van deze situatie.

Unia stelt vast dat er op het terrein een grote behoefte blijft aan expertise en kennis om te werken met deze bijzondere doelgroep. Brugfiguren of stewards inzetten is daarbij essentieel. Daarnaast is continuïteit belangrijk; de huidige aanpak is te versnipperd en hangt te veel af van projectsubsidies.



Eerste bijeenkomst OPR

Op 15 april 2018 nam Unia deel aan de eerste gezamenlijke bijeenkomst van het Operationeel Platform voor de gelijkheid van de Roma (OPGR-platform) en het Samenwerkingsplatform voor sociale en economische rechten (4SocialRights) in Belfast. Doel was zich buigen over het recht op huisvesting van Roma en woonwagenbewoners, en goede voorbeelden uitwisselen tussen de lidstaten.

2.3 | Religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen

De islamitische hoofddoek domineerde in 2018 het nieuws rond discriminatie omwille van religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging. We onthouden van 2018 verschillende gevallen van verbale of fysieke agressie, waaronder een zeer gewelddadig incident tegen een jonge vrouw in Anderlues.

In het domein onderwijs opende Unia verschillende dossiers rond een hoofddoekenverbod: in hogescholen, maar ook in het middelbaar onderwijs. Daar zit de dialoog muurvast. De Stad Gent kondigde begin juli aan dat ze de hoofddoek zou toelaten vanaf het nieuwe schooljaar. Maar ze herzag haar positie heel snel na politieke spanningen.

Op gerechtelijk vlak stapten enkele ouders naar de rechter omdat hun kinderen op een hoofddoekenverbod botsen in het reglement van het Maaslandatheneum en de middelbare school Nikola Tesla in Maasmechelen (Limburg). Zij kregen op 23 februari 2018 gelijk van de rechter. Volgens het vonnis had de scholengroep onvoldoende kunnen aantonen waarom dat verbod legitiem was, of dat er sprake was van segregatie, proselitisme of andere probleemsituaties in de scholen. GO! Onderwijs, de inrichtende macht van het Gemeenschapsonderwijs in Vlaanderen, ging in beroep tegen de beslissing.

Ook in het domein goederen en diensten stelde Unia meermaals vast dat vrouwen met hoofddoek geweigerd worden in handelszaken, meer bepaald in horeca en vrije tijd. Tot slot blijft discriminatie op de werkvloer vaak voorkomen. De beroepssituatie van vrouwen met een hoofddoek krijgt vandaag meer aandacht. Zij worden zowel gediscrimineerd omwille van hun gender als omwille van hun geloofsovertuiging. Deze vorm van intersectionele discriminatie krijgt vandaag meer aandacht, maar heeft nog niet geleid tot concrete initiatieven. In dit verband zat Unia in 2018 in het begeleidingscomité van een onderzoek¹³¹ van het Centre for Intersectional Justice en Actiris. We bekeken hoe de inzichten rond intersectionele discriminatie kunnen omgezet worden naar de praktijk. Dit past binnen de hervorming in het Brusselse Gewest van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie.

Je kan een volledig overzicht van de behandelde dossiers terugvinden in ons Cijfersverslag 2018.

In het domein justitie riep tot slot het Europees Hof voor de Rechten van de Mens België tot de orde in verband met het dragen van religieuze tekenen in rechtbanken¹³².

¹³⁰ De Diversiteitsbarometer Onderwijs (2018) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

¹³¹ De studie *Intersectionnalité - Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations*, Center for intersectional justice & Actiris Brussel, Prof. Hourya Bentouhami - Rym Khadhraoui, 2018, kan je raadplegen op www.actiris.be.

¹³² Het arrest *Lachiri vs. België* (18 september 2018) kan je raadplegen op <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-186245>.



Rechtbanken: lopend dossier tegen een Brusselse ION

Een Brusselse instelling van openbaar nut (ION) verbiedt in haar arbeidsreglement expliciet het dragen van alle uiterlijke tekenen, tenzij die van de dienst zelf. Dus ook religieuze tekenen zijn verboden. Dit verbod geldt voor het personeel in uniform én voor de kantoorbedienden. De ION rechtvaardigt deze beslissing met haar neutraliteitsbeleid. Dat is vastgelegd in het arbeidsreglement en in de ethische en deontologische code.

Unia vraagt in een advies om het reglement aan te passen en het neutraliteitsbeleid in overeenstemming te brengen met de antidiscriminatiewetgeving van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, zoals dat werd geïnterpreteerd door de arresten Achbita en Bougnaoui van 24 maart 2017 en door de ordonnantie van de arbeidsrechtbank van Brussel van 16 november 2015. De rechter had toen het reglement van Actiris als discriminerend bestempeld. Dat reglement verbood personeelsleden om hun religieuze, politieke of levensbeschouwelijke overtuiging te tonen met hun kleding. Het maakte daarbij geen onderscheid tussen frontoffice-functies, die contact hebben met het publiek, en de backoffice.

Bij functies waarvoor een uniform nodig is, raadt Unia bijvoorbeeld aan om een hoofddeksel van de dienst te voorzien voor medewerkers die in contact komen met klanten. Werknemers in de backoffice moeten meer vrijheid krijgen om levensbeschouwelijke of religieuze tekenen te dragen.

Unia raadt aan om deze maatregel te vergezellen van overleg. Zo kan het kader voor wat de organisatie aanvaardt op het vlak van religieuze overtuigingen verduidelijkt worden en vlotter ingang krijgen.

Dit advies werd nog niet gevolgd. Verschillende werknemers van de ION in kwestie hebben een beroep op Unia gedaan. In 2018 is beslist om naar de rechter te stappen.

2.3.1. | Anderlues en andere agressies: Unia opent een dossier

Begin juli 2018 wordt een jonge vrouw met een hoofddoek lastiggevalven door twee individuen; een van de twee roept “Kijk, een met een hoofddoek!” Het meisje wordt fysiek aangerand. De jongens trekken haar hoofddoek en haar kleren af en bewerken haar borst, buik en armen met een scherp voorwerp. Ze kan vluchten en wordt uiteindelijk gered. Deze verschrikkelijke feiten werden gemediatiseerd en wekten hevige reacties los. Unia opende een dossier.

In april had de pers al bericht over de agressie tegen een meisje van 16 jaar in Oostende, tijdens een schoolreis. Een man had haar geslagen en haar hoofddoek afgetrokken, nadat hij haar had geduwd en beledigd.

Eind december 2018 werd in Brussel een vrouw met een hoofddoek door een man op een gewelddadige manier aangevalven, en dit op klaarlichte dag. Het incident werd gefilmd door bewakingscamera's. Op de beelden is te zien hoe de man de vrouw een slag in het gezicht geeft, waarna de vrouw op de grond valt. De video werd ruim gedeeld op sociale media begin 2019. Het onderzoek liep nog op het moment van het schrijven van dit verslag. Het islamofobe karakter van deze feiten is nog niet vastgesteld, er is wel een sterk vermoeden.

Unia krijgt de afgelopen jaren steeds ernstigere meldingen rond islamofobie. In 2018 openden we ook meerdere dossiers over oproepen om moslims te vermoorden.



Fitness: ongemak over hoofddoek

Een fitnesszaak weigert een vrouw met een islamitische hoofddoek in te schrijven. Het reglement verbiedt namelijk hoofddeksels. Unia roept de zaakvoerders op het matje wegens indirecte discriminatie. Uit het gesprek met de zaakvoerders blijkt dat ze zich willen indekken tegen eventuele negatieve reacties van klanten.

De zaakvoerders herzien het reglement. Voortaan mogen hoofddeksels om medische of religieuze redenen, op voorwaarde dat het om een sportmodel gaat. Ze verduidelijken ook hun aanpak van diversiteit voor hun leden. Ze voegen een non-discriminatieclausule toe aan de inschrijvingscontracten en vragen respect voor iedereen, ongeacht gender, origine, seksuele geaardheid, overtuiging of gezondheidstoestand.



Hoofddoek en rijhelm niet compatibel?

Twee ruiters willen zich inschrijven in een manege in de buurt. Maar de manege weigert omdat ze een hoofddoek dragen. Ze haalt daarvoor veiligheidsredenen aan, en stelt dat de hoofddoek niet compatibel is met de rijhelm. De manege zegt streng te zijn op de kleding om het traditionele aspect van de sport in ere te houden.

Na de tussenkomen van Unia herzielt de manege haar reglement. Op hun website staat nu expliciet dat iedereen die wil paardrijden, welkom is, zonder onderscheid. Het dragen van levensbeschouwelijke en religieuze tekenen is er nu toegelaten, zolang het verenigbaar is met de helm.

2.3.2. | Dossiers hogescholen en volwassenenonderwijs

In 2018 opende Unia opnieuw dossiers over het verbod op levensbeschouwelijke tekenen (dus de hoofddoek) in hogescholen en instellingen voor het volwassenenonderwijs. Op het moment van schrijven van dit jaarverslag lopen de onderhandelingen hierover nog.

Er zijn bovendien twee gerechtelijke dossiers hangende in de arrondissementen Luik en Brussel. In het Brusselse dossier heeft de rechter een prejudiciële vraag gesteld aan het Grondwettelijk Hof. Het Hof zou zich hierover moeten uitspreken op het moment van de publicatie van dit jaarverslag. De rechter wil weten of het verbod op het dragen van religieuze tekenen door studenten in instellingen voor hoger onderwijs in overeenstemming is met de Grondwet en met het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.

Op basis van de meldingen van de afgelopen jaren stelt Unia vast dat steeds meer hogescholen levensbeschouwelijke tekenen verbieden in hun reglement. Het gaat in de eerste plaats om de islamitische hoofddoek. Het gevolg is dat moslimstudentes hun studiekeuze maken op basis van deze reglementen en niet langer in functie van hun vaardigheden en hun ambities. Deze 'filter' voedt de vicieuze cirkel van structurele discriminatie op de arbeidsmarkt.

Unia vraagt dat de vrijheid van studenten in het hoger onderwijs of het volwassenenonderwijs om hun overtuiging te uiten, op geen enkele manier ingeperkt wordt¹³³. Als dat toch gebeurt, dan moet die beperking zorgvuldig omschreven en proportioneel zijn. Dat lijkt ons niet het geval te zijn in scholen met volwassen studenten. We pleiten voor een zo open mogelijke toegang tot onderwijs en vorming. Reglementen die de toegang tot hogere studies en volwassenenonderwijs verbieden aan vrouwen met een hoofddoek, remmen de ontwikkeling van een inclusieve samenleving die verschillen respecteert en openstaat voor diversiteit.

In de onderhandelingen met de betrokken scholen geeft Unia de voorkeur aan dialoog en aan de zoektocht naar alternatieven. Bijvoorbeeld een aangepaste hoofddoek voor beroepsopleidingen met bijzondere hygiënische of veiligheidsmaatregelen.

Deze visie strookt met de recente rechtspraak. In 2016 verbood een rechter in kortgeding in Luik de Hogeschool van de Provincie Luik (HEPL) een verbod toe te passen in haar reglement op het dragen van religieuze tekenen.

Op dit moment hangt het toelaten van religieuze tekenen vooral af van de schooldirecties en van de inrichtende machten. Unia blijft pleiten voor een rondzendbrief van de drie Gemeenschappen voor het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs.

2.3.3. | Artikel 60 OCMW-wet en het dragen van levensbeschouwelijke tekenen

In oktober 2018 stuurde Unia een aanbeveling naar de ministers van Maatschappelijke Integratie van de Gewesten en naar de Federatie van OCMW's van België. Die aanbeveling ging over het dragen van levensbeschouwelijke tekenen door OCMW-cliënten onder artikel 60§7 en 61 van de organieke Wet op het OCMW (8 juli 1976). Volgens dit artikel kunnen OCMW's een job geven aan een cliënt, zodat die een werkloosheidsuitkering kan krijgen en beroepservaring kan opdoen. De job is bij het OCMW zelf of bij een derde organisatie.

Veel OCMW's hebben een administratief reglement dat hun personeel verbiedt om levensbeschouwelijke tekenen te dragen. Over het algemeen doen ze dat in naam van de neutraliteit van de openbare dienstverlening, die ze op een exclusieve manier interpreteren. Unia stelt vast

¹³³ De aanbeveling van Unia rond het dragen van religieuze symbolen en de huishoudelijke reglementen in het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs in de Franse gemeenschap kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

dat sommige OCMW's deze regel (via een reglement of niet) ook toepassen op cliënten met artikel 60§7 en 61. En dat ook als die werken bij een particulier bedrijf of vereniging die geen problemen hebben met het dragen van levensbeschouwelijke tekenen.

Volgens Unia staat de strikte toepassing van het exclusieve neutraliteitsprincipe hier haaks op de hoofddoelstellingen van artikel 60. Dat wil OCMW-clieënten de kans geven om beroepservaring op te doen, zodat ze zich beter integreren in de samenleving. Bovendien botst dit met de vrijheid van religie en de antidiscriminatiewetgeving. Deze aanpak creëert tot slot ook juridische onzekerheid: cliënten vallen nu eens onder de reglementen van de gebruiker, dan weer onder die van het OCMW.

Unia vraagt de ministers voor Maatschappelijke Integratie om een rondzendbrief te sturen naar alle Belgische OCMW's. Die moet hen eraan herinneren dat, als een OCMW een cliënt ter beschikking stelt van een gebruiker, er een 'overdracht van gezag' is naar die gebruiker. Dat werd bepaald in het voorbereidend werk voor de wet van 8 juli 1976. Alleen de gebruiker is dan verantwoordelijk voor kledingregels en voor het diversiteits- en neutraliteitsbeleid, zolang die bepalingen de antidiscriminatiewetgeving respecteren.

2.3.4. | Lichaamsbedekkende zwemkleding: verbod wordt als discriminerend beschouwd

Op 5 juli 2018 oordeelde de rechtbank van eerste aanleg in Gent dat het verbod op boerkini's of andere lichaamsbedekkende zwemkleding om hygiënische of veiligheidsredenen niet gerechtvaardigd is. Het gaat om een discriminatie op basis van religieuze overtuiging. De vonnissen gingen over de gemeentelijke zwembaden Ter Wallen (Merelbeke) en Van Eyck (Gent).

In 2017 had Unia een advies in die zin opgesteld, na vragen van verschillende Vlaamse steden. De rechter volgde onze interpretatie.

De Stad Gent heeft beroep aangetekend tegen dit vonnis. Niet om de boerkini of andere verhullende badpakken te kunnen verbieden, maar omdat ze de beslissing te restrictief vindt. De rechter refereert inderdaad uitsluitend aan religie en levensbeschouwelijke overtuigingen, terwijl ook transgenderpersonen of mensen na een chirurgische ingreep vragen om lichaamsbedekkende zwemkleding te mogen dragen.

Sinds 1 september 2018 zijn de reglementen van alle gemeentelijke zwembaden van Gent aangepast. Lichaamsbedekkende zwemkleding is toegelaten, op voorwaarde dat ze geschikt is om te zwemmen en voldoet aan de hygiënische voorschriften (geen loszittende kleding).

In Merelbeke ging het autonoom gemeentebedrijf dat het zwembad beheert ook in beroep. In tegenstelling tot de Stad Gent vindt Merelbeke het verbod op verhullende badpakken niet discriminerend. Het beroep loopt nog.

In Antwerpen blijft het verbod op lichaamsbedekkende zwemkleding van kracht, na een vonnis van de rechtbank van eerste aanleg op 18 december 2018. De rechter oordeelde dat de boerkini's waarvan in deze zaak sprake was, niet beantwoordden aan de veiligheids- en hygiënische voorwaarden van het betrokken zwembad, omdat ze bestonden uit verschillende lagen stof. Ook deze zaak is nog in beroep.

Unia is geen betrokken partij in deze rechtszaken.

2.3.5. | België veroordeeld voor hoofddoekenverbod in de rechtbank

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens oordeelde in zijn arrest van 18 september 2018 in de zaak *Lachiri vs. België* dat België het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens niet respecteert door vrouwen met een hoofddoek de toegang te ontfangen tot de zittingzaal van de rechtbank. Unia trekt al enkele jaren aan de alarmbel, nadat we verschillende meldingen over zo'n verbod hadden gekregen. Volgens een studie van het Centrum voor de Mensenrechten van de Universiteit Gent, die geciteerd wordt in het arrest, gaat het niet om geïsoleerde gevallen. 20% van de Nederlandstalige rechters en 21% van de Franstalige rechters die bevestigd werden, zeiden dat ze al gebruikgemaakt hadden van artikel 759 van het wetboek om iemand die aanwezig was op een zitting, die een partij in de procedure was of een getuige, te verplichten haar of zijn religieuze hoofddeksel af te nemen.

Dit artikel 759 bepaalt dat "de toehoorders de zittingen bijwonen met ongedekten hoofde, eerbiedig en stilzwijgend; alles wat de rechter tot handhaving van de orde beveelt, wordt stipt en terstond uitgevoerd." Het dragen van een religieus teken kan echter niet gelijkgesteld worden met een gebrek aan respect of een bedreiging voor de openbare orde. Het Hof oordeelde daarom dat artikel 9 (recht op vrijheid van gedachte, geweten en religie) van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens wel degelijk geschonden was.

Unia herhaalde bij minister van Justitie Koen Geens onze aanbeveling¹³⁴ uit 2015 om artikel 759 te wijzigen. De minister beloofde alle magistraten te zullen informeren over de inhoud van het arrest. Maar volgens Unia kan alleen de wijziging van artikel 759 de juridische onzekerheid wegnemen en rechtbanken dwingen om te handelen naar het Lachiri-arrest. Daarom stuurde Unia in maart 2019 ook een brief naar het Comité van ministers van de Raad van Europa om ook hun aandacht te vragen.



Atelier Mozaïko

Het diversiteitsnetwerk Mozaïko van de Vlaamse overheid vroeg Unia een workshop te geven op de jaarlijkse Dag van de Migrant (18 december). Die stond dit jaar in het teken van 'Levensbeschouwing en spiritualiteit op de werkvloer'.

Dankzij de workshop van Unia konden de deelnemers in kleine groepjes een concrete vraag over religieuze overtuigingen op de werkvloer bespreken. Ze zochten daarbij naar een oplossing die voor zoveel mogelijk werknemers nuttig is.

2.4 | Seksuele geaardheid

In 2018 was er een stijgend aantal dossiers van agressie tegen homoseksuele personen. Personen alleen of koppels werden achtervolgd op straat, aangevallen en beledigd; anderen werden mishandeld bij alledaagse activiteiten, zoals een taxi nemen. Verschillende melders hadden klachten over de afwezigheid van of het gebrek aan opvolging door de politie. Er werd ook meer agressie gemeld tijdens de Pride (Brussel en Antwerpen).

We zien al vijf jaar steeds meer geweld in de getuigenissen, maar 2018 was op dit vlak een erg zwart jaar.

Vaak worden voor halebifobie cultuurverschillen met de vinger gewezen. Sommige culturen zouden homoseksualiteit minder aanvaarden en sommige moskeeën zouden dit aanwakkeren. Een van de dossiers die we in

2018 openden gaat effectief over de problematische inhoud van handboeken die gebruikt worden in de Grote Moskee van het Brusselse Jubelpark¹³⁵.

Het Vlaams Agentschap Binnenlands Bestuur probeerde in 2018 voor het eerst deze verschillen te becijferen. Uit zijn peiling over samenleven (Samenleven in Diversiteit¹³⁶) blijkt dat 13% van de ondervraagde personen van Roemeense origine, 16% van de personen van Marokkaanse origine, 28% van de personen van Congolese origine en 31% van de personen van Turkse origine die hier wonen het niet – tot helemaal niet – eens zijn met de bewering dat homoseksuele personen moeten kunnen leven zoals zij willen. Bij de personen van Belgische origine is dit nauwelijks 2%.

Er zijn dus wel degelijk verschillen in perceptie. Maar als we de strijd tegen homofobie culturaliseren, lopen we vast. Eerst en vooral omdat attitude niet hetzelfde is als gedrag, ook al is er een verband tussen beide. Ten tweede omdat zowel de oorzaken van homofobie als de profielen van de plegers van homofobe daden erg heterofoon zijn. Tot slot en vooral omdat culturalisering de structurele aard van discriminatie jegens LGBTI-personen maskeert, en de heteronormatieve visie van deze samenleving niet ter discussie stelt. Homofobie bestrijden vergt dus een globale aanpak.



Heteroschool

Zoals blijkt uit de Diversiteitsbarometer Onderwijs van Unia ervaren LGBTI-jongeren in ons onderwijs nog te vaak uitsluiting. Scholen moeten inspanningen doen om pesten te bestrijden. Dit was in 2018 helaas nog steeds niet het geval. In 2018 werd Unia bijvoorbeeld gecontacteerd over een jongere die werd gepest op school omdat hij homo is. Hij mocht zijn vriendje niet zoenen terwijl dat voor heteroseksuele leerlingen wel toegelaten was. Hij mocht zich ook niet omkleden in de jongenskleedkamer.

¹³⁴ De aanbeveling van Unia rond het dragen van religieuze symbolen tijdens zittingen van Belgische rechtbanken (2015) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

¹³⁵ Zie ook het kader 'Haatboederschap tegenover homoseksuele personen: rechtszaak hangende' in deel 1, hoofdstuk 5.2., over de herziening van artikel 150 van de Grondwet.

¹³⁶ Deze peiling kan je raadplegen op <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be>.



Verschiedende dossiers voor de rechter in 2018

Op 12 december 2018 veroordeelde de correctionele rechtbank twee mannen voor slagen en verwondingen. Ze hadden op 6 augustus 2018 een homoseksueel koppel op straat aangevallen in Gent. Ze kregen respectievelijk een gevangenisstraf van een jaar met uitstel en een taakstraf van 100 uren. De rechter weerhield het homofobe motief voor de agressie echter niet als verzwarende omstandigheid. Unia, die zich burgerlijke partij had gesteld in deze rechtszaak, betreft die beslissing.

Unia begon ook een rechtszaak tegen uitspraken die aanzetten tot geweld tegenover homoseksuele personen op Twitter. Deze zaak loopt op het moment van het schrijven van dit jaarverslag nog.

Tot slot kreeg Unia van de raad van bestuur het mandaat om naar de rechter te stappen in het dossier van Schild & Vrienden, en ook in het dossier tegen een politieambtenaar wegens homofobe feiten en feiten van antisemitisme, negationisme en racisme.

2.4.1. | Beleid: actieplannen

In mei 2018 lanceerde de toenmalige staatssecretaris voor Gelijke Kansen Zuhair Demir een nieuw actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen. Het vorige plan liep in 2014 af. Het plan is interfederaal. Het is een samenvatting van alle acties die de verschillende bestuursniveaus (federaal, gewesten, gemeenschappen) ondernemen voor LGBTI-personen: 115 in totaal.

Een interministeriële conferentie bleef uit. Toch werd er overlegd tussen de verschillende bestuursniveaus over de opmaak van dit interfederaal plan, met een kruisbestuiving tussen de verschillende beleidsniveaus tot gevolg.

Het is jammer dat het actieplan zich niet expliciet inschrijft in een mensenrechtenperspectief zoals opgenomen in de Yogyakartaprincipes. Deze principes werden geformuleerd tijdens een expertenbijeenkomst op Yogyakarta (in Indonesië) in 2007 (aangevuld in 2017). Ze liggen aan de basis van de Verklaring van de Algemene Vergadering

van de Verenigde Naties inzake seksuele geaardheid en genderidentiteit van 18 december 2008. Ze gaan over de toepassing van het internationaal recht op de mensenrechten voor seksuele geaardheid en genderidentiteit.

Het actieplan stelt bovendien dat LGBTI-personen nog niet in alle culturen aanvaard worden. Maar het culturaliseren van hofbifobie draagt niet bij tot een globale aanpak van homofobie in de hele samenleving. Er is nood aan een grondige reflectie en rake acties waar de criteria seksuele oriëntatie en origine elkaar raken, in een aanpak die simplistische tegenstellingen vermijdt en daardoor reëel bijdraagt aan maatschappelijke acceptatie.

Het interfederaal actieplan loopt af met de huidige legislatuur. Unia beveelt aan dat er in de volgende legislatuur onmiddellijk werk wordt gemaakt van een breed gedragen opvolger van dit plan.

In Brussel is er het Brusselse actieplan inzake seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie, een initiatief van de Brussels staatssecretaris voor Gelijke Kansen Bianca Debaets. Unia zit in de stuurgroep. We werken concrete acties voor het Brussels gewest mee uit. In Vlaanderen biedt het Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan een kader voor verschillende acties over beleidsdomeinen heen.

2.4.2. | Correctionalisering van homofobe persmisdrijven

Unia blijft pleiten voor een herziening van artikel 150, die het mogelijk moet maken om haatboodschappen met een homofob karakter effectief te vervolgen. Geschreven boodschappen (gedrukte werken maar ook eenvoudige tweets) die duidelijk haatdragend zijn tegenover homoseksuelen, kunnen vandaag nog steeds niet feitelijk vervolgd worden. Want de correctionele rechtbank kan alleen persmisdrijven behandelen op basis van de zogeheten 'raciale' criteria. Misdrijven gebaseerd op de andere discriminatiecriteria moeten naar een hof van assisen, en dat gebeurt in de feiten nooit voor haatboodschappen.

Je kan hier meer over lezen in deel 1, hoofdstuk 5 van dit verslag.

2.4.3. | Sensibilisatie: Unia in actie

Unia nam deel aan de Brusselse Pride op 19 mei, en aan de Antwerpse Pride op 11 augustus met een interactieve informatiestand. We organiseerden ook andere lokale acties rond de Internationale dag tegen homofobie en transfobie (zie deel 3, hoofdstuk 1 – lokale actie).



2.4.4. | All Genders Welcome

Sinds 2015 organiseert RainbowHouse de campagne 'All Genders Welcome.' Daarmee willen ze het onthaal van LGBTQI+-personen in de Brusselse gemeenten en instellingen van openbaar nut (ION) verbeteren. In 2018 en 2019 organiseerden ze 14 halve dagen opleiding, samen met de verenigingen Genres Pluriels en RainbowHouse.

Unia hielp de vorming pedagogisch uitwerken en begeleidde ze ook. We gaven tijdens de opleiding een overzicht van de wetgeving en legden uit hoe de deelnemers met discriminerende uitspraken van collega's kunnen omgaan. We hielpen hen de beste attitude te vinden om discriminatie en homofobe en transfobe pesterijen te voorkomen, zowel tegenover klanten als onder collega's.

Brusselse ambtenaren komen elke dag in aanraking met een cultureel divers publiek. De vorming had daarom ook aandacht voor de interculturele aspecten van het LGBTQI+-thema.

2.5 | Leeftijd

Leeftijd wordt nog steeds beschouwd als een criterium waarop je een onderscheid kan maken, zonder dat het discriminatie is. De realiteit is complexer. Zowel jongeren als ouderen worden geregeld gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, in de toegang tot goederen en diensten (verzekeringen, banksector, huisvesting ...) of bij deelname aan sociale, culturele, economische of culturele activiteiten.

Ondanks de potentiële reikwijdte van discriminatie op basis van leeftijd, gaf de Antidiscriminatiewet nog geen aanleiding tot veel rechtszaken in België. De laatste jaren beweegt er echter iets.

2.5.1. | Werk: te snel te oud

Op 2 mei 2016 veroordeelde de arbeidsrechtbank in Gent een bedrijf omdat het de sollicitatie van een man van 59 jaar genegeerd had omwille van zijn leeftijd. Unia had zich samen met het slachtoffer burgerlijke partij gesteld. Dit dossier kreeg veel media-aandacht en zette zo dit ernstige en miskende probleem op de agenda. Unia opende hierdoor in 2017 en 2018 meer dossiers over dit thema.

In 2018 bevestigde het arbeidshof van Luik de veroordeling van een bedrijf dat ook een kandidatuur geweigerd had omdat het 'een kandidaat tussen 35 en 45 jaar' wilde. Het bedrijf moest een schadevergoeding van zes maanden brutoloon betalen.



Te oud voor een opleiding?

Kandidaten die een opleiding (beroepsoriëntatie) willen volgen, die gefinancierd wordt met subsidies, worden gekozen in functie van het aantal loopbaanjaren dat ze nog te gaan hebben. Een vrouw van een jaar of veertig schakelt Unia in. Door deze selectiewijze blijkt de opleiding namelijk alleen open voor jongere kandidaten. De logica achter deze beslissing is er een van economisch rendement: mensen met een langere loopbaan voor de boeg kunnen langer de vruchten plukken van de opleiding.

Een maatregel kan alleen een onderscheid maken naar leeftijd als hij gepast en noodzakelijk is, en dat was hier niet het geval. Bovendien is 'return on investment' in deze context geen legitiem doel.

Dit is dan ook een indirecte discriminatie op basis van leeftijd. Unia vroeg daarom aan de overheden om deze selectiemethode te herbekijken. De overheidsdienst werkte altijd al met verschillende categorieën in functie van het aantal loopbaanjaren, maar reserveerde wel plaatsen voor elke categorie.

2.5.2. | Autoverzekering: oud zijn maakt je nog geen gevaar op de weg

Nog een sector die vaak met de vinger wordt gewezen is die van de verzekeringen. In 2018 stuurde Unia een aanbeveling voor de autoverzekeringssector naar de federale minister van Economie en Consumentenzaken Kris Peeters.

Verzekeringsmaatschappijen doen namelijk steeds moeilijker over verzekeringen voor oudere automobilisten. Ze beroepen zich daarvoor op schadestatistieken. De statistieken van het Tarifieringsbureau Auto spreken dat nochtans tegen. En een gezamenlijke studie van het Instituut voor Mobiliteit van de Universiteit Hasselt en de Stichting voor Onderzoek naar Verkeersveiligheid geeft duidelijk aan dat fysieke en mentale vaardigheden bepalender zijn dan leeftijd om het gedrag van automobilisten te voorspellen.

Unia vroeg de minister om beleidsmaatregelen te nemen opdat oudere bestuurders makkelijker aan een autoverzekering geraken. Dit kan in overleg met de verzekeringssector. We denken dan aan het Nederlandse voorbeeld van de 'Safety Deal Oudere automobilisten'¹³⁷ of het gentleman's agreement van 2003 tussen de verzekeringssector en de minister van Economie. Daarbij beloofden de verzekeringsmaatschappijen om oudere bestuurders alleen een verzekering te weigeren als ze vaak een ongeval hadden of bij verzwarende omstandigheden (dronkenschap, drugs, vluchtmisdrif ...).

Unia onthoudt uit de bovenvermelde studies ook alternatieve denksporen voor risicomanagement, ongeacht de leeftijd van de automobilist: de verplichting om een opleiding over verkeersveiligheid te volgen of een lagere premie voor bestuurders die zo'n opleiding volgden, technische aanpassingen aan de wagen, het bezit van een rijvaardigheidsattest van CARA¹³⁸ of de verplichting om een vaardigheidsexamen af te leggen bij CARA voor chauffeurs die twee of drie ongevallen op een jaar veroorzaakten (maatregel gevraagd door Assuralia), het gebruik van een checklist van het instituut Vias¹³⁹...

Na een ontmoeting met Unia op 1 oktober 2018, Internationale dag van de ouderen, beloofde minister Kris Peeters om deze kwestie te bestuderen.

¹³⁷ Meer informatie hierover vind je op www.verzekeraars.nl/media/3190/15038_vvv_safetydeal-oude-auto_v3.pdf.

¹³⁸ Meer informatie over dit rijvaardigheidsattest kan je raadplegen op www.vias.be/nl/particulieren/cara.

¹³⁹ Meer informatie over deze checklist vind je op www.senior-test.be.

3. Opleiding – informatie – sensibilisatie

Voorkomen is beter dan genezen! Daarom is en blijft preventie een belangrijke opdracht voor Unia. Bedrijven, organisaties of overheidsinstellingen die willen werken rond non-discriminatie en diversiteit kunnen daarvoor ondersteuning krijgen van Unia.

3.1 | Informeren, trainen en begeleiden: structurele en duurzame impact realiseren

We overleggen met organisaties over de doelstellingen voor samenwerking om discriminatie te voorkomen en hun diversiteitsmanagement te verbeteren. Op die manier geeft Unia een impuls aan hun beleid en helpen we organisaties te professionaliseren. In samenspraak met de aanvrager waken we erover dat de resultaten en de impact van de samenwerking structureel en duurzaam worden.

In vergelijking met 2017 waren de medewerkers van Unia in 2018 bijna drie keer zo actief in **informatiesessies** en **sensibilisatiewerkshops** (1 274 uur). Hiermee bereikten ze maar liefst 11 190 deelnemers. Met onze preventieve acties geven we de werking en de opdrachten van Unia meer bekendheid. Bovendien maken we steeds meer mensen en organisaties vertrouwd met het wettelijke kader voor antidiscriminatie.

Via onze lokale contactpunten groeit ook op dat niveau het vertrouwen in de dienstverlening van Unia. In 2018 gingen we met deze preventieve acties aan de slag in uiteenlopende domeinen zoals onderwijs, arbeid en huisvesting.

In de **trainingen** en **begeleidingen** hebben we bij Unia in 2018 ons aanbod voor bedrijven, overheidsinstellingen en organisaties verder uitgediept en verspreid. We volgden een aantal afgewerkte begeleidingstrajecten op en begonnen nieuwe vormingsprojecten. We willen hierbij steeds professionals (vooral leidinggevendenden) nieuwe inzichten en competenties bijbrengen. Daarbij streven we naar een structurele en duurzame impact op het beleid en op de bestaande processen.

In ons **trainingsaanbod** kiezen we voor een aanpak op maat, op basis van een grondige behoeften-analyse bij de aanvrager. We geven de vormingen via concrete situaties

en stimuleren uitwisseling en interactie tussen de deelnemers. Tot slot vertalen we de vaststellingen uit de trainingen naar aanbevelingen voor de opdrachtgever. Waar mogelijk hanteert Unia het 'train the trainer'-principe. Op die manier verwerven trainers in bedrijven, overheidsinstellingen en organisaties de nodige kennis, inzichten en vaardigheden om zelf opleiding over diversiteit en

antidiscriminatie te geven. Om deze trainers op weg te helpen, voorziet Unia in een intensieve ondersteuning.

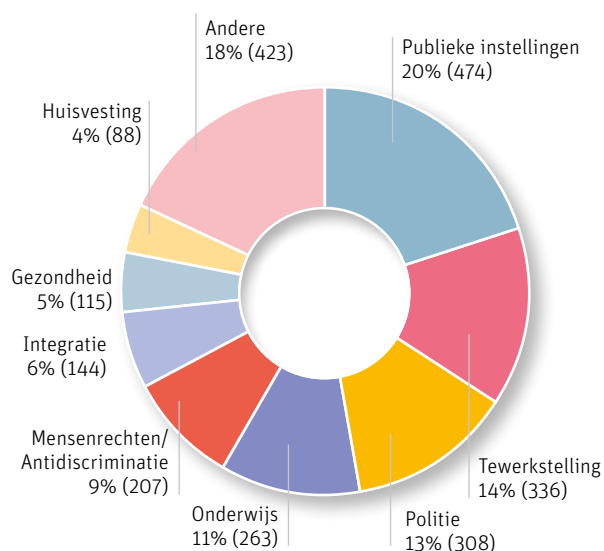
Dankzij deze vormingen krijgt Unia ook zicht op bepaalde fenomenen en tendensen. Zo gingen we in 2018 in op de groeiende vraag naar opleiding over 'diversiteit managen' in steeds diverser wordende teams. Teamleiders en diensthoofden zijn cruciaal voor de goede werking en het welzijn van hun medewerkers.

Zij sturen, scheppen voorwaarden, ruimen hindernissen uit de weg, creëren mogelijkheden en sturen bij waar nodig. Maar beschikken zij ook over de nodige tools en competenties om non-discriminatie en diversiteit in hun teams te bevorderen?

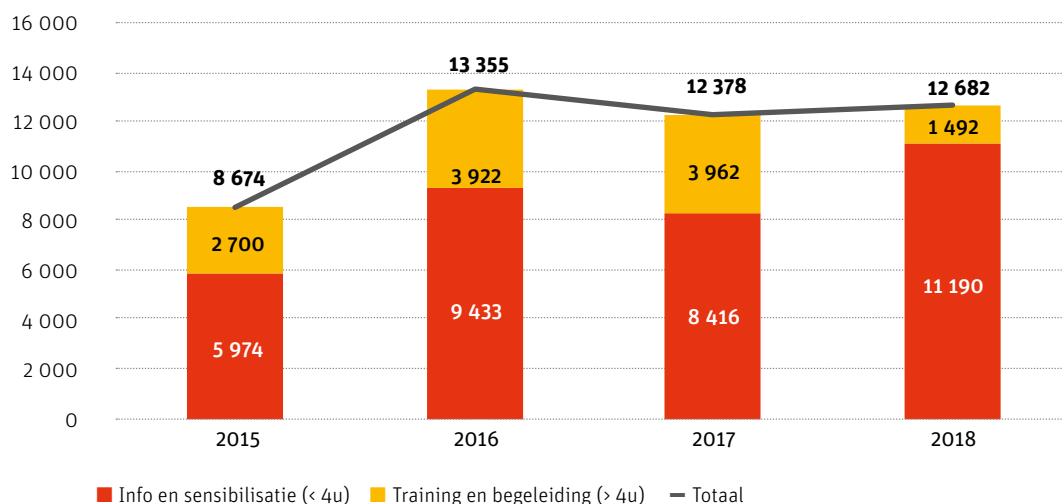
Tot slot werkt Unia voor onze **begeleidingstrajecten** nauw samen met de hiërarchie van de organisatie die we begeleiden. We zien deze begeleiding als een proces van co-creatie waarin beide spelers hun aandeel hebben. De organisatie heeft immers veel expertise in eigen rangen. Het is zaak om die te ontsluiten en in het traject te investeren. Wij kunnen op onze beurt zelf aanvullen met onze expertise, en het veranderingsproces faciliteren. De organisatie zelf is auteur en eigenaar van de structurele en langetermijnoplossingen die we samen uitwerken.

Geïnvesteerde tijd per domein (in uren)

Totaal: 2 358 uren



Aantal deelnemers



3.2 | eDiv: 20.000 gebruikers voor de online opleidingsmodule van Unia

De vraag van bedrijven naar informatie over diversiteit en de antidiscriminatiewetgeving groeit. Om daaraan tegemoet te komen, ontwikkelde Unia vanaf 2014 een gratis online-opleiding (eDiv.be). Deze is opgebouwd rond concrete situaties en oefeningen. Dit jaar overschreden we de kaap van 20.000 gebruikers, met 4.561 gebruikers in 2018.

eDiv.be richt zich tot HR-managers, teamcoördinatoren, vertrouwenspersonen en werknemersvertegenwoordigers. De vorming bestaat uit drie modules: de module Wetgeving, de module Diversiteitsbeleid en de module Handicap.

Om de e-learning toegankelijk te maken voor iedereen, staat Unia ook in nauw contact met de koepels van de dovengemeenschap. In samenwerking met de Fédération Francophone des Sourds de Belgique gaf Unia vorming aan dove leerkrachten en leerlingenbegeleiders.

Unia adviseert verschillende sectorfondsen en geeft ook training aan VIVO, het sectorfonds voor de social profit. Deze sector staat voor enorme uitdagingen om voldoende personeel te vinden én het op te leiden om cultuursensitieve zorg te verlenen.



Een nieuw repertorium van pedagogische tools

Er bestaan veel pedagogische instrumenten, ontwikkeld door andere organisaties dan Unia, om professionals in educatie (leerkrachten, animatoren, opvoeders ...) te helpen met jongeren te praten over handicap, racisme, seksuele geaardheid en religieuze overtuiging.

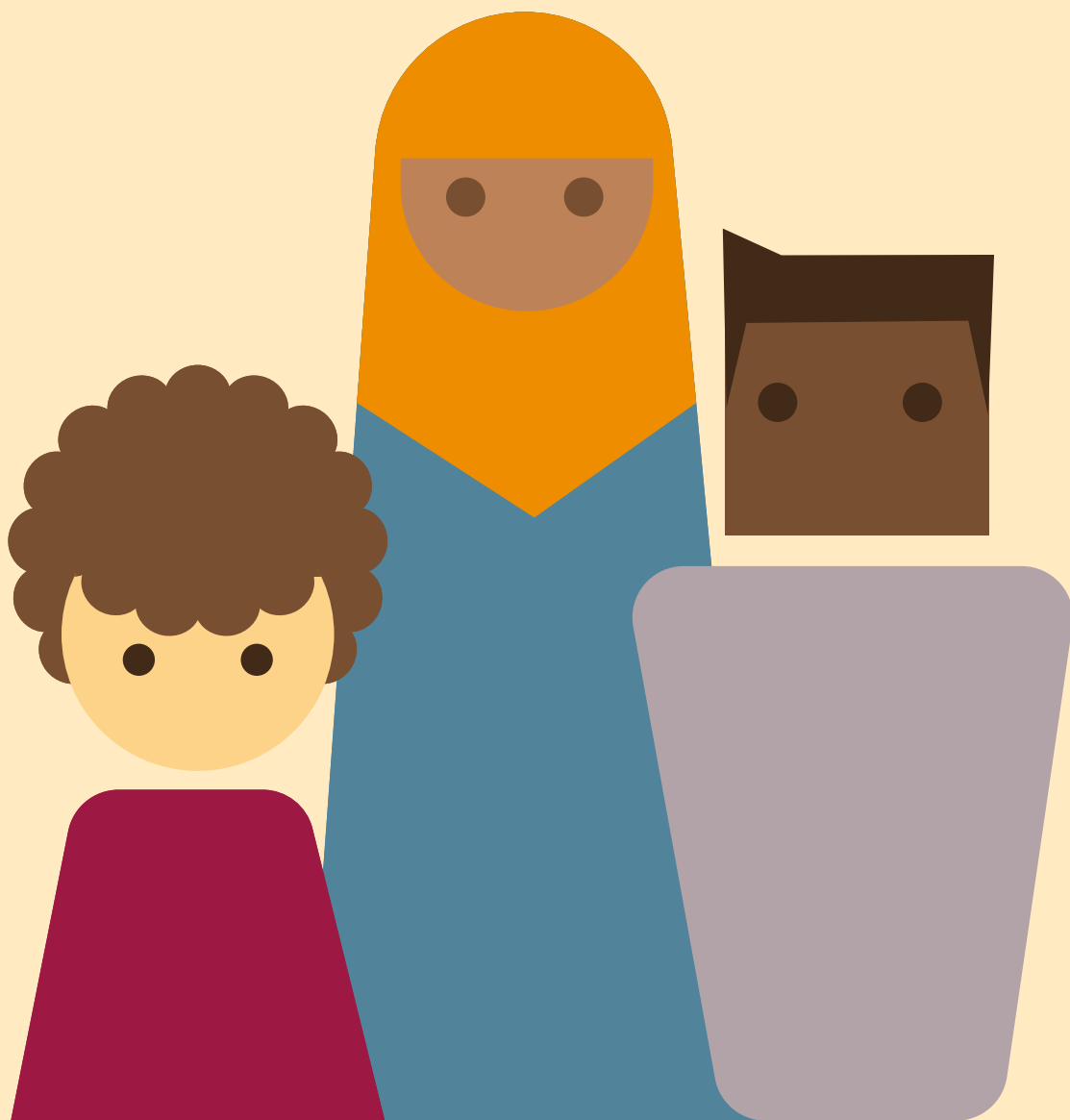
Na vragen uit de sector is Unia in 2018 begonnen met het inventariseren van deze tools op onze website. Deze tools kan je raadplegen op www.unia.be/tools-partnerorganisaties.

4. Adviezen en aanbevelingen

Domeinen / Criteria		
ALLE SECTOREN		
	Alle criteria	 Memorandum <i>Inzetten op mensenrechten: 61 aanbevelingen voor een meer gelijke samenleving. Verkiezingen 2019</i> Alle niveaus
		 Advies over het voorontwerp van ordonnantie, besluit en test tot invoering van een gelijkheidsentest
		 Advies over het Brussels actieplan om racisme en discriminatie te bestrijden 2018-2020
	'Raciale' criteria	 Advies over de ontwerpbesluit voor een sterkere sensibilisering van de lokale overheden in het kader van de strijd tegen discriminatie
WERK		
	Alle criteria	 Advies over het koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties
		 Advies over het voorontwerp van ordonnantie inzake het verzekeren van een diversiteitsbeleid binnen de lokale Brusselse overheidsdiensten
	Religieuze overtuigingen	 Advies over het dragen van levensbeschouwelijke tekenen (ION)
	Handicap / gezondheids-toestand	 Gemeenschappelijke aanbeveling met Doof Vlaanderen over de tolkuren in gebarentaal voor dove personen op de werkvloer, tijdens professionele opleidingen en tijdens de aanwervingsprocedures
HUISVESTING		
	Alle criteria	 Advies over het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode ter versterking van de strijd tegen discriminatie bij de toegang tot huisvesting
		 Advies over het decreet inzake huurcontracten en het actieplan tegen discriminatie op de particuliere huurmarkt
		 Advies over de uitvoering van het decreet inzake de woninghuurovereenkomsten van 15 maart 2018 - Bijlagen bij de verschillende huurovereenkomsten
	'Raciale' criteria	 Advies over het voorontwerp van decreet inzake het invoeren van de notie 'kleinschalige huisvesting' in de Waalse Huisvestingscode rond (duurzame) huisvesting
	Andere	 Advies over de bepalingen van het Waalse Wetboek inzake lokale democratie en decentralisatie om de verkiezingsreclame te beperken (risico van discriminatie tussen huurders en verhuurders)
GOEDEREN EN DIENSTEN		
	Leeftijd	 Aanbeveling over de leeftijdsgrens bij autoverzekeringen
	Handicap / gezondheids-toestand	 Tussentijds rapport met aanbevelingen: studie over de toegankelijkheid van de Vlaamse gemeentes voor personen met een handicap
		 Rapport met aanbevelingen: studie over de toegankelijkheid van de Waalse gemeentes voor personen met een handicap
		 Advies over het ontwerp van hervorming van de bepalingen van het Waalse Wetboek inzake sociale actie en gezondheid met betrekking tot de toegankelijkheid voor personen met een handicap, vergezeld van assistentiehonden in openbare ruimtes
		 Aanbeveling over de toegankelijkheid van de infrastructuur en de voertuigen van de MIVB voor personen met een handicap
ANDERE		
	'Raciale' criteria	 Advies over de voorstelresolutie voor de strijd tegen antisemitisme
		 Advies over de ontwerpverklaring voor nieuwkomers Alle niveaus

Deel 3

Van lokaal naar
internationaal



Elk gelijkekansenbeleid is transversaal. In het Belgische institutionele landschap vertaalt zich dit dan ook in een interfederale coördinatie en interfederale actieplannen voor specifieke thema's. Deze actieplannen moeten meer om het lijf hebben dan een opsomming van wat de deelstaten doen. Ze moeten voldoende middelen krijgen en regelmatig geëvalueerd worden.

Unia heeft als onafhankelijke interfederale instelling een bevoorrechte positie. Dat is zeker zo sinds de oprichting en integratie van onze lokale contactpunten, die zich dicht bij burgers en lokale spelers bevinden. Onze werking op alle bevoegdheidsniveaus vergemakkelijkt de overdracht van ervaring en expertise. En zorgt ook mee voor meer coherente maatregelen in de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen, ook al loopt dat nog niet perfect.

1. Lokaal

In Wallonië werden de eerste lokale contactpunten opgericht in 2016. Hun geografische inplanting werd bepaald in functie van de 'bassins de vie' die de Waalse Regering en de regering van de Franse Gemeenschap hebben vastgelegd. De lokale contactpunten houden permanenties of gesprekken na afspraak. Dat gebeurt in de kantoren van de gemeenten of in de Espaces Wallonie waar we nog steeds nauw mee samenwerken. Dankzij een overeenkomst met Wallonië kregen we in 2018 een eigen kantoor ter beschikking in Bergen en Namen. Luik en Charleroi volgen in 2019.

De lokale contactpunten liggen in:

- Picardisch Wallonië/Centraal Henegouwen: Bergen, Doornik en La Louvière;
- Waals-Brabant/Zuid-Henegouwen: Charleroi en Ottignies;
- Namen/Hoei-Borgworm/Luxemburg: Namen, Hoei en Aarlen;
- Luik/Verviers: Luik, Verviers, Malmedy en Ans.

Sinds december 2017 organiseert Unia ook Duitstalige permanenties in het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap in Eupen. In 2018 ging het om gemiddeld twee permanenties per maand.

In Vlaanderen bestaan de lokale contactpunten discriminatie al sinds 2009. Ze werden opgericht onder het Vlaams decreet voor Gelijke Kansen en Gelijke Behandeling in juli 2008 en werden geïntegreerd in Unia in 2014. Er is een lokaal contactpunt in elk van de 13 centrumsteden: Aalst, Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas en Turnhout.

Het mandaat van de lokale contactpunten dekt de verschillende 'functies' van Unia, met name:

- de opvolging van individuele dossiers;
- de formulering van adviezen en aanbevelingen over maatregelen of projecten op gemeentelijk niveau;
- de organisatie van of de deelname aan sensibilisatie, informatie en opleiding.

In functie van de overeenkomsten met de betrokken steden en stedelijke gebieden publiceren we ook lokale jaar-rapporten. Die kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

We hadden het in het hoofdstuk over de verkiezingen al over onze website voor lokale overheden (www.kiesgelijkekansen.be), die goede praktijkvoorbeelden, aanbevelingen en nuttige tips bijeenbrengt voor het lokale niveau. We komen in dit hoofdstuk terug op de lokale campagne van Unia, #GeefMe1Minuut, en op enkele acties die de verschillende facetten van het werk van onze lokale contactpunten belichten.

1.1 | GeefMe1Minuut: als ik burgemeester was



In 2018 lanceerde Unia opnieuw onze antiracismecampagne voor en door jongeren: #GeefMe1Minuut¹⁴⁰. Voor de gemeenteraadsverkiezingen vroegen we leerlingen in scholen in het hele land wat zij zouden veranderen in hun gemeente als zij burgemeester waren. Leerlingen van 119 klassen stuurden ons een video van één minuut met hun ideeën om racisme te bestrijden en samenleven te bevorderen.

¹⁴⁰ Het artikel #GeefMe1Minuut-videowedstrijd: meer dan 100 scholen tegen racisme (10 januari 2019) kan je raadplegen via www.unia.be onder de rubriek Artikels.

Dat was voor deze scholen meteen een kans om het te hebben over de oorzaken en de gevolgen van racisme.

De video's werden beoordeeld door een professionele jury, samengesteld uit vertegenwoordigers van het RITCS (school voor theater, cinema & geluid), de Jeugdraad van de Franse Gemeenschap, de Vlaamse scholierenkoepel en Unia. De deelnemers kregen punten voor de inhoud, de creativiteit en de kwaliteit van de video.

Drie scholen kwamen als winnaar uit de bus: het Provinciaal Lyceum Hornu-Colfontaine, VOX Pelt (Overpelt) en BimSem (Mechelen). De gelukkige winnaars mochten op 9 januari 2019 elk een cheque ter waarde van 5.000 euro in ontvangst nemen in de Dossinkazerne. Dit geld mogen ze gebruiken om een project op poten te zetten over diversiteit, mensenrechten of racismebestrijding. Deze projecten werden bekendgemaakt op 21 maart 2019, ter gelegenheid van de Internationale dag tegen racisme. In 2019 komt er een nieuwe editie van deze wedstrijd.



1.2 | Inzoomen op enkele acties in 2018

Diversiteitskoffers in Sint-Niklaas

Unia stelde in Sint-Niklaas samen met de Bib en de diensten Flankerend Onderwijsbeleid en Diversiteit educatieve koffers samen over de thema's racisme, verdraagzaamheid en diversiteit. Dit initiatief paste in de 'Maand van de Verdraagzaamheid' in Sint-Niklaas en de Internationale dag tegen racisme en discriminatie (21 maart). Er zijn 3 koffers ontwikkeld voor verschillende leeftijdsgroepen: 3 tot 7 jaar, 8 tot 14 jaar en 14 tot 18 jaar.

In de koffer vinden leerkrachten informatie over hoe ze het over diversiteit kunnen hebben op een positieve manier tijdens de lessen en in de werking, en over methodieken om met het thema racisme en diversiteit aan de slag te gaan in de klas. De koffers zijn te leen in de bibliotheek.

Film & debat 'Terugkeer naar Forbach' in Namen



Op 21 maart was de Internationale dag tegen racisme in Namen de aanleiding voor een debat, in samenwerking met het Platform tegen racisme van Namen, het CAI (Centre régional d'intégration - Regionaal Integratiecentrum - van Namen) en de schepen van Gelijke Kansen. In een panel dat bestond uit MRAX, BePax, de schepen van Gelijke Kansen en Unia belichtte elke spreker een aspect van het thema. Bij een tweede activiteit, in samenwerking deze keer met cinema Caméo, verzorgde Unia een debat met het publiek na de vertoning van de film 'Retour à Forbach' van Régis Sauder, over de opkomst van extreemrechts in een regio in Frankrijk.

Interactief theaterstuk voor en door jongeren in Gent

Onder leiding van Olivier Forges (U Move 4 Peace) repeteerden jongeren wekenlang aan het theaterstuk 'Minder'. Hun eigen ervaringen met racisme en uitsluiting vormden de basis voor verschillende scènes. Naar aanleiding van de Internationale dag tegen racisme en discriminatie werd het stuk opgevoerd in cultureel centrum Bij De Vieze Gasten en in verschillende scholen. Tijdens de voorstelling mocht het publiek de acteurs stoppen en suggesties doen over hoe ze anders konden reageren. Zelfs op het podium kruipen mocht! Het initiatief was een samenwerking tussen vzw Jong, Stad Gent (Jeugddienst), U Move 4 Peace en Unia.



Geurhangers tegen racisme in Genk

In Genk kwamen de Belgische politica en schrijfster Dalilla Hermans en comedian Latif Ait op 22 maart naar de bibliotheek om het personeel van het OCMW en Stad Genk te ondersteunen bij hun aanpak van racisme. Latif warmde het publiek voor Dalilla Hermans op. Zij bracht haar eigen verhaal en kijkt op racisme.

Op vrijdagochtend kreeg het personeel van Stad Genk een onthaal met koffie door medewerkers van de dienst Diversiteit, de schepen van Gelijke Kansen en Unia. De werkvoertuigen kregen een geurhanger met de tekst 'Racisme, daar zit een geurtje aan!'. De lokale politie deed ook mee.



Tweede uitwisselings- en netwerkdag van de gemeenten in Wallonië

Op 27 maart 2018 organiseerde Unia voor de tweede keer een uitwisselings- en netwerkdag voor lokale actoren over praktijkvoorbeelden en beleid rond gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie. Deze ontmoeting vond plaats in het Huis van Verenigingen in Marchienne-Au-Pont.

De ochtendsessie ging over toegankelijke verkiezingen: de deelnemers kropen in de huid van een persoon met een handicap die wilde stemmen. Ze kregen ook informatie over de wettelijke aspecten van dit thema. In de namiddag konden ze hun vragen en acties over gelijke kansen delen tijdens vier workshops:

- deelname aan cultuur en sport voor iedereen;
- onthaal van burgers in de gemeentediensten;
- mobiliteit, inrichting van het openbaar domein en burgerraadpleging;
- onderwijs: pijler van burgerschap.

Een feestelijk evenement tegen homofobie in Verviers

In samenwerking met het Regenbooghuis van Verviers (Ensemble Autrement) en de stad Verviers organiseerde Unia een feestelijk evenement¹⁴¹ om het grote publiek bewust te maken van de strijd tegen homofobie en transfobie. Ter gelegenheid van de Internationale dag tegen homofobie en transfobie waren er in het centrum van de stad concerten, informatiestandjes en sensibilisatie-activiteiten.

Leuke selfies tegen homofobie in West-Vlaanderen

Traditioneel werkt Unia in West-Vlaanderen samen met Rebus (Regenbooghuis West-Vlaanderen) rond 17 mei, Internationale dag tegen homofobie en transfobie. Dit jaar sloegen we ook de handen in elkaar met alle hogescholen van de West-Vlaamse centrumsteden. Op de verschillende campussen stond Unia met een ludieke informatiestand. We brachten 17 mei onder de aandacht, en vroegen de studenten om leuke selfies te nemen met onze regenboogvlag. De studenten deelden massaal hun foto's met de hashtag #Loveisall.



¹⁴¹ Meer informatie over Ensemble Autrement: www.ensembleautrement.be/2018/05/22/journee-mondiale-de-lutte-contre-lhomo-transphobie-2018.

‘Désolé, logement loué!’ – Begeleiding bij huisvesting in de provincie Luxemburg

Op 8 oktober organiseerde CRILUX (Regionaal Integratiecentrum voor vreemdelingen of mensen van vreemde origine van de provincie Luxemburg) een dag om de verschillende initiatieven en spelers in de zoektocht naar een woning en de verschillende bevoegdheden voor huisvesting beter op elkaar te helpen inhaken. Unia was een van de sprekers tijdens de workshop ‘Discriminatie bij huisvesting: hoe reageren?’. We lichtten er toe wat wij doen en hoe wij werken.

Redelijke aanpassingen: handleiding in Luik

Eind 2018 hield Unia meerdere informatie- en sensibilisatiesessies in Luik voor leerkrachten van de Haute Ecole Libre Mosane. Ze gingen vooral over inclusief onderwijs en redelijke aanpassingen voor studenten met specifieke behoeften, in het bijzonder in de pedagogische afdelingen van de hogeschool. Deze bijeenkomsten worden in 2019 voortgezet.

Inclusief onderwijs: opleidingstraject in de steigers in Wallonië

Contacten tussen Unia, Chesi (*Chambre de l'enseignement supérieur inclusif du Pôle Hainuyer*) en praktijkmensen mondden uit in een opleidingstraject dat hogescholen wegwijs moet maken in de begeleiding van studenten met een handicap. De opleiding, die werd uitgewerkt door Chesi en Unia, bestaat uit twee modules. De eerste module ‘Hoe een diploma behalen?’ werd drie keer gehouden in november 2018 (Bergen, Doornik en Charleroi). Bijna 100 deelnemers volgden deze module met verschillende scenario's, een theoretisch kader, getuigenissen en uitwisseling. De tweede module is voorzien voor het eerste semester van 2019, in de vorm van thematische workshops.

Opleiders opleiden over diversiteit, Wallonië

Het Platform Diversiteit, gecoördineerd door het Ce.R.A.I.C. (Centre régional d'intégration de la région du Centre – Regionaal Integratiecentrum voor de regio Centrum), werkte de sensibilisatietool ‘Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations’¹⁴² (‘Diversiteit bevorderen

en discriminatie bestrijden’) uit. Het gaat om een brochure en een dvd voor opleiders en andere professionals die het brede publiek willen sensibiliseren rond diversiteit. Unia was betrokken bij de twee opleidingsdagen waar deze tool werd voorgesteld en aangeleerd. We bespraken het wettelijke kader van de strijd tegen discriminatie.

Sensibilisatie over diversiteit voor gemeenteambtenaren in Charleroi

In 2018 organiseerden we vier sensibilisatievoormiddagen over diversiteit voor gemeentelijke ambtenaren van de stad Charleroi. Het project is het gevolg van een samenwerking tussen Unia en de dienst Gelijke Kansen van de stad. Een zestigtal ambtenaren kreeg de hoofdlijnen van de antidiscriminatiewetgeving mee en kon vragen over het thema stellen. We vertrokken daarbij van situaties die de gemeenteambtenaren zelf hadden meegemaakt tijdens hun werk. Dit initiatief wordt herhaald in 2019.

Sensibilisatie over stereotypen in opvoedkundige beroepen, Wallonië

Op 18 september 2018 maakten we een zestigtal toekomstige opvoeders (studenten derde jaar) van de Hogeschool van Louvain en Hainaut bewust van de rol van stereotypen en discriminatie. Deze toekomstige professionals hebben een sleutelrol in de begeleiding van een kwetsbaar publiek. We hadden het met hen over het verband tussen stereotypen en vooroordelen. Ook de hoofdlijnen van de antidiscriminatiewetgeving zetten we uiteen.

Leuven Restorative City

Unia Leuven maakt deel uit van de stuurgroep Leuven Restorative City, getrokken door het KUL Institute of Criminology. Met proeftuinen en goede praktijkvoorbeelden onderzoeken we hoe herstelgericht of verbindend omgaan met conflicten, breed ingang kan vinden in verschillende domeinen in Leuven. Racisme en discriminatie vallen hier ook onder.

¹⁴² Het instrument *Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations* (2018, Ce.R.A.I.C.) kan je raadplegen op de website van Ce.R.A.I.C.: www.ceraic.be (uitsluitend in het Frans).

2. Deelstaten

Naast de specifieke ontwikkelingen voor een sector of een criterium, waarover je meer leest elders in dit jaarverslag, gaf Unia advies of waren we ook betrokken bij de volgende zogenoemde transversale initiatieven. Die hebben betrekking op meerdere sectoren of meerdere criteria.

2.1 | Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In 2018 breidde het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest zijn arsenaal in de strijd tegen discriminatie verder uit met de goedkeuring van een ordonnantie over praktijktesten op de huisvestingsmarkt. Dat deed het ook al eerder voor de arbeidsmarkt. Het Gewest werkt ook aan de eerste versie van een gewestelijk actieplan tegen racisme en discriminatie. Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in de hoofdstukken over deze thema's in dit jaarverslag.

De keuze van de Brusselse wetgever om aparte antidiscriminatie-ordonnanties goed te keuren voor de verschillende gewestelijke bevoegdheden levert toch lacunes in de antidiscriminatieregelgeving op. Unia vraagt al langer om deze verzameling van ordonnanties te vervangen door één enkele kaderordonnantie¹⁴³ die alle gewestelijke bevoegdheden overkoepelt. Toch toont het Gewest een zeker dynamisme in de strijd tegen discriminatie, op regelgevend vlak én op het vlak van sensibilisatie en preventie. Dat kunnen we alleen maar toejuichen.

Naast deze initiatieven die betrekking hebben op een sector of een specifiek discriminatiecriterium werkte het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in 2018 ook op twee transversale ontwerpordonnanties voor de openbare diensten.

Zo is er een ordonnantie in de maak die een nieuw soort 'impactanalyse van de regelgeving' wil invoeren voor alle maatregelen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Deze 'gelijkkansentest' zal vóór een beslissing valt, de impact ervan op bepaalde groepen na: volgens gender, handicap, etnisch-culturele origine, seksuele geaardheid, genderidentiteit en -expressie, origine en sociale status¹⁴⁴. Unia adviseerde om dit laatste criterium, dat gelinkt is aan

armoede, toe te voegen. Dit versterkt de 'intersectionele' relevantie van de test nog meer. Unia kon zo de link leggen tussen de Brusselse administratie en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting¹⁴⁵.

In juni 2018 gaf Unia ook advies aan de Brusselse gewestregering over het voorontwerp voor een diversiteitsbeleid voor de lokale openbare diensten. Dit moet bepaalde tekortkomingen in de gewestelijke antidiscriminatiewetgeving uit 2008 wegwerken, met name de gebrekkige bescherming van lokale vastbenoemde ambtenaren tegen discriminatie.



Opleiding diversiteitsmanagement voor de Brusselse gemeente- en gewestelijke administratie

“Een medewerkster met agorafobie vraagt een aangepast uurrooster. De andere teamleden vinden dit onrechtvaardig. Wat moet ik doen met deze aanvraag?”

“We organiseren een drink voor het team tijdens de ramadan. Dit zorgt voor spanningen tussen moslims en niet-moslims. Hoe moet je daar als teamleider mee omgaan?”

“De werksfeer is uitstekend in mijn team, er is veel humor. Dit gezegd, ik besef dat er de laatste tijd meer en meer grapjes worden gemaakt over homoseksualiteit. Dit maakt me ongemakkelijk en ik vraag me af of ik daar iets over moet zeggen.”

“In mijn team verloopt bijna alle communicatie in het Frans, terwijl de helft van het team Nederlandstalig is. Dit creëert meer en meer spanningen. Wat kan ik daaraan doen?”

Leidinggevendenden hebben een belangrijke rol in hun team. Zij sturen, bevorderen de werksfeer, leggen de vinger op knelpunten en ruimen obstakels voor een goede samenwerking uit de weg. Maar wanneer ze vragen en problemen over diversiteit op hun bord krijgen, hebben leidinggevendenden vaak niet de nodige

¹⁴³ De kaderordonnantie betreffende de bestrijding van discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2017) kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

¹⁴⁴ Meer informatie over de praktijktesten in de regelgeving van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: <http://test.equal.brussels>.

¹⁴⁵ Het artikel *Unia reageert tevreden op gelijkkansentest van het Brussels Parlement (20 september 2018)* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Artikels.

instrumenten om deze kwesties op een serene manier aan te pakken.

In de loop van 2018 deden verschillende Brusselse gemeentelijke en gewestelijke openbare diensten een beroep op Unia, in het kader van hun diversiteitsplannen, om hun managers te helpen omgaan met dergelijke situaties.

Unia stelde geen standaard opleidingsmodule voor maar werkte in de diepte met deze organisaties, in nauwe samenwerking met de hiërarchie.

Op basis van een contextanalyse van de organisatie en enkele ontmoetingen met de leidinggevenden stelden we een opleidingsaanbod voor op basis van de behoeften die we geïdentificeerd hadden.

De opleidingen (vaak twee dagen, met een dozijn deelnemers per groep) waren praktijkgericht en interactief en vertrokken van de deelnemers hun ervaringen. De deelnemers leerden over het juridische kader, maar daarnaast daagde de opleiding hen ook uit om hun eigen manier van functioneren en denken in vraag te stellen.

We reikten ook concrete instrumenten aan om met discriminerende uitspraken van een collega om te gaan of om conflicten op een doeltreffende manier te ontmijden.

Er was bovendien ruimte in de opleiding voor een meer structurele analyse van probleemsituaties, en er werd met de deelnemers nagedacht over mogelijke oplossingen zodat hun organisatie kan anticiperen op deze problemen en duurzame antwoorden kan formuleren.

Unia verzamelde aan het eind van dit opleidingstraject de door de deelnemers uitgewerkte oplossingen of verbeteringen en de eigen aanbevelingen in een rapport. We overhandigden dit rapport telkens aan de verantwoordelijken van de verschillende organisaties. Zo willen we structurele impact hebben, doordat er verbanden kunnen worden gelegd tussen enerzijds een aantal probleemsituaties, en anderzijds dysfuncties of tekorten in de organisatie zelf.

We werkten in 2018 diepgaand op dit thema met verschillende openbare diensten. We konden telkens praktische en realistische sporen aanreiken zodat de diensten op een concrete manier aan de slag kunnen met diversiteitsmanagement en welzijn op het werk.

2.2 | Vlaanderen

Vlaanderen bleef in 2018 de voorkeur geven aan een gelijkekansenbeleid gericht op preventie en sensibilisatie. Op het vlak van werk werd een eerste golf praktijktesten georganiseerd in de dienstenchequesector. Dit initiatief is een stap vooruit in de strijd tegen discriminatie in deze sector. Unia betreurt toch dat het toezicht hierop wordt georganiseerd door de sector zelf en niet door de overheid. We vinden het ook jammer dat bedrijven voor de toepassing van hun diversiteitsplannen geen steun meer krijgen, terwijl Vlaanderen op dit vlak een aantal jaren geleden nog een vernieuwende begeleiding had.

Op het vlak van huisvesting toont het nieuwe Vlaamse actieplan voor een antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt te weinig ambitie. Unia vreest dat het niet verder gaat dan een simpele intentieverklaring en meent dat, zoals voor werk, alleen een combinatie van preventie en dwingende maatregelen kan leiden tot duurzame veranderingen op het vlak van gelijke kansen.

In 2018 bracht minister van Gelijke Kansen Liesbeth Homans racismebestrijding onder in het Integratiepact. Na een lange voorbereidingsperiode kregen in 2018 twaalf projecten ESF-middelen om aan de slag te gaan. Het proces van het Integratiepact bleek geen onverdeeld succes te zijn. Het doel was een groot, breed gedragen pact dat de hele samenleving betreft bij de strijd tegen racisme en discriminatie, en dat doel is nog niet bereikt. Er is een evaluatie van dit proces nodig om te bepalen welke stappen de volgende Vlaamse regering kan zetten in de strijd tegen racisme.

We nodigen je uit om de thematische hoofdstukken in dit jaarverslag te raadplegen voor uitgebreidere informatie over een specifieke sector of een specifiek discriminatiecriterium.

Voor de openbare diensten keurt Vlaanderen elk jaar een actieplan goed om diversiteit bij hun personeel te bevorderen, binnen een meerjarenstrategie voor diversiteit. Unia werd officieel niet om advies gevraagd. We werden wel geraadpleegd over specifieke aspecten, bijvoorbeeld positieve actie of redelijke aanpassingen voor de selectieproeven. We hebben ook geregeld contact met de Diversiteitscel van de administratie die dit plan coördineert, en we blijven ter beschikking voor vollediger advies.

Ten slotte vierde het Vlaamse antidiscriminatie-decreet van 10 juli 2008¹⁴⁶ in 2018 zijn tienjarige bestaan. In de beleidsnota van 2018-2019 voor gelijke kansen die de Vlaamse minister van Gelijke Kansen Liesbeth Homans op 26 oktober 2018 voorstelde, kondigde ze een evaluatie van dit decreet aan via een studie. Als dit gebeurt, zal Unia dit van nabij opvolgen in 2019.



Hallo, is dit discriminatie?

Diversity, het samenwerkingsverband tussen de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en de drie vakbonden, biedt jaarlijks gratis de opleidingsreeks 'Hallo, is dit discriminatie?' aan medewerkers van lokale besturen aan.

Ook in 2018 vond de opleiding plaats in alle Vlaamse provincies. De opleiding is gericht op eerstelijnsmedewerkers en op HR-professionals die tijdens hun werk of op de werkvloer te maken krijgen met racisme of discriminatie. Unia verzorgt het theoretische luik over de antidiscriminatie-wetgeving. Tijdens de opleiding sleutelen de deelnemers ook aan hun communicatievaardigheden via rollenspelen. Zij krijgen inzicht in het fenomeen van discriminatie, de rol van context en de impact van een reactie op betrokkenen.

2.3 | Wallonië

In Wallonië was er in 2018 weinig nieuws over de strijd tegen discriminatie. Dat is zeker zo voor de sector werk, waar Wallonië achterophinkt op het vlak van preventie, toezicht en sancties voor discriminatie. We herhalen onze oproep om een regelgevend kader uit te werken voor praktijktesten, naar het voorbeeld van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en het federale niveau.

Het plaatje is wat rooskleuriger bij huisvesting, met de preambule en de bijlagen van het nieuwe decreet voor de huurwetgeving. Er is ook vooruitgang voor het recht op wonen voor woonwagengebouwen.

Je kan in de thematische hoofdstukken van dit jaarverslag meer informatie vinden over een specifieke sector of een specifiek discriminatiecriterium.

Tussen de lovenswaardige maar sporadische initiatieven door blijft het evenwel zoeken naar een reële bereidheid om structurele discriminatie aan te pakken voor alle sectoren en discriminatiecriteria.

Er werden enkele interessante initiatieven genomen die impact hebben op de openbare dienstverlening. Ze zijn een interessante hefboom om gelijkheid te bevorderen en discriminatie te bestrijden, omdat er concrete effecten zijn op het vlak van werk en publieke dienstverlening, en omdat ze een symbolische voorbeeldfunctie hebben. Maar ook hier zijn we de intentieverklaring nog niet voorbij.

Unia adviseerde het Waals Parlement dat in 2018 een voorstel van resolutie indiende om lokale overheden meer te sensibiliseren over de strijd tegen discriminatie. Unia verwelkomt dit initiatief, dat volledig aansluit bij onze doelstellingen, maar we vragen het Parlement om verder te gaan. We vragen meer bepaald:

- om in de administratie een ambtenaar aan te duiden die duidelijk herkenbaar en aanspreekbaar is voor vragen over discriminatie en gelijke kansen;
- om een dienst gelijke kansen te creëren die eerstelijnsinformatie kan bieden aan burgers en hen kan doorverwijzen naar de bevoegde instanties;
- om de Waalse gemeenten als werkgever aan te sporen om het Charter voor Gelijke Kansen te ondertekenen. Dit charter is een instrument om diversiteit en gelijke kansen in gemeenten te bevorderen en overheden op te roepen om een personeelsbeleid te voeren dat een voorbeeld stelt over diversiteitsmanagement en de bestrijding van alle vormen van discriminatie.

Vervolgens lanceerden de Waalse administratie en minister voor Openbaar Bestuur en Gelijke Kansen Alda Greoli op 4 oktober 2018 officieel het jaar van de Diversiteit-Gelijkheid¹⁴⁷ met de ondertekening van een charter dat ambtenaren oproept op samen te strijden tegen elke vorm van discriminatie. Doel: respect voor diversiteit en gelijkheid bevorderen in de Waalse administratie. Er is een actieplan 2018-2020 met een twintigtal concrete maatregelen waarvan verschillende gaan over HR-management.

¹⁴⁶ Het Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Wetgeving.

¹⁴⁷ Meer informatie over het jaar voor Diversiteit-Gelijkheid in Wallonië (uitsluitend in het Frans): <http://greoli.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/la-diversite-et-egalite-au-coeur-dun-plan-daction-et-dune-annee-thematique-au-sein-de-ladministration-wallonne.publicationfull.html>.

2.4 | Franse Gemeenschap

De Franse Gemeenschap was in 2018 vooral bezig met het *Pacte pour un Enseignement d'Excellence* (Pact voor een Uitmuntend Onderwijs). Een van de vijf strategische doelstellingen is de evenwichtige spreiding in het onderwijs en de inclusieve school. Het hoofdstuk over onderwijs in dit jaarverslag komt uitgebreid terug op de doelstellingen van dit pact.

Dit is een belangrijke werf. Maar afgezien daarvan was er in 2018 geen opvallende vooruitgang in de strijd tegen discriminatie op basis van de beschermde discriminatiecriteria en dat betreuren wij.

Wel interessant is het werk van de Franse Gemeenschap inzake de strijd tegen stereotypen. Dat is het geval voor de audiovisuele sector, op initiatief van de Conseil supérieur de l'Audiovisuel (CSA; Hoge Raad voor de Audiovisuele Media). Dit is de onafhankelijke instantie die de audiovisuele sector regelt, en waarmee Unia een samenwerkingsovereenkomst heeft.

Op 24 april 2018 stelde de CSA de resultaten van zijn Barometer voor diversiteit en gelijkheid in de televisiediensten in de Franse Gemeenschap voor. Die valt uiteen in twee delen: één is gewijd aan televisieprogramma's en het andere aan de voorstelling van vrouwen en mannen in de reclame. Unia hoopt dat dit tweede luik zal worden uitgebreid naar andere discriminatiecriteria.

lessen Frans, huiswerkklassen, buitenschoolse activiteiten), en ook over het Franstalige beleid voor het onthaal van nieuwkomers (uitgevoerd door de 'BAPA' – bureaux d'accueil pour les primo-arrivants (onthaalkantoren voor nieuwkomers)).

Deze deelname geeft ons de kans om opnieuw op te roepen om de dimensie 'strijd tegen discriminatie' in deze programma's te integreren. In 2018 gaf deze afdeling ook advies over de hervorming van het decreet sociale cohesie.

2.5 | Franse Gemeenschapscommissie (Cocof)

In het kader van het decreet over de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het principe van gelijke behandeling van 9 juli 2000 ondertekende de Franse Gemeenschapscommissie een samenwerkingsovereenkomst met Unia (2012) en met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2013). Het jaarlijks budget (35.000 euro in 2018) gaat naar de ontwikkeling van sensibilisatie-acties in het kader van de overeenkomst met Unia (zie ook inzet hieronder).

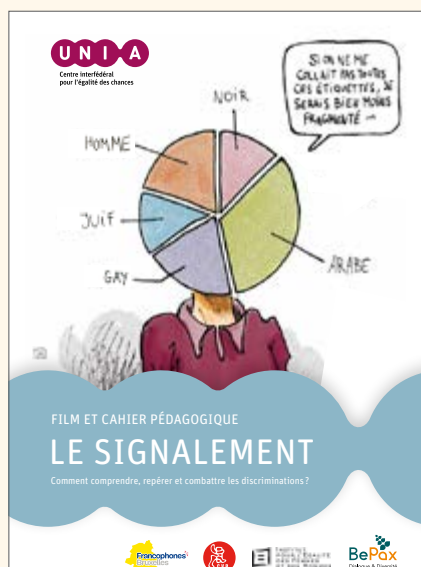
Een medewerker van Unia zetelt ook als expert in de afdeling 'sociale cohesie' van de Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux Personnes et de la Santé (Brussels Franstalig Raadgevend Comité voor Hulp aan personen en voor Gezondheid). Deze afdeling geeft advies over gemeentelijke projecten voor sociale cohesie (nabijheidsacties door lokale vzw's: wijkhuizen, alfabetisering,



Franse Gemeenschapscommissie: *Le Signalement*

In het kader van onze samenwerkingsovereenkomst met de Franse Gemeenschapscommissie coproduceerde Unia in 2017 de film 'Le Signalement' van Jacques Borzykowski. Dat gebeurde in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het Centre Vidéo de Bruxelles.

De film, die ook gebruikt kan worden bij opleidingen, is bedoeld voor medewerkers van de administratie van de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) en medewerkers van de verenigingen die ze subsidieert. Hij analyseert de mechanismen (individueel en structureel) die kunnen leiden tot discriminerend gedrag. Op vraag van Unia ontwikkelde de vzw Bepax in 2018 een pedagogische bundel gebaseerd op de film.



Deze tools werden op 12 juni 2018 voorgesteld door de minister-president van de Franstalige Brusselse regering, Fadila Laanan, en door de administrateur-generaal van de SPFB (Service Public Francophone Bruxellois), Bernadette Lambrechts. Unia nam deel aan de debatten.

De verenigingen die gesubsidieerd worden door de Cocof kregen 10 dagen gratis opleiding. In 2019 zijn er ook opleidingen voor de medewerkers van de Cocof zelf.

2.6 | Duitstalige Gemeenschap

Unia is nadrukkelijker aanwezig in de Duitstalige Gemeenschap sinds de aanwerving van een tweede Duitstalige medewerkster in 2017. We hebben elke tweede vrijdag van de maand een permanentie in de kantoren van de Ombudsvrouw van de Duitstalige Gemeenschap in het Parlement in Eupen. Onze medewerkers gaven in 2018 verschillende opleidingen en waren betrokken bij een aantal projecten van de Gemeenschap, waaronder:

Opendeurdagen van de instellingen van de Duitstalige Gemeenschap, 3 juni 2018

Unia was in het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap in Eupen tijdens de opendeurdagen van de instellingen van de Duitstalige Gemeenschap. Dankzij deze uitnodiging van het Parlement konden we een interessante uitwisseling hebben met burgers van de Duitstalige Gemeenschap. We stonden er met ons 'rad van onfortuin', dat deze dialoog op een ludieke manier op gang trekt.

Opleiding over grondrechten, 8 juni 2018

Unia nam deel aan een opleidingsdag over grondrechten georganiseerd door de minister van de Duitstalige Gemeenschap. Deze opleiding werd gevolgd door een vijftigtal vertegenwoordigers van de eerstelijnsdiensten van de Duitstalige Gemeenschap, zowel van overheden als van verenigingen. Tijdens de voormiddag stelden we onze missie voor, samen met Myria, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de federale politie en lokale actoren. In de namiddag organiseerden we twee workshops: een over discriminatie op de arbeidsmarkt en een andere over haatboodschappen op sociale media.

Voorstelling van het jaarverslag in het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap, 17 september 2018

Voor het derde opeenvolgende jaar stelden we onze activiteiten voor in de plenaire zitting van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap. Naast een algemene voorstelling, lichtten we ook onze projecten voor de verkiezingen toe. Parlementsleden stelden vragen over de opleidingsmogelijkheden in het Duits en over specifieke juridische dossiers.

3. Federaal

Op federaal vlak was er in 2018 vooral nieuws over de evaluatie van de Antiracisme- en Antidiscriminatiewet van 2007. Op 31 januari 2018 verdedigde Unia ons evaluatierapport¹⁴⁸ in het federale parlement. We hebben de hoofdlijnen van dit evaluatierapport toegelicht in het vorige jaarverslag. We komen hier even terug op een aantal lacunes:

- De Antidiscriminatiewet heeft het bijvoorbeeld alleen over de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, en niet over de vroegere gezondheidstoestand. Er is dus geen bescherming voor mensen die ziek geweest zijn en die daar vandaag nog de gevolgen van ondervinden.
- Homofobe teksten kunnen vandaag in realiteit nog steeds niet vervolgd worden.
- De Antidiscriminatiewet zou meer misdrijven moeten opsommen waarvoor strafverzwaring mogelijk is. Bijvoorbeeld afpersing, marteling, en misbruik van gezag waarvan personen met een handicap vaker het slachtoffer worden.
- De schadevergoeding en de intresten zijn laag en de procedurekosten hoog, waardoor kwetsbare slachtoffers van discriminatie afhaken en geen beroep doen op justitie. Dat gebeurt vandaag bijvoorbeeld bij kandidaat-huurders die kunnen bewijzen dat ze geweigerd werden omwille van hun huidskleur.

Het eindrapport met de evaluatie van de antidiscriminatie wetten van 10 mei 2007¹⁴⁹ in naam van de gezamenlijke commissie Justitie en Volksgezondheid, Leefmilieu en Maatschappelijke Hernieuwing werd bekendgemaakt op 24 mei 2018. Het bevat alle besprekingen met de expertencommissie (Evaluatiecommissie van de federale wetgeving aangaande de strijd tegen discriminatie), Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en leden van de federale regering.

We stellen al enkele interessante evoluties vast in de nasleep van deze evaluatie. Zo is er momenteel een studie over de oorzaken van het hoge aantal seponeringen voor haatmisdrijven aan de gang (zie ook het hoofdstuk Haatmisdrijven – Politie en Justitie).

De wet zou in de nabije toekomst ook aangepast worden voor het criterium gezondheidstoestand.

Er was tijdens de debatten ook veel aandacht voor het criterium taal. Op dit moment is Unia noch een andere publieke instelling bevoegd om individuele discriminatiedossiers op basis van taal te behandelen. Als de overheden dit beslissen, kan Unia deze bijkomende opdracht op zich nemen. Unia krijgt jaarlijks gemiddeld 120 tot 150 meldingen over dit criterium.

Tot slot werkten Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2018 een samenwerkingsovereenkomst uit. Ze werd ondertekend op 20 maart 2019. Dit protocol maakt werk van een van de bezorgdheden van de expertencommissie dat in België "het bestaan van meerdere instellingen ter bevordering van de gelijkheid voor verwarring kan zorgen en het voor de slachtoffers moeilijk kan maken om hun weg te vinden". De Commissie vroeg om op zijn minst al te zorgen voor één loket, indien nodig virtueel, dat burgers doorverwijst naar de juiste instantie voor hun dossier. Unia en het Instituut hebben sinds 2007 al een gemeenschappelijk gratis telefoonnummer voor antidiscriminatie. Maar de frequente contacten tussen beide instanties waren nog niet in een officiële vorm gegoten.



Liesbet Stevens, Michel Pasteel, Els Keytsman en Patrick Charlier tekenen de samenwerkingsovereenkomst tussen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Unia

¹⁴⁸ Het evaluatierapport van Unia kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

¹⁴⁹ Het evaluatierapport van de expertencommissie kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

4. Internationaal

Op internationaal vlak is Unia lid van verschillende netwerken van organisaties voor gelijke kansen en verdediging van de mensenrechten. We hebben een bevoorrechte relatie met twee van deze netwerken: **Equinet** (Europees netwerk van gelijkekanseninstellingen, www.equineteurope.org) en **ENNHRI** (Europees Netwerk van Nationale Mensenrechteninstellingen, Brussel, <http://ennhri.org>).

Unia is ook lid van de **AFCNDH** (Franstalige Vereniging van Nationale Mensenrechtencommissies, <http://afcndh.org>).

Een medewerkster van Unia zit als plaatsvervangster in de Raad van Bestuur van het **FRA** (Agentschap voor Grondrechten van de Europese Unie, <http://fra.europa.eu>). Ook de Belgische leden van **ECRI** (Europese Commissie tegen racisme en onverdraagzaamheid, www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri) komen van bij Unia.

Verder overhandigt Unia parallelrapporten, in het kader van de rapporteringscycli, voor verschillende internationale Verdragen van de Verenigde Naties, de Raad van Europa, de Europese Unie en de Organisatie voor Vrede en Veiligheid in Europa.

4.1 | Verenigde Naties

Voor de Verenigde Naties dient Unia parallelrapporten in voor de volgende verdragen:

- Verdrag voor de uitbanning van alle vormen van raciale discriminatie (CERD). België heeft Unia aangeduid als controlemechanisme voor verzoekschriften op basis van artikel 14 van CERD. Elke persoon of elke groep personen kan een verzoekschrift indienen bij Unia wegens schending van een recht dat gewaarborgd wordt door CERD. De nationale rechtsmiddelen moeten wel uitgeput zijn;
- Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (VRPH) en het facultatief Protocol;
- Internationaal Verdrag voor de Rechten van het Kind (IVRK).

Unia dient ook andere parallelrapporten in voor de andere internationale mensenrechtenverdragen die binnen onze opdrachten vallen. Dit doen we volgens de timing die bepaald is voor België.

In maart 2018 dienden Unia, het Federaal Migratiecentrum Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting een gezamenlijk parallelrapport¹⁵⁰ in. Dit gebeurde voor het opvolgingsmechanisme van het Internationaal Verdrag voor de Rechten van het Kind. De Délégué général aux droits de l'enfant en zijn Vlaamse evenknie, de Kinderrechtencommissaris, deden hetzelfde. De Belgische staat had haar rapport ingediend in juli 2017.

Ons parallelrapport benadrukt specifieke punten die we voor onze bevoegdheden als volgt groeperen:

- non-discriminatie en het belang van het kind: we hebben het daarin over individuele dossiers over etnische profilering en antiterreurmaatregelen binnen de strijd tegen terreur;
- handicap, medische zorgen en welzijn, waaronder de kwestie van het schoolvervoer (zie ook deel 2, hoofdstuk 2.1.);
- onderwijs en vrije tijd: we wijzen opnieuw op de conclusies van onze Diversiteitsbarometer Onderwijs, meer bepaald het feit dat het schoolsysteem werkt als een 'quasi markt', de problemen met oriëntering (zie deel 1, hoofdstuk 3.1.), het naast elkaar bestaan van gewoon en buitengewoon onderwijs en de oververtegenwoordiging van kansarme leerlingen in het buitengewoon onderwijs.

Het Comité voor de Rechten van het Kind van de Verenigde Naties hield zijn 80^{ste} vergadering op 24 en 25 januari 2019 in Genève. Unia was erbij. In de conclusies die werden goedgekeurd op 1 februari 2019 had het Comité 55 aanbevelingen¹⁵¹ voor België. Het vraagt onder meer het einde van de opsluiting van migrantenkinderen, de inclusie van kinderen met een handicap in het gewoon onderwijs en het effectief gratis maken van onderwijs. Het Comité maakt zich verder zorgen over het hoge armoedecijfer bij kinderen, met grote verschillen tussen de deelstaten van het land.

In 2018 leverde Unia ook een rapport af voor de vragenlijst (List of issues prior to reporting – LoIPR) van het VN-comité voor de Rechten van Personen met een Handicap,

¹⁵⁰ Het gezamenlijk parallelrapport van Unia, Myria en het Steunpunt armoedebestrijding, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting over het 5de en 6de periodiek rapport ingediend door België in het kader van het Internationaal Verdrag voor de Rechten van het Kind kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Aanbevelingen. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCRC%2fNGO%2fBEL%2f31098&Lang=en.

¹⁵¹ Meer informatie over deze aanbevelingen van het Comité voor de Rechten van het Kind: *Concluding observations on the combined fifth and sixth reports of Belgium, Committee on the Rights of the Child*, CRC/C/BEL/CO/5-6, 1 februari 2019.

in het kader van de rapporteringscyclus voor het VRPH. Dit rapport werd in februari 2019 overhandigd (zie deel 2, hoofdstuk 2.1.).

Unia neemt ook deel aan:

- het universeel periodiek onderzoek;
- het post-Durban I en II proces (Wereldconferenties tegen racisme, raciale discriminatie en de onverdraagzaamheid die ermee gepaard gaat).

Ten slotte volgt Unia ook de activiteiten van GANHRI (Global Alliance of National Human Rights Institutions) op. We maken deel uit van een van de vier regionale netwerken van GANHRI (ENNHRI – zie lager). Van 10 tot 12 oktober 2018 nam Unia deel aan de 13^{de} conferentie van GANHRI.



Algemene vergadering van GANHRI in Marrakech

In juni 2018 werd Unia ook (opnieuw) geaccrediteerd als Nationaal Mensenrechteninstituut (NHRI – B-status). De accreditatie was toegekend aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Door de scheiding van het Centrum in twee aparte instellingen, Unia en Myria, was deze oude accreditatie ongeldig.

Ondanks de beloften sinds 1999 in de verschillende regeringsverklaringen heeft België nog steeds geen interfederaal/nationaal Mensenrechteninstituut met een mandaat en een statuut die recht geven op een A-status. Unia heeft de B-status, omdat ons mandaat voornamelijk gericht is op discriminatie en de bevordering van gelijke kansen (zie ook punt 4.1. 'Unia in 2018').

4.2 | Raad van Europa

Op het niveau van de Raad van Europa dient Unia zelf parallelrapporten in of werken we eraan mee in het kader van de volgende verdragen:

- Europees verdrag ter voorkoming van marteling en onmenselijke en ontorende straffen of behandelingen (CPT);
- Europees Sociaal Handvest (herzien).

In januari 2018 duidde België Els Keytsman, directeur van Unia, aan als lid van ECRI (Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie). François Sant'Angelo, medewerker van Unia, is plaatsvervanger.

Tot slot is Unia ook lid van het Europees netwerk van nationale mensenrechteninstellingen (ENNHRI). Emmanuel Schelfhout, verantwoordelijk voor de dienst Intern Beheer van Unia, is aangeduid als voorzitter van het financieel comité van het netwerk (2019-2021).

4.2.1. | ENNHRI



Algemene vergadering van ENNHRI

ENNHRI is het Europees netwerk van nationale mensenrechteninstellingen¹⁵². Het ondersteunt hun werk door gemeenschappelijke standpunten in te nemen, werkgroepen te coördineren, en conferenties en opleiding te organiseren. Het permanent secretariaat bevindt zich in de kantoren van Unia.

In 2018 vierde het ENNHRI-netwerk de 25^{ste} verjaardag van de Principes van Parijs¹⁵³, die de basis vormt voor de werking van de netwerkleiden. Bij deze gelegenheid herinnerde de Commissaris voor de Mensenrechten van de Raad van Europa, Dunja Mijatović, aan het belang en de relevantie van nationale mensenrechteninstellingen (NHRI). Ze wees ook op de bedreigingen die een aantal onder hen onder druk zetten.

Tijdens de jaarlijkse conferentie in oktober 2018 van ENNHRI werd lang stilgestaan bij deze bedreigingen (wetten die hun financiering en bewegingsvrijheid inperken, beperkingen op het recht op vergaderen, inmenging door het gerecht, arrestaties of intimidatie van mensenrechtenverdedigers, de middelen om hiermee om te gaan).

¹⁵² Meer informatie over de activiteiten van dit netwerk kan je raadplegen op www.ennhri.org.

¹⁵³ Meer informatie: <http://ennhri.org/The-Paris-Principles>.

Deze vergadering duidde ook de nieuwe Raad van Bestuur 2019-2021 aan. Emily Logan (Hoofdcommissaris van de Irish Human Rights and Equality Commission) volgt Lora Vidović (Ombudsvrouw van Kroatië) op als voorzitter.

Unia neemt actief deel aan de *Legal Working Group* en aan de *CRPD Working Group* (werkgroep over het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap) en aan projecten die verband houden met haar wettelijk mandaat.

In 2018 nam Unia deel aan de volgende evenementen:

- 8 februari 2018: Capacity Building Workshop over de rol van de IHRI in de toepassing van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie;
- 15-16 mei 2018: bijeenkomst van de werkgroep over economische, sociale en culturele rechten, gewijd aan het recht op wonen, met een focus op de Roma. Dit werd gevolgd door een eerste gezamenlijke bijeenkomst van OPRE (Operational Platform of Roma Equality) – 4SocialRights Platform;
- 4-8 juni 2018: 5^{de} editie van de NHRI Academy; thema's waren een overzicht van de wetgeving en de bescherming van mensenrechtenverdedigers;
- 2, 3 en 4 oktober 2018: bijeenkomst van de werkgroep ENNHRI over het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en gemeenschappelijke vorming ENNHRI-Equinet (Europees netwerk voor gelijkekanseninstanties) over de implicatie van de opvolgingsmechanismen van het Verdrag in het opvolgingscomité van de Verenigde Naties en in de organisaties voor mensen met een handicap.



Vorming in Riga over de rechten van personen met een handicap, gericht op mensenrechteninstellingen en gelijkekanseninstanties

4.2.2. | ECRI

In het kader van de monitoring per land maakt ECRI (Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie) een diepgaande analyse van racisme en onverdraagzaamheid in elk van de lidstaten van de Raad van Europa.

Op 25 mei 2018 nam Unia deel aan de conferentie van ECRI. Daar werd de herziening van de Aanbeveling Algemeen Beleid (AAB) n° 2 over gespecialiseerde instanties in de strijd tegen racisme, xenofobie, antisemitisme en onverdraagzaamheid op nationaal niveau voorgesteld en besproken.

Een delegatie van ECRI bezocht België van 11 tot 15 februari 2019. Dit was de eerste etappe in de voorbereiding van het opvolgingsrapport over België. Het gaat om de 6^{de} opvolgingscyclus van ECRI. De delegatie verzamelde informatie over gelijkheid en toegang tot rechten, over haatboodschappen en haatgedreven geweld, en integratie en inclusie.

Meer informatie vind je op www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home.

4.3 | Europese Unie

Unia is actief in Equinet, het Europees netwerk van nationale gelijkekanseninstellingen, en in het Agentschap voor de Grondrechten van de Europese Unie (FRA). Het secretariaat van Equinet is gehuisvest in Brussel, in hetzelfde gebouw als Unia; wij delen bepaalde transversale diensten.

Unia ondersteunt ook de Belgische Permanente Vertegenwoordiging bij de EU en we delen onze expertise. We doen dat voor Europese ontwerprijlijnen over 'goederen en diensten' en waken daarbij over de toepassing van het principe van gelijke behandeling tussen personen zonder onderscheid naar religie of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in de volgende domeinen: sociale bescherming, onderwijs, toegankelijkheid en goederen en diensten (inclusief huisvesting).

Unia en Myria zijn ook aangeduid door België binnen de Richtlijn over het vrij verkeer van mensen 2014/54, als instellingen die verantwoordelijk zijn voor de gelijke behandeling en de bescherming van werknemers in de Unie en hun familieleden. De uitvoeringsmodaliteiten van deze recente bijkomende opdracht zijn nog niet bepaald voor Unia.

4.3.1. | Equinet

Equinet, het Europees netwerk van nationale gelijkekanseninstanties, verenigt vandaag 49 instellingen uit 36 Europese landen. Unia-directeur Patrick Charlier is lid van de raad van bestuur (2017-2019) en verschillende medewerkers van Unia nemen deel aan werkgroepen.

Equinet formuleerde eerder al een aanbeveling om normen op te leggen voor instellingen die gelijkheid bevorderen en discriminatie bestrijden¹⁵⁴. De Europese Commissie ging hier in 2018 grotendeels op in. Unia steunde het pleidooi van Equinet. We vinden dit dan ook een positief en belangrijk signaal vanwege de Europese Commissie.

Onafhankelijkheid en voldoende middelen zijn essentiële voorwaarden, opdat nationale gelijkekanseninstellingen goed werk kunnen leveren, en de burgers die het slachtoffer zijn van discriminatie efficiënt kunnen beschermen. Unia voldoet al aan deze normen: dankzij ons interfederaal statuut kunnen we in actie komen op alle bevoegdheidsniveaus en in alle sectoren (werk, huisvesting, onderwijs, enz.).

In 2018 nam Unia deel aan de volgende evenementen:

- 22 maart 2018: conferentie Poverty and discrimination: two sides of the same coin, georganiseerd door Equinet en de Irish Human Rights and Equality Commission, over de erkenning van de socio-economisch status als discriminatiecriterium;
- 1 juni 2018: conferentie Investing in Equality om de uitdagingen voor gelijke kansen te onderzoeken en gelijkekanseninstellingen strategieën te helpen ontwikkelen;
- 27-28 juni 2018: studiedag georganiseerd door Equinet en het Europees Forum voor de Jeugd over (intersectionele) discriminatie waarvan jongeren het slachtoffer worden;
- 3-4 oktober 2018: opleiding over/bij het CRPD-Comité van de Verenigde Naties (opvolging van het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap);
- 17-18 oktober 2018: studiedag van Equinet en de Europese Commissie over de strijd tegen discriminatie van mantelzorgers voor personen die afhankelijk zijn door handicap, ziekte, een ongeval of een leeftijdsgebonden gezondheidstoestand;
- 8-9 november 2018: studiedag van Equinet en Open Society Justice Initiative over de rol van gelijkekanseninstanties in de strijd tegen etnische profilering;

- 19-20-21 november 2018: studiedag Not on our Watch! Equality Bodies fighting Hate Speech, georganiseerd door Equinet en het Italiaans Agentschap tegen raciale discriminatie (UNAR). Unia werkte ook mee aan de publicatie Extending the Agenda. Equality Bodies addressing Hate Speech¹⁵⁵[2], gepubliceerd in januari 2019, dat de conclusies van deze studiedag herneemt.



Anne Gaspard (Executive Director) met Tena Šimonović Einwalter (Deputy Ombudswoman) en Patrick Charlier (lid van de raad van bestuur en penningmeester)

Unia werkte ook mee aan de redactie van:

- *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe*¹⁵⁶, dat de juridische ontwikkelingen en de rechtspraak op het vlak van discriminatie gebaseerd op religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen analyseert sinds de vorige editie van dit rapport in 2011;
- *Strategic Litigation Handbook*¹⁵⁷, dat gelijkekanseninstanties een leidraad wil geven over strategische procesvoering en ook analyses over dit thema.

Meer informatie over de activiteiten van het netwerk vindt je op www.equineteurope.org.

Unia onderhoudt ook bilaterale contacten met gelijkekansenorganisaties in de buurlanden, meer bepaald met het College voor de Rechten van de Mens (Nederland – ontmoeting op 6 september 2018) en de Défenseur des droits (Frankrijk – ontmoeting op 20 september 2018).

4.3.2. | FRA

Het Agentschap voor Grondrechten van de Europese Unie (FRA) is een gespecialiseerd agentschap. Het verzamelt en analyseert Europese gegevens en helpt zo de instellingen

¹⁵⁴ Meer informatie over de normen voor instellingen ter bevordering van gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie (Equinet): www.equineteurope.org/-Standards-for-Equality-Bodies-.

¹⁵⁵ [2] Het rapport *Extending the Agenda. Equality Bodies addressing Hate Speech* kan je raadplegen op www.equineteurope.org onder de rubriek Publicatie.

¹⁵⁶ Het rapport *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe* kan je raadplegen op www.equineteurope.org onder de rubriek Publicaties.

¹⁵⁷ De *handleiding Strategic Litigation Handbook* kan je raadplegen op www.equineteurope.org, onder de rubriek Publicaties.

en de lidstaten van de Unie om de grondrechten van de mensen die in de EU verblijven te beschermen.

Een medewerkster van Unia, Astrid Eichstädt, is plaatsvervangend lid voor België in de raad van bestuur.

In 2018 was Unia van nabij betrokken bij meerdere initiatieven en publicaties van het FRA die raken aan onze bevoegdheden. Het gaat over:

- 28 november 2018: publicatie van het rapport *Being Black in the EU*¹⁵⁸, dat de ervaringen met discriminatie van bijna 6.000 Afro-afstammelingen in 12 landen van de Europese Unie onderzocht;
- 3 december 2018 : lancering van een database over moslimhaat, met informatie over de rechtspraak en cijfergegevens voor de deelnemende landen;
- 4 december 2018: publicatie van het rapport *From institutions to community living for persons with disabilities: Perspectives from the ground*, dat gunstige factoren en obstakels onderzoekt voor de overgang naar zelfstandig wonen voor personen met een handicap; Unia nam deel aan deze studiedag waarop de resultaten werden voorgesteld;
- 5 december 2018: publicatie van een *Gids om onwettelijke profilering te voorkomen*, in het kader van grensbeheer en politieoperaties in de EU;
- 10 december 2018: publicatie van het rapport *Discriminatie en haatmisdrijven tegenover joodse personen in de lidstaten van de EU: ervaringen en percepties van antisemitisme*¹⁵⁹. Het rapport onderzoekt de ervaringen met discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven van joodse personen in de Europese Unie (zie ook deel 2, hoofdstuk 2.2.).



4.4 | Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE)

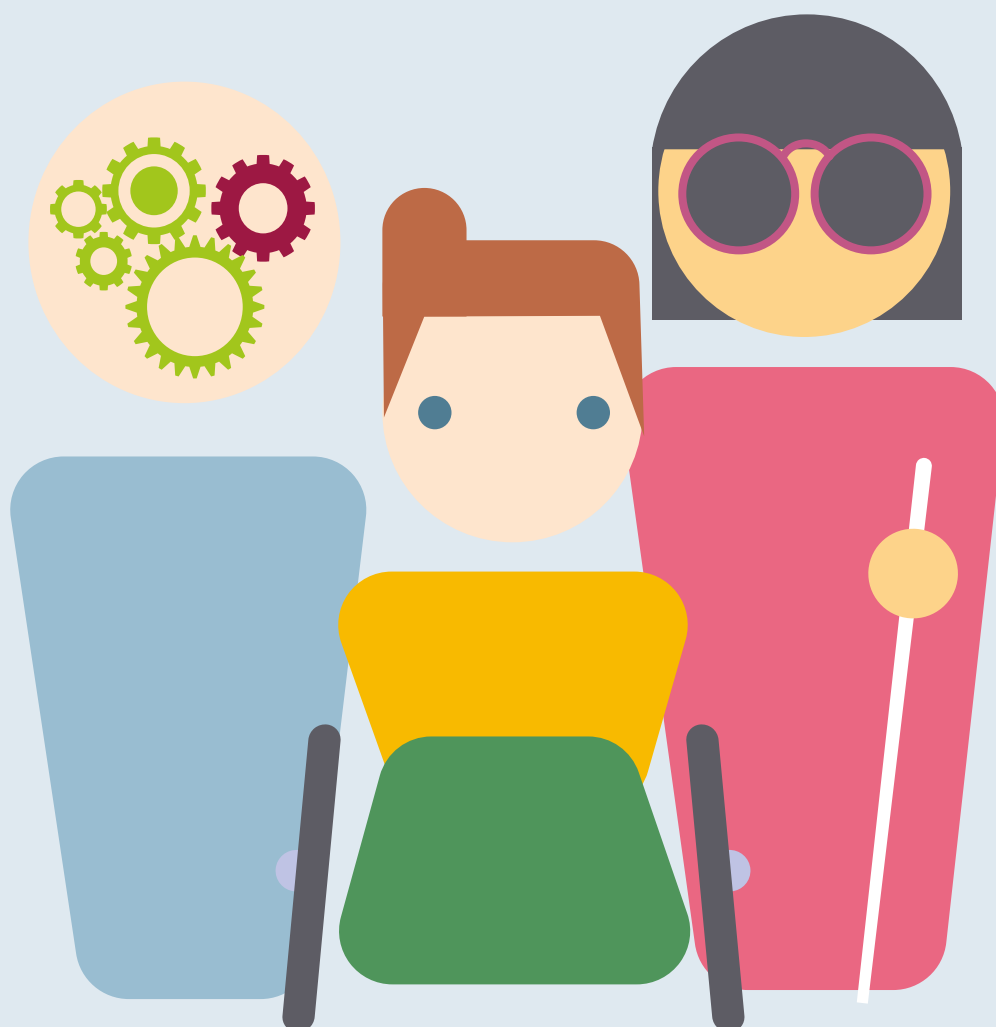
Unia werd gevraagd om vragenlijsten in te vullen over verschillende thema's. We nemen ook deel aan internationale studiedagen en conferenties van het Bureau van democratische instellingen en mensenrechten (bekend onder het Engelse acroniem ODIHR). De functie van rapporteur werd formeel overgedragen in 2018 aan de FOD Justitie.

¹⁵⁸ Het rapport *Being Black in the EU* kan je raadplegen op de website van het FRA: www.fra.europa.eu.

¹⁵⁹ Het rapport *Discrimination et crimes de haine à l'égard des personnes juives dans les États membres de l'UE : expériences et perceptions de l'antisémitisme* (FRA, 2018) kan je raadplegen op de website van de FRA: www.fra.europa.eu.

Deel 4

Over Unia



1. Unia in 2018

We vierden het vijftiengjarige bestaan van Unia in 2018. In 1993 werden we opgericht als Centrum voor de gelijkheid van kansen en racismebestrijding (CGKR), een onafhankelijke openbare instelling. We waren toen de enige in onze soort. Het werk van het CGKR was een voorbeeld voor andere gelijkheidsorganen die zijn opgericht in Europa na de goedkeuring van Europese richtlijnen, waaronder de Richtlijn op de gelijke behandeling zonder onderscheid naar ras of etnische origine en de Richtlijn over de oprichting van een algemeen kader voor de gelijke behandeling inzake werkgelegenheid en tewerkstelling.

We hebben onze verjaardag gevierd met het personeel en onze stakeholders. Maar ook met het brede publiek: via een streetmarketingcampagne onder de vorm van ecologische tags op de stoepen in de buurt van een aantal treinstations en een advertentie in Metro.



Streetmarketing rond de 25^e verjaardag van Unia

De voorbije 25 jaar vormde een gelegenheid om terug te kijken op de mijlpijlen in de geschiedenis van onze organisatie¹⁶⁰, maar ook om vooruit te kijken naar de toekomst, met een nieuw strategisch plan en de reaccreditering van Unia als Nationale Instelling voor de Mensenrechten (NHRI – B-status) in 2018.

1.1 | Nationale Instelling voor de Mensenrechten: eerste akte

Tijdens de Universele Periodieke Oefening van 2016 bevestigde de minister van Buitenlandse Zaken Didier Reynders voor de Raad voor de Mensenrechten in

Genève dat België een nationale mensenrechteninstelling (NHRI) wil, in overeenstemming met de Principes van Parijs. We gebruiken hier 'bevestigde' omdat sinds 1999 in de federale regeringsverklaringen herhaaldelijk beloofd werd om België één onafhankelijke instelling te geven, met internationale uitstraling, voor het bevorderen en beschermen van de mensenrechten op ons grondgebied.

De Principes van Parijs die werden goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de VN in 1993, zetten de hoofdlijnen uit voor de oprichting van een nationale mensenrechteninstelling: volledige onafhankelijkheid, een breed mandaat met betrekking tot de mensenrechten, voldoende financiering, een transparante selectie en benoeming van de leden.

In afwachting van een interfederale instelling met een algemeen mensenrechtenmandaat die kan erkend worden met A-status, had Unia gevraagd aan het subcomité voor accreditering van GANHRI om erkend te worden met B-status, naar het voorbeeld van het oude Centrum voor de Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (tot 2014).

We zijn dus zeer blij met de beslissing in mei 2018 om dit NHRI-statuut met B-status toe te kennen aan Unia. We zien er een erkenning in van onze dagelijkse inspanningen om de letter en de geest van de Principes van Parijs na te leven. Dit statuut opent voor ons verschillende deuren op internationaal vlak. We kunnen onze analyses, onze pleidooien en onze aanbevelingen voor verschillende internationale instellingen brengen, zowel op het niveau van de VN als op regionaal (Raad van Europa) vlak. De B-status is het gevolg van het feit dat ons mandaat beperkt is tot de strijd tegen discriminatie, het bevorderen van gelijkheid en de mensenrechten van personen met een handicap.

Dit mandaat dekt uiteraard niet alle mensenrechten.

Op 20 maart 2019 werd een wetsvoorstel¹⁶¹ ingediend voor de oprichting van een Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de Mensenrechten. Het wil een federaal (en later interfederaal) nationaal instituut voor de mensenrechten in het leven roepen voor thema's die nog niet behandeld worden door andere Belgische zogenoemde 'sectorgebonden instellingen' voor de bescherming en de bevordering van de mensenrechten. Het wetsvoorstel voorziet ook in de oprichting van een overlegorgaan voor deze sectorale instanties. Dat moet het huidige Platform Mensenrechten vervangen, waar Unia

¹⁶⁰ Meer informatie over de 25^e verjaardag kan je raadplegen op www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie/campagnes/25-jaar-unia.

¹⁶¹ Het wetsvoorstel voor de oprichting van een Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de Mensenrechten kan je raadplegen op www.dekamer.be.

aan deelneemt. Dit overlegorgaan zal pas operationeel worden wanneer het nationaal mensenrechteninstituut interfederaal wordt.

1.2 | Het interfederaal statuut van Unia: een meerwaarde voor iedereen

Het adjectief 'interfederaal' is redelijk nieuw en eigen aan de Belgische politiek. Met dit interfederale statuut kunnen we bij Unia onze bevoegdheden uitoefenen in federale materies én in materies die in handen zijn van de Gewesten en de Gemeenschappen.

In juli 2012 sloten de federale regering, de Gewesten en de Gemeenschappen een samenwerkingsakkoord af dat het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, toen nog een federale instelling, transformeerde in een interfederale instelling voor discriminatiebestrijding. De opdrachten met betrekking tot de studie van migratiestromen, bescherming van de rechten van vreemdelingen en de strijd tegen mensensmokkel en mensenhandel werden toevertrouwd aan het nieuwe Federale Migratiecentrum, dat nu Myria heet.

Dit akkoord gaf nieuwe mogelijkheden voor overleg en samenwerking tussen de verschillende overheden van het land in de strijd tegen discriminatie, zonder te raken aan de autonomie en de bevoegdheden van de deelstaten. Deze interfederalisering bracht ook meer duidelijkheid voor de burger. Voortaan kan hij zich richten tot één enkele instantie als hij het slachtoffer is van discriminatie op basis van de criteria in de antidiscriminatiewetten en -decreten, ongeacht het beleidsniveau.

Er is echter één uitzondering: de criteria die verband houden met gender zijn nog steeds de bevoegdheid van andere gelijkheidsorganen in België. Op federaal niveau gaat het om het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM). Dit is nog steeds niet geïnterfederaliseerd. Het Instituut heeft samenwerkingsakkoorden afgesloten met de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest, de Franse Gemeenschapscommissie, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. Daardoor kan het Instituut ook optreden tegen discriminaties gebaseerd op gender voor de bevoegdheden van deze deelstaten. Vlaanderen heeft een eigen instantie voor de bevordering van gelijke kansen over gender: de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst.

De expertencommissie die de federale wetgeving inzake discriminatiebestrijding evalueerde, onderstreepte dat

de interfederalisering een nuttig instrument gebleken is om de toegankelijkheid te garanderen van diensten voor gelijke kansen en antidiscriminatie voor burgers en andere betrokkenen.

2. Missie en visie

2.1 | Missie

Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling. We zijn gespecialiseerd in het gelijkekansenbeleid en het bevorderen van non-discriminatie. Onze opdracht, gebaseerd op de mensenrechten, is gelijke kansen en participatie bevorderen voor iedereen, en discriminatie bestrijden. We voeren deze opdracht uit met het oog op gemeenschapsontwikkeling en in een geest van dialoog, samenwerking en respect.

2.2 | Visie

Unia gelooft in een samenleving waarin iedereen een plaats heeft. We promoten inclusieve en gelijke deelname voor iedereen in alle actiedomeinen (werk, huisvesting, onderwijs, gezondheid, vrije tijd, maatschappelijk leven, burgerschap, enz.). We willen de samenleving beïnvloeden om ongelijkheid en discriminatie te verminderen.

Voor dit werk baseren we ons op onze kennis van de maatschappelijke realiteit, de beleving van mensen die gediscrimineerd zijn en onze juridische expertise. We bevorderen het delen van kennis en expertise, bottom-up en top-down. We handelen op verschillende niveaus tegelijk (lokaal, regionaal, federaal, internationaal). Tot slot geven we de voorkeur aan acties die aanvullend en ondergeschikt zijn aan het werk van andere spelers in de samenleving, zodat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt.

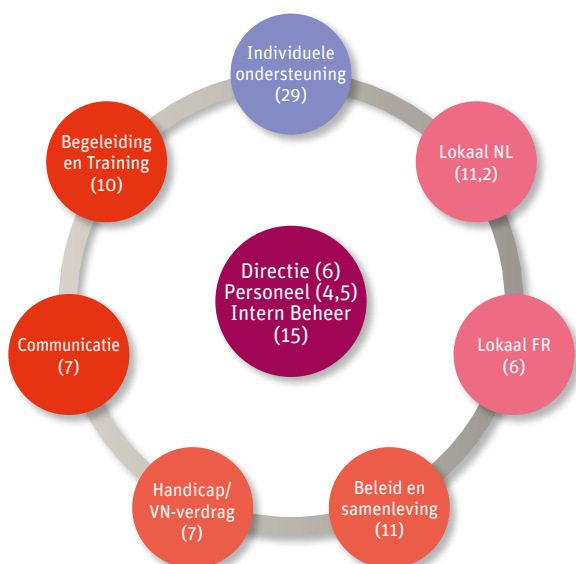
De strategische oriënteringen van Unia¹⁶² vertalen zich in drie assen:

- Unia bevordert gelijke en inclusieve deelname;
- Unia staat open voor alle spelers in de samenleving;
- Unia bevordert kennis en respect van de mensenrechten.

¹⁶² De strategische oriënteringen van Unia in het *Strategisch plan 2019-2021: naar meer gelijkheid* kan je raadplegen op www.unia.be onder de rubriek Publicaties.

3. Personeel en organigram

3.1 | Operationele en horizontale diensten



Het personeelskader – dat werd goedgekeurd door de raad van bestuur – bevat 106,7 VTE (voltijds equivalenten), verdeeld over 7 operationele en 3 transversale diensten. Daarvan zijn er 55,2 Nederlandstalige en 51,5 Franstalige VTE (waaronder 2 VTE Duitstalige tweetalige medewerkers).

Individuele Ondersteuning

De dienst Individuele Ondersteuning behandelt de individuele meldingen en dossiers in verband met discriminatie, haatmisdrijven of hate speech (registratie, analyse van de feiten in het licht van het wettelijk kader en follow-up of doorverwijzing). De dienst vervult nog andere juridische opdrachten (evaluatie van het wettelijk kader, overzicht rechtspraak) en rapporteringsopdrachten.

Lokaal NL en FR

De lokale contactpunten van Unia behandelen samen met de dienst Individuele Ondersteuning de individuele meldingen. Ze voeren daarnaast op lokaal niveau nog meer nabijheidsopdrachten uit (bewustmaken, informeren, opleiden en adviezen of aanbevelingen formuleren). Ze moedigen lokale spelers in de strijd tegen discrimina-

tie ook aan om te netwerken en om informatie en goede praktijken uit te wisselen.

De dienst Lokaal NL telt dertien lokale contactpunten (vast). De dienst Lokaal FR bestaat uit twaalf contactpunten (vast of op afspraak).

Beleid en Samenleving

De dienst Beleid en Samenleving bevordert diversiteit en de strijd tegen discriminatie en racisme. Door te lobbyen probeert deze dienst om de pleidooien van Unia in de verschillende maatschappelijke domeinen ingang te doen vinden. Hij volgt het gelijkheidsbeleid van de verschillende overheden op de voet en bezorgt adviezen en aanbevelingen over de uitdagingen die we identificeren. Samen met onze partners voert de dienst ook studies uit en verricht hij onderzoek om op een wetenschappelijke en objectieve manier gegevens over discriminatieprocessen te kunnen verzamelen (Socio-economische Monitoring, Diversiteitsbarometer enz.).

Handicap/VN-verdrag

De dienst Handicap/VN-verdrag is speciaal belast met het in goede banen leiden van de opdracht als onafhankelijke instantie voor de bescherming, de bevordering en het toezicht van artikel 33.2 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. De dienst legt zich vooral toe op onze toezichtopdracht met het oog op een betere naleving van de bepalingen van het verdrag en van de antidiscriminatiewetgeving in alle openbare en beleidsmaatregelen die worden getroffen. Hij werkt hiervoor adviezen en aanbevelingen uit die hij aan de overheden bezorgt.

Communicatie

De dienst Communicatie coördineert het communicatiebeleid van Unia en verzekert de follow-up van berichten naar de pers, van bewustmakingscampagnes en -acties, van publicaties en van digitale communicatie.

Begeleiding en Training

De dienst Begeleiding en Training begeleidt organisaties in de private en openbare sector in hun initiatieven over diversiteit en non-discriminatie. Deze begeleiding gebeurt steeds op maat en overeenkomstig de doelstellingen die in het strategisch driejarenplan van Unia zijn vastgelegd.

Unia wil met deze begeleiding op vraag van een organisatie een structurele impact hebben, namelijk betere processen en een beter beleid.

Personeel

De dienst Personeel verzorgt de loonadministratie in de ruime zin van het woord, met wervingsprocedures voor werknemers, studenten en stagiaires en met opleidingen van het personeel. De dienst ziet er nauwgezet op toe dat voor alle aspecten van het hr-management gelijke kansen worden gegarandeerd. Hij bevordert en bewaakt ook het welzijn van de personeelsleden. De dienst is bovendien verantwoordelijk voor psychosociale preventie. Hij adviseert de directie tot slot over personeelsmanagement op individueel en collectief niveau. De Dienst Personeel

vervult deze taken zowel voor Unia als voor Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

Intern Beheer

De dienst Intern Beheer is belast met het onthaal, de logistiek, het informatiebeheer en de financiën. Hij zorgt voor het gebouw en de voorzieningen, de overheidsopdrachten en de contracten en de gebruikte informatiehulpmiddelen. De dienst vervult deze functies voor Unia, Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, en ook deels voor de secretariaten van de Europese netwerken Equinet en ENNHRI, die hetzelfde gebouw delen.

3.2 | Personeelssamenstelling

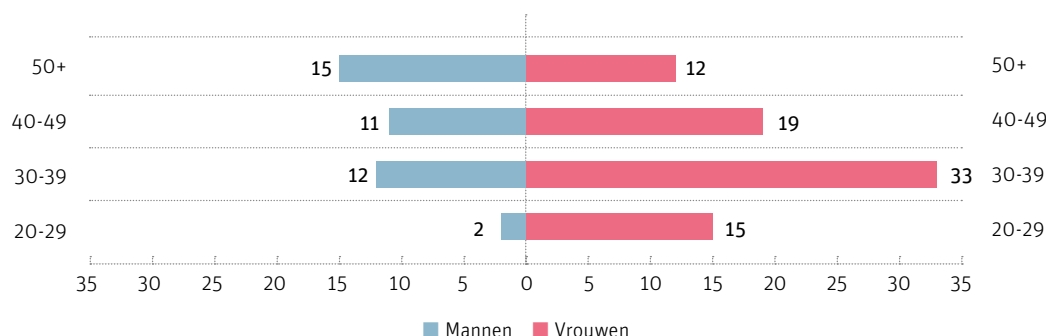
De dienst Personeel maakt sinds 2013 een inventaris van de interne diversiteit. Over het geheel genomen zijn twee derde van de werknemers vrouwen. De leeftijdscategorie tussen 30 en 39 jaar is het beste vertegenwoordigd.

In 2018 genoot 6,7% van de personeelsleden van redelijke aanpassingen of van deeltijds werk om medische redenen

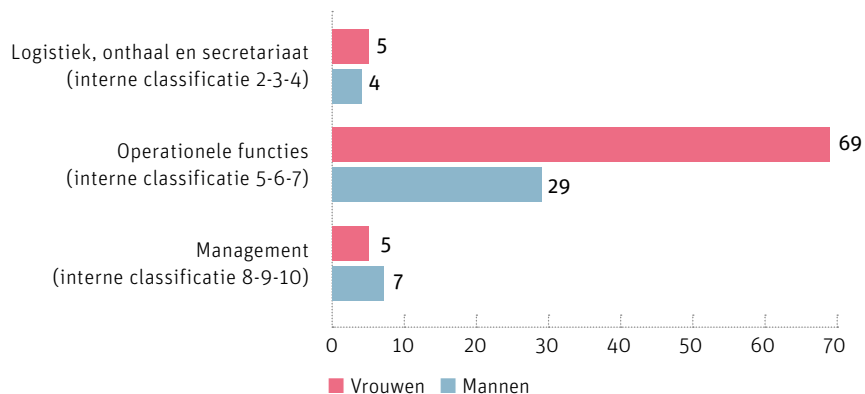
wegens een handicap of een langdurige ziekte. De aanpassingen hebben betrekking op voorzieningen, IT-materiaal, werkroosters, deeltijds werk thuis, vervoer, enz.

De verdeling per leeftijd, geslacht en salarisklasse is gebaseerd op het aantal werknemers effectief in dienst op 31 december 2018 (119 personen) en niet het aantal VTE.

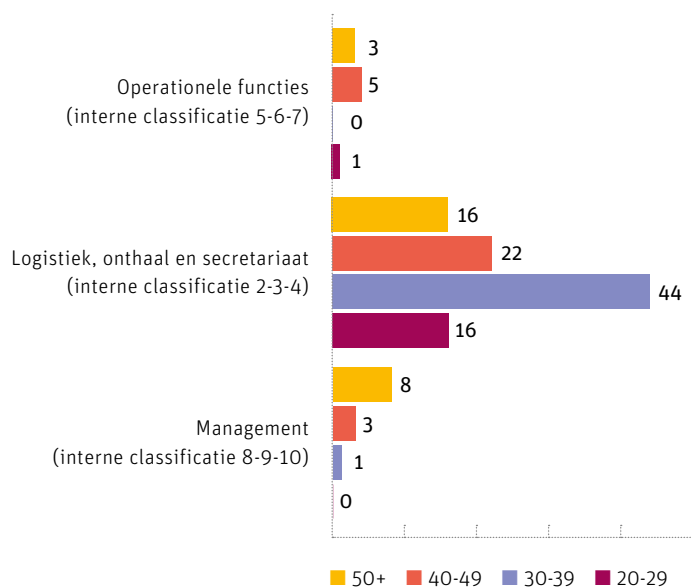
Verdeling per leeftijd en geslacht



Verdeling per functie en geslacht



Verdeling per functie en leeftijd



Gedetailleerde informatie over de loonklassen kan je terugvinden op www.unia.be onder de rubriek Werken bij Unia. De lonen variëren naargelang de functies en de anciënniteit tussen 1 835,62 euro bruto per maand (klasse 1, 0 jaar anciënniteit) en 6 566,82 euro bruto per maand (directie, 0 jaar anciënniteit, waarbij de anciënniteit hier begint te tellen vanaf de leeftijd van 30 jaar).

4. Raad van bestuur

De raad van bestuur telt 20 leden, plus een Duitstalige vertegenwoordiger verantwoordelijk voor de bevoegdheden van de Duitstalige Gemeenschap. De leden worden aangewezen op basis van hun expertise, ervaring, onafhankelijkheid en integriteit. Ze komen uit de academische of juridische wereld, uit het middenveld of de sociale partners. Bernadette Renauld en Fahim De Leener (sinds november 2018) namen in 2018 samen het voorzitterschap waar.

lijkelijkheid en integriteit. Ze komen uit de academische of juridische wereld, uit het middenveld of de sociale partners. Bernadette Renauld en Fahim De Leener (sinds november 2018) namen in 2018 samen het voorzitterschap waar.

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Benoemd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers	
Nederlandstalige leden: Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Nederlandstalige plaatsvervangers: Caroline Deiteren*, Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis
Franstalige leden: Louis-Léon Christians, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld, Thierry Delaval	Franstalige plaatsvervangers: Maïté De Rue, Christine Kulakowski, Patrick Wautelet, Claire Godding, Daniel Soudant
Leden aangewezen door het Vlaams Parlement	
Matthias Storme Sabine Poleyn Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
Leden aangewezen door het Parlement van het Waalse Gewest	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Yves Polomé**
Leden aangewezen door het Parlement van de Franse Gemeenschap	
Corentin Delmotte** Abdoul Diallo	Anaïs Nkunda*** Pierre-Alexandre Asmanis De Schacht
Leden aangewezen door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap	
Uwe Köberlich	Daniel Müller
Nederlandstalige leden aangewezen door het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Fahim De Leener	Steph Feremans
Franstalige leden aangewezen door het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

* Vervangt sinds juni 2018 Naïma Charkoui

** Vervangt sinds januari 2019 Laurent De Briey

*** Vervangen sinds januari 2019 Khadija Nahime (effectief) en Michelle Waelput (plaatsvervangster)

5. Budget, balans en resultatenrekening

5.1 | Financiering van Unia

Artikel 16, § 2 van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling luidt als volgt: "De verdeling van de bijdragen van de partijen bij deze overeenkomst wordt bepaald op basis van de volgende beginselen: het budget van het Centrum wordt, exclusief eigen inkomsten verworven door het Centrum en inclusief de middelen voor de opdracht 'handicap', vastgesteld op een bedrag van 7,84 miljoen euro vanaf 2015. De bijdrage [van de federale Staat] ter financiering van het Interfederaal Centrum wordt aldus vastgelegd op 6,2 miljoen euro vanaf 2015; de bijdrage van de deelstaten ten belope van een bedrag dat overeenstemt met 1,64 miljoen euro vanaf 2015." Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd (op basis van de gezondheidsindex).

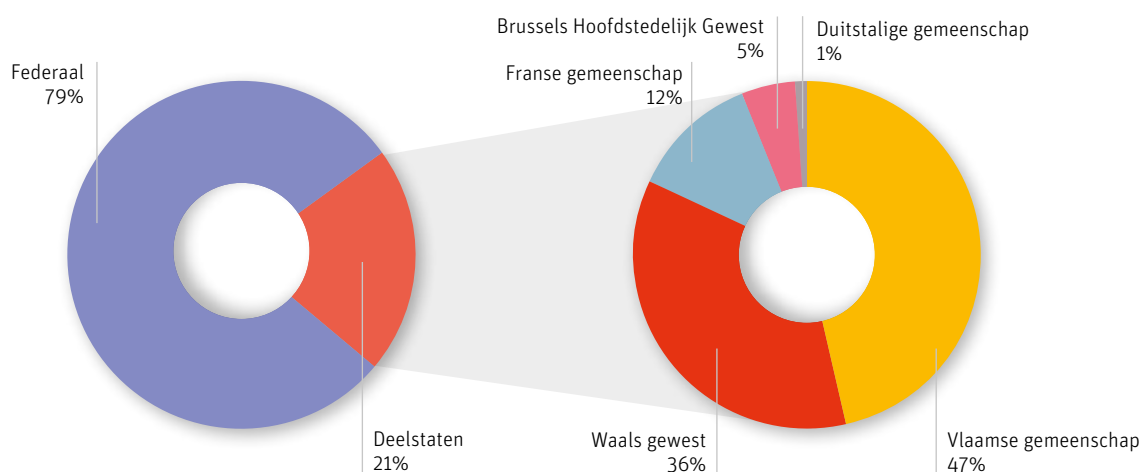
Het samenwerkingsakkoord bepaalt dat Unia door de deelstaten wordt gefinancierd op basis van de volgende verdeelsleutel:

	€
Federaal*	6 392 660,00
Vlaamse gemeenschap	802 956,20
Waals gewest	611 863,75
Franse gemeenschap	205 083,26
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	80 153,24
Duitstalige gemeenschap	17 060,24
Totaal	8 109 776,69

* waaronder de Nationale Loterij en FOD Werkgelegenheid

Een uitzonderlijke situatie in 2018

De laatste vijf jaar steeg het aantal geopende dossiers bij Unia met 56%. Dat had een aanzienlijke impact op de personeels- en werkingskosten. Het aantal zaken waarbij Unia naar de rechtbank trok, verdubbelde bovendien in 2018 ten opzichte van het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar: Unia kreeg voor 33 zaken het mandaat om naar de rechtbank te stappen. Tot slot bereikte het aantal uren opleiding, coaching, workshops en juridische kosten vorig jaar een van de hoogste niveaus in de laatste 25 jaar. Hoewel er in 2018 een tekort was op de balans, is de financiële situatie van Unia volgens de verklaring van de Bedrijfsrevisor nog steeds gezond.



5.2 | Balans- en resultatenrekening 2018

Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31/12/2018 en uit de resultatenrekening over 2017. De financiële staten werden op 25 april 2019

door de raad van bestuur van Unia goedgekeurd en door de Bedrijfsrevisor gecontroleerd. De onderstaande bedragen zijn uitgedrukt in duizenden euro's.

Balans op 31/12/2018 (x 1.000 euro)			
Activa	6 360	Passiva	6 360
Vaste activa	206	Startkapitaal	3 451
		Gecumuleerd resultaat	-243
		Bestemd Fonds Sociaal Passief	1 338
		Voorzieningen	86
Vlottende activa	6 153	Schulden	1 726
Handelsvorderingen	161	Leveranciers	410
Financiële activa	310	Sociale schulden	702
Liquide middelen	5 563	Overige schulden	615
Vlottende activa	67 394	Overlopend passief	-
Resultatenrekening 01/01/2018 – 31/12/2018 (x 1.000 euro)			
Opbrengsten	8 949	Kosten	9 725
Federale toelagen	6 517	Werkingskosten	1 774
Toelagen gewesten en gemeenschappen	1 705	Projectkosten	118
Projectopbrengsten	145	Personeelskosten	7 682
Overige opbrengsten	529	Afschrijvingen	142
		Minderwaarden en voorzieninge	8 405
		Resultaat 2018	-774

6. Publicaties en communicatie-instrumenten

Unia heeft deze digitale communicatiekanalen:

- een website (www.unia.be), met een voorstelling van onze bevoegdheden en ons werk, een meldingsformulier voor discriminatie, een overzicht van de rechtspraak en van de wetgeving. Onze website heeft het Anysurferlabel. Sommige delen zijn vertaald in Vlaamse en Frans-Belgische Gebarentaal;
- een e-learningwebsite (www.eDiv.be) over diversiteit en de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt;
- een website voor lokale mandatarissen (www.kiesgelijkekansen.be), met goede praktijkvoorbeelden, tips en aanbevelingen voor het lokale beleidsniveau;
- Vier accounts op sociale media:
 - Facebook (www.facebook.com/unia)
 - Twitter (<https://twitter.com/unia>)
 - Instagram (www.instagram.com/unia)
 - LinkedIn
- Drie elektronische nieuwsbrieven:
 - een algemene nieuwsbrief (Unia News)
 - een gespecialiseerde nieuwsbrief over handicap (Handicap News)
 - een juridische nieuwsbrief (Juri News)
 - Inschrijven op een nieuwsbrief kan via www.unia.be/nl/nieuwsbrief

Aantal gebruikers en volgers:

- de website www.unia.be had in 2018 195.590 gebruikers (unieke bezoekers); dat is gemiddeld 16.299 gebruikers per maand of een stijging met 14,9% tegenover 2017;
- het aantal mensen op de mailinglijsten van de nieuwsbrieven bedraagt 5.119 voor de algemene nieuwsbrief Unia News, 1.593 voor de nieuwsbrief Handicap News en 1.277 voor de nieuwsbrief Juri News;
- de Facebookpagina overschreed in 2018 de kaap van 10.000 likes: 10.627, een stijging met 22% tegenover 2017. De Twitteraccount heeft 4.229 followers (een stijging met 17,7% tegenover 2017).

In 2018 gaf Unia de volgende publicaties uit (eventuele vertalingen worden vermeld):

Diversiteitsbarometer Onderwijs (02/2018 – 372 p.) en bijlagen (technisch rapport)

Dit derde luik in de reeks Diversiteitsbarometers beschrijft de mechanismen die bijdragen aan ongelijkheid in de verschillende Belgische onderwijssystemen. Vertaald in het Frans; samenvatting in het Duits.

De implementatie van transculturele vaardigheden in de opleiding Verpleegkunde (02/2018 – 22 p.)

Dit rapport over transculturele competenties in de gezondheidszorg is het resultaat van een raadpleging van de sector en een studiedag op 22/11/2017. Vertaald in het Frans.

Stilstand is geen optie. Jaarverslag 2017 (06/2018 – 131 p.)

Dit jaarverslag geeft een overzicht van de belangrijkste gebeurtenissen in 2017 en komt terug op de ontwikkelingen per sector en per criterium voor de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen. Vertaald in het Frans en in het Duits.

Het werk van Unia in 2017, uitgedrukt in cijfers (06/2018 – 61 p.)

Het Cijfersverslag analyseert de evolutie, per sector en per criterium, van de meldingen en de individuele discriminatiedossiers behandeld door Unia in 2017. Vertaald in het Frans.

Communicatie met doven en slechthorenden (09/2018 – infoblad – 2 p.)

Folder met informatie en tips voor ziekenhuispersoneel. Vertaald in het Frans.

Maatregelen en klimaat: gevolgen na de aanslagen (12/2018 – 17 p. – heruitgave)

Het rapport 'Maatregelen en klimaat' is specifiek gewijd aan de individuele dossiers die Unia behandelde in verband met de antiterreurmaatregelen (intrekking van veiligheidsmachtigingen, sluiten van bankrekeningen, registratie voor vermeende radicalisering, huiszoekingen, beledigingen en amalgamen, enz.). Vertaald in het Frans.

Memorandum – Inzetten op mensenrechten – 61 voorstellen voor een meer gelijke samenleving. Verkiezingen 2019 (12/2018 – 63 p.)

Unia brengt in dit memorandum 61 eisen samen, waarvan twee samen met Myria, voor alle politieke verantwoordelijken, academici en het middenveld naar aanleiding van de Europese, federale, en regionale verkiezingen van mei 2019. Vertaald in het Frans.

UNIA in 2018



Justitie

Bewustmaking
en vorming

Beleid



Internationaal

Datum	Categorie	Activiteit
15/01/18		Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk (van kracht 15/02/2018).
20/01/18		Deelname aan een sensibiliseringsactie tegen racisme in het voetbal op initiatief van Standard.
30/01/18		Hoorzitting in het parlement van de Franse Gemeenschap (Commissie Gelijke Kansen): <i>Jaarverslag 2016</i> van Unia.
31/01/18		Hoorzitting in het federale parlement: evaluatie van de Antiracisme- en de Antidiscriminatiewet.
31/01/18		Deelname aan de ronde tafel over de uitvoering van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in Vlaanderen.
05/02/18		Publicatie en voorstelling van de <i>Diversiteitsbarometer Onderwijs</i> van Unia.
15/02/18		25 jaar Unia (wet van 15 februari 1993 met de oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding).
20/02/18		Veroordeling (in beroep) van een werkgever wegens weigering van redelijke aanpassingen voor een werknemster die haar werk geleidelijk wilde hervatten na kanker (arbeidshof van Brussel). Feiten: 26 augustus 2014.
20/02/18		Studiedag over praktijktesten op de huurmarkt voor vastgoedmakelaars (Gent).
22/02/18		Hoorzitting in het Vlaams Parlement, commissie Werk: <i>Socio-economische Monitoring</i> .
28/02/18		Publicatie van het Schaduwrapport voor het VN-Comité voor de rechten van het kind (gezamenlijk rapport van Unia - Myria - Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting).
01/03/18		Hoorzitting in het Vlaams Parlement (Commissie voor Wonen, Armoedebelief en Gelijke Kansen): discriminatie op de huurmarkt.
05/03/18		Publicatie van het advies van Unia over het nieuwe Vlaamse huurdecreet en het actieplan voor discriminatie op de private huurmarkt in Vlaanderen.
07/03/18		Uitwisselingsnamiddag E-Mobile: gemeenschappelijke actie van de Délégué général aux droits de l'enfant, de Ligue des familles en Unia tegen de schrijnende situatie van kinderen uit het buitengewoon onderwijs tijdens schoolvervoer. De actie is opnieuw opgestart op 16/08/2018.
09/03/18		Veroordeling van een gemeente wegens weigering van een redelijke aanpassing voor een werknemster met een handicap (arbeidsrechtbank van Luik). Feiten: van maart 2015 tot 14 augustus 2017.
14/03/18		Veroordeling van een vrouw (recidiviste) voor racistische uitspraken tegenover een persoon van Afrikaanse origine tijdens een opstootje (correctionele rechtbank van Mechelen). Feiten: 26 augustus 2016.
21/03/18		Veroordeling van Holocaustontkenner Siegfried Verbeke wegens het sturen van een dvd die de Holocaust ontkent naar de Dossinkazerne (correctionele rechtbank van Mechelen). Feiten: februari 2017.
21/03/18		Internationale dag tegen racisme en discriminatie. Verschillende sensibiliseringsacties van de lokale contactpunten van Unia.
28/03/18		Veroordeling van een eigenaar van studentenkoten die alleen wilde verhuren aan studenten tussen 20 en 26 jaar, met Belgische ouders (rechtbank van eerste aanleg van Gent). Feiten: februari 2017.
20/04/18		Publicatie van het advies van Unia over de ontwerp-resolutie voor een sterkere sensibilisering van de lokale overheden in het kader van de bestrijding tegen discriminatie (Waals Gewest).
24/04/18		Veroordeling van een individu wegens aanzetten tot haat ('raciale' criteria en religieuze overtuiging) op sociale media (correctionele rechtbank van Antwerpen). Unia was geen burgerlijke partij maar adviseerde wel een van de slachtoffers. Feiten: januari 2015 tot april 2016.

Datum	Categorie	Activiteit
26/04/18		Deelname aan het <i>Salon Autonomies</i> , Namen.
27/04/18		Veroordeling van een man vervolgd voor wapenbezit en voor negationistische uitspraken (correctionele rechtbank van Antwerpen). Feiten: 23 september 2016.
07/05/18		Gezamenlijke studiedag Unia/Minderhedenforum over positieve actie.
07/05/18		Vrijspraak van een eigenaar in een dossier van vermeende discriminatie bij huisvesting, gebaseerd op het criterium huidskleur (rechtbank van eerste aanleg van Brussel). Feiten: juni 2016.
08/05/18		Lancering van de campagnewebsite <i>www.kiesgelijkekansen.be</i> (lokale verkiezingen).
09/05/18		Prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof door de rechtbank van eerste aanleg van Brussel, in een zaak over een hoofddoekenverbod in een hogeschool.
14/05/18		Vrijspraak van een politie-inspecteur die zich moest verantwoorden voor aanzetten tot racisme, na de verspreiding van een fotomontage van de commissaris van de politiezone Mechelen-Willebroek verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid (dossier Jinnih Beels - correctionele rechtbank van Antwerpen).
17/05/18		Internationale dag tegen homofobie en transfobie. Verschillende sensibiliseringsacties van de lokale contactpunten van Unia (waaronder een stand op de Brusselse Pride, 19/05/2018).
28/05/18		Een bedrijf wordt veroordeeld tot betaling van een ontslagvergoeding aan een werknemster die aan de deur gezet werd omdat ze haar hoofddoek wilde dragen op het werk. De rechter oordeelt dat ze geen ernstige fout heeft begaan, maar dat het ontslag niet discriminerend is (arbeidsrechtbank van Brussel). Feiten: februari 2016.
30/05/18		Publicatie van de kadernota van Unia over positieve actie.
05/06/18		Het hof van beroep van Gent herziet het vonnis van 19 april 2017 en oordeelt dat er wel degelijk sprake is van directe discriminatie in een dossier van weigering om te verhuren aan een (erkend) vluchtelingengezin. Feiten: november 2014.
06/06/18		Publicatie van de aanbeveling over de toegankelijkheid van de infrastructuur en de voertuigen van de MIVB voor personen met een handicap.
09/06/18		Bekendmaking van de gemeenschappelijke aanbeveling van Unia en Doof Vlaanderen over de tolkenuren in gebarentaal voor dove personen op de werkvloer, in beroepsopleidingen en bij aanwervingsprocedures.
11/06/18		Het Hof van Cassatie schrappt het arrest van 9 juni 2012 van het arbeidshof van Antwerpen over vacatures met zeer strikte leeftijdsvoorwaarden. De vordering van Unia wordt verworpen als niet-ontvankelijk, omdat ze geen akkoord van een slachtoffer heeft.
12/06/18		Deelname aan het colloquium DiscrimiNONs-nous? van de Cocof: voorstelling van de film <i>Le Signalement</i> van Jacques Borzykowski (Centre Vidéo de Bruxelles) en de pedagogische bundel (Bepax) (Brussel).
14/06/18		Publicatie en voorstelling van het jaarverslag 2017 van Unia.
18/06/18		Studiedag over de derde <i>Socio-economische Monitoring</i> van Unia en de FOD Werkgelegenheid, Werk en Sociaal Overleg.
25/06/18		Veroordeling van een individu voor meerdere daden van vandalisme en aanzetten tot haat tegenover joodse personen (correctionele rechtbank van Antwerpen). Feiten: januari-februari 2018.
07-08-09/2018		Deelname aan verschillende zomerfestivals: sensibiliseringsacties.
02/07/18		Publicatie van een opiniestuk dat kritische kanttekeningen plaatst bij het woonwagenbeleid: 'Brussels woonwagenbeleid zet weinig zoden aan de dijk'.
02/07/18		Hoorzitting in het Brussels Parlement (commissie Algemene Zaken): jaarverslag 2017 van Unia.
05/07/18		Hoorzitting in het Vlaams Parlement, commissie Gelijke Kansen: jaarverslag 2017 van Unia.

Datum	Categorie	Activiteit
11/08/18		Deelname aan de Antwerp Pride (<i>Love United festival</i>).
17/08/18		Publicatie van een opiniestuk van Unia 'Wij zijn allemaal homo' na verschillende homofobe agressies.
01/09/18		Publicatie van de aanbeveling over de leeftijdsbeperking bij autoverzekeringen.
05 en 14/09/2018		Netwerkvoormiddagen: voorstelling in Namen en Marche-en-Famenne van de enquête van Unia over de toegankelijkheid van Waalse gemeenten voor personen met een handicap.
06/09/18		Uitwisselingsdag met het College voor de Rechten van de Mens.
10/09/18		Herlancering van de campagne van Unia over stemrecht voor personen met een handicap (<i>Ik heb een handicap en ik heb rechten</i>). Publicatie van een lijst met hulpmiddelen op de website.
11/09/18		Veroordeling in beroep van een bedrijf wegens discriminatie bij aanwerving gebaseerd op leeftijd (arbeidshof van Luik). Feiten: 21 augustus 2014.
14/09/18		Goedkeuring door de Ministerraad van een ontwerp van koninklijk besluit over positieve actie in de private sector.
17/09/18		Hoorzitting in het parlement van de Duitstalige Gemeenschap (plenair): <i>Jaarverslag 2017</i> van Unia.
17/09/18		Goedkeuring door het Brussels Parlement van een ontwerp van ordonnantie tot invoering van de gelijkekansentest.
18/09/18		Veroordeling van België door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens voor het hoofddoekenverbod in de rechtbank.
18/09/18		Veroordeling van een individu voor het aanzetten tot discriminatie tegenover een vrouw en haar kinderen, gebaseerd op religieuze overtuiging (correctionele rechtbank van Leuven). Feiten: 11/09/2016.
21/09/18		Veroordeling van een individu voor het aanzetten tot haat (antisemitische uitspraken) (correctionele rechtbank van Brussel). Feiten: 16 juli 2015.
22/09/18		Deelname van Unia aan <i>Werelddoenvendag</i> (Kortrijk).
23/09/18		Internationale dag van de gebarentaal. Voorstelling van een bevraging en van een brochure over de toegankelijkheid van ziekenhuizen voor dove personen.
24/09/18		Publicatie van het rapport met onze aanbevelingen over de toegankelijkheid van Waalse gemeenten voor personen met een handicap.
26/09/18		Sensibiliseringsactie van Unia bij het begin van het nieuwe academiejaar (<i>Student Kick-off</i>), Gent.
01/10/18		Internationale dag van de ouderen. Publicatie van een advies van Unia over de discriminatie van ouderen in de sector van de autoverzekeringen.
08-09/10/2018		Internationale conferentie <i>Towards an Inclusive Education System</i> , georganiseerd door Unia en het College voor de Rechten van de Mens, met de steun van het Hoog-Commissariaat voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties.
16/10/18		Veroordeling van een individu voor het aanzetten tot haat, na een aanslag in Istanboel waar een jonge Belg van Turkse origine omkwam (correctionele rechtbank van Gent). Feiten: 3 januari 2017.
16/10/18		Hoorzitting in het Waals Parlement (commissie Maatschappelijke Actie): <i>Jaarverslag 2017</i> van Unia.
17/10/18		Deelname aan een workshop van het programma 'Training for Migration and Health' (Europese Commissie - DG SANTE): Transculturele vaardigheden en gezondheid van migranten.
22/10/18		Publicatie van de aanbeveling over de weigering om levensbeschouwelijke tekenen te dragen voor begunstigden van artikel 60 van de OCMW-wet.
06/11/18		Deelname aan het debat <i>Zwarte doelen voor blanke ambities</i> over dekolonisatie (Brussels Parlement).
07/11/18		Veroordeling van een school voor de weigering van redelijke aanpassingen en voor intimidatie tegenover een kind met trisomie (rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen). Feiten: 2016.
07/11/18		Veroordeling van een plegger van agressie tegen een Afghaanse asielzoeker (racistisch haatmisdrif) (correctionele rechtbank van Dinant). Feiten: 13 juli 2016.

Datum	Categorie	Activiteit
07/11/18		Deelname aan het 10 ^e Congres van de <i>Association des Ombudsmen et Médiateurs de la Francophonie</i> (AOMF).
08-09/11/2018		Deelname aan de studiedag van Equinet en het Open Society Justice Initiative over de rol van gelijkekanseninstanties in de strijd tegen etnische profilering.
13/11/18		Deelname aan de Regionale Dag van de Diversiteit (Brussels Hoofdstedelijk Gewest). Rondetafel: de voordelen van een diversiteitsbeleid in een organisatie.
16/11/18		Publicatie van het advies over het voorontwerp van decreet dat de notie 'habitation légère' invoert in de Waalse Huisvestingscode en van duurzame huisvesting.
19-20-21/11/2018		Deelname aan de studiedag <i>Not on Our Watch! Equality Bodies fighting Hate Speech</i> , georganiseerd door Equinet en het Italiaans Agentschap tegen raciale discriminatie (UNAR).
20/11/18		Deelname van Unia aan een themalunch over intersectionaliteit georganiseerd door Actiris.
21/11/18		Deelname aan de uitwisselingsvoormiddag <i>Parlons citoyenneté</i> (Dienst Sociale Cohesie van de COCOF).
28/11/18		Veroordeling van een individu wegens aanzetten tot haat tegenover een politieofficier ('raciale' criteria) (correctionele rechtbank van Mechelen). Feiten: 20 mei 2017.
28/11/18		Deelname aan de ontmoeting <i>La diversité, c'est oui tout simplement!</i> (Campagne van Altéo en Enéo).
30/11/18		Deelname aan de <i>Middag van het Recht</i> van FOD Justitie over de antidiscriminatiewetgeving.
03/12/18		Internationale dag van personen met een handicap. Deelname van Unia aan de internationale conferentie over toegankelijkheid georganiseerd door de Europese Commissie in partnerschap met het European Disability Forum.
03/12/18		Publicatie van het geüpdatet rapport <i>Maatregelen en klimaat: gevolgen na de aanslagen</i> .
05/12/18		Lancering van een sensibilisatiecampagne over de toegang van assistentiehonden tot publieke en commerciële plaatsen, door de Brusselse staatssecretaris voor Gelijke Kansen en de dienst equal. brussels in samenwerking met Unia.
06/12/18		Academische conferentie (ULB): juridische aanpak van discriminatie.
10/12/18		Internationale dag van de mensenrechten. Aanwezigheid van Unia bij de inhuldiging van de obelisk voor 70 jaar Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens in Brussel 18/04/2019.
10/12/18		Veroordeling van een dierenpark voor indirecte discriminatie op basis van handicap (zaak assistentiehond) (rechtbank van eerste aanleg van Luik).
10/12/18		Hoorzitting in de Senaat: Unia wordt gehoord over haar advies over het voorstel van resolutie over de strijd tegen antisemitisme 18/04/2019.
10/12/18		Deelname aan symposium <i>Handicap en Armoede</i> (FOD Sociale Zekerheid).
12/12/18		Veroordeling van plegers van agressie tegen een homoseksueel koppel. Homofoob motief niet weerhouden (correctionele rechtbank van Gent). Feiten: 6 augustus 2018.
13/12/18		Deelname van Unia aan het colloquium <i>Heropflakking van antisemitism</i> georganiseerd door de ULB en de FNRS (Brussel).
13/12/18		Publicatie van het advies over de toegang van assistentiehonden in openbare ruimtes, in het kader van de hervorming van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid (CWASS).
14/12/18		Panelgesprek <i>Radicalisering op rechts</i> (Festival van de Gelijkheid), Gent.
17/12/18		Publicatie van het memorandum <i>Inzetten op mensenrechten: 61 voorstellen voor de verkiezingen 2019</i> .
18/12/18		Hoorzitting in het Waals Parlement (commissie van Maatschappelijke Actie): Jaarverslag 2017 van Unia.
20/12/18		Vorbereidende hoorzitting voor het hof van assisen van Brussel in de rechtszaak van de aanslag op het Joods Museum.
21/12/18		Selectie van de laureaten van de wedstrijd <i>#GeefMij1Minuut</i> .

Index

Discriminatiegronden

- **Leeftijd:** 6 ; 20 ; 54 ; 78-79 ; 82
- **Geloof en levensbeschouwing:** 39 ; 41 ; 48 ; 52-53 ; 55 ; 68 ; 71 ; 72-75 ; 81 ; 82 ; 97 ; 111-112
- **Vermogen:** 13 ; 23 ; 27 ; 30 ; 55 ; 88 ; 94 ; 109 ; 113
- **Handicap :** 5 ; 6 ; 13 ; 14 ; 19 ; 24 ; 25 ; 26 ; 28 ; 29 ; 31 ; 33 ; 34 ; 41 ; 50 ; 52 ; 56 ; 57 ; 58-59 ; 60 ; 61 ; 62 ; 63 ; 64 ; 65 ; 81 ; 82 ; 86 ; 87 ; 88 ; 93 ; 94-95 ; 97 ; 98 ; 100 ; 103-104 ; 109-110
- **Seksuele geaardheid, homofobie, transfobie:** 6 ; 23 ; 29 ; 33 ; 34 ; 35 ; 38 ; 39 ; 41 ; 44 ; 49 ; 53 ; 56 ; 65 ; 75 ; 76 ; 77 ; 81 ; 86 ; 88 ; 93 ; 96 ; 110 ; 112
- **Racisme, 'raciale' discriminatie:** 4 ; 6 ; 16 ; 35-36 ; 38 ; 39 ; 40 ; 43-44 ; 45 ; 48 ; 49 ; 50 ; 65-66 ; 67 ; 69 ; 70 ; 71 ; 75 ; 76 ; 81 ; 82 ; 84-85 ; 86 ; 88 ; 89 ; 90 ; 93 ; 95 ; 96 ; 109-110
- **Antisemitisme :** 52-53 ; 68 ; 69
- **Gezondheidstoestand / ziekte / kanker:** 5 ; 6 ; 22 ; 27 ; 28 ; 33-34 ; 49 ; 52 ; 54 ; 56 ; 57 ; 59 ; 60 ; 61 ; 71 ; 73 ; 79 ; 97 ; 109

Actiedomeinen

- **Toegankelijkheid:** 5 ; 23 ; 25 ; 27 ; 29 ; 50 ; 56 ; 57 ; 58 ; 59 ; 60 ; 62-63 ; 64 ; 81 ; 82 ; 86 ; 96 ; 101 ; 110-112
- **Verzekeringen:** 11 ; 14 ; 54 ; 56 ; 61 ; 78 ; 79
- **Werk:** 4 ; 6 ; 8-9 ; 10 ; 11 ; 12 ; 13 ; 14 ; 15 ; 16 ; 17 ; 49 ; 52-53 ; 54-56 ; 57 ; 61 ; 67 ; 68 ; 70 ; 71 ; 78 ; 79 ; 80 ; 82 ; 87 ; 89 ; 90 ; 97 ; 100 ; 101 ; 103 ; 106 ; 108 ; 109-110
- **Onderwijs:** 4-5 ; 6 ; 7 ; 22 ; 23-35 ; 49 ; 55-56 ; 65 ; 71-72 ; 74 ; 75 ; 76 ; 79 ; 87 ; 91 ; 94 ; 97 ; 108 ; 109
- **Huisvesting:** 4 ; 6 ; 16 ; 17 ; 18 ; 19 ; 20 ; 21 ; 22 ; 48 ; 49 ; 55 ; 57 ; 67 ; 71 ; 78 ; 79 ; 80 ; 82 ; 87 ; 88 ; 89 ; 96 ; 97 ; 109 ; 111 ; 112
- **Media en internet:** 35 ; 36 ; 37 ; 48 ; 53 ; 67 ; 68
- **Politie en justitie:** 6 ; 9 ; 23 ; 39 ; 40 ; 41 ; 42 ; 43 ; 44 ; 45 ; 49 ; 53 ; 56 ; 69 ; 75 ; 76 ; 79 ; 86 ; 92 ; 98 ; 110 ; 112
- **Gezondheid en zorg:** 6 ; 27 ; 33 ; 34 ; 49 ; 56 ; 59 ; 61 ; 64 ; 71 ; 108

Overheden

- **Bestuursniveau's:** 21 ; 22 ; 23 ; 29 ; 47 ; 51 ; 58 ; 62 ; 63 ; 68 ; 70 ; 74 ; 82 ; 84 ; 85 ; 86 ; 91 ; 108 ;
- **Vlaanderen:** 10 ; 21 ; 88 ; 89 ; 106 ; 107 ;
- **Vlaams Parlement:** 9 ; 15 ; 23 ; 48 ; 110
- **Brussels Hoofdstedelijk Gewest:** 8 ; 10 ; 12 ; 17 ; 18 ; 19 ; 21 ; 29 ; 30 ; 65 ; 68 ; 71 ; 72 ; 77 ; 88 ; 101 ; 106
- **Brussels Parlement:** 17 ; 110
- **Waals Gewest:** 10 ; 13 ; 22 ; 17 ; 34 ; 65 ; 90 ; 101 ; 106 ; 107
- **Waals Parlement:** 9 ; 90
- **Franse Gemeenschap:** 31 ; 106 ; 107
- **Duitstalige Gemeenschap:** 106 ; 107
- **Parlement Duitstalige Gemeenschap:** 82 ; 84 ; 111
- **Federaal:** 93 ; 105 ; 109
- **Parlement van de Franse Gemeenschap:** 109
- **Internationaal:** 8 ; 69 ; 94 ; 95 ; 96 ; 98
- **Europa:** 14 ; 21 ; 22 ; 29 ; 30 ; 34 ; 35 ; 36 ; 37 ; 38 ; 41 ; 42 ; 44 ; 47 ; 64 ; 68 ; 69 ; 72 ; 73 ; 75 ; 94 ; 95

Jaarverslag 2018 - Mensenrechten in ere herstellen
Brussel, juni 2019

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningstraat 138, 1000 Brussel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ info@unia.be

Redactie : Unia

Eindredactie: Unia

Vertaling: Isa Van Dorsselaer (NL), Michel Teller (FR) en Daniel Piette (DE)

Voor de vertaling van dit verslag prevaleert de Franse tekst.

Grafisch concept en opmaak: StudiOrama

Foto's: Unia

Illustraties: Willem Pirquin

Druk: Bulckens

Verantwoordelijke uitgever: Patrick Charlier

Ce rapport est aussi disponible en français.

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

Wil je deze publicatie bestellen? Dat kan door een e-mail te sturen naar info@unia.be of door te bellen naar 02 212 30 00. Vermeld duidelijk de titel 'Jaarverslag 2018 - Mensenrechten in ere herstellen' en je naam en adres. Deze publicatie is gratis; alleen voor grote hoeveelheden of een expreszending kunnen portokosten worden aangerekend.

Je kan deze publicatie ook terugvinden op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.

Tenzij we het anders hebben vermeld, is de informatie uit dit jaarverslag vrij van rechten. Je mag dus deze informatie kosteloos en met bron- en auteursvermelding voor persoonlijke en niet-commerciële doeleinden gebruiken. Als je informatie (teksten, foto's, beelden, ...) wilt reproduceren, verspreiden of op een andere manier ter beschikking stellen, dan contacteer je best eerst Unia via info@unia.be.



Unia

Koningsstraat 138 • 1000 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



Interfederaal
Gelijkheidscentrum