



Vlaams
Parlement

ingediend op **197** (2019-2020) – Nr. 1
28 januari 2020 (2019-2020)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en
Inburgering
uitgebracht door Nadia Sminate

over het jaarverslag 2018 van Unia

Samenstelling van de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering:

Voorzitter: Kris Van Dijck.

Vaste leden:

Maaïke De Vreese, Nadia Sminate, Steven Vandeput, Kris Van Dijck, Paul Van Miert;
Filip Dewinter, Chris Janssens, Sam Van Rooy;
Koen Van den Heuvel, Brecht Warnez;
Stephanie D'Hose, Tom Ongena;
Celia Groothedde, Jeremie Vaneekhout;
Maxim Veys.

Plaatsvervangers:

Andries Gryffroy, Bert Maertens, Freya Perdaens, Elke Sleurs, Annabel Tavernier;
Adeline Blancquaert, Guy D'haeseleer, Kristof Slagmulder;
Jo Brouns, Katrien Partyka;
Emmily Talpe, Carina Van Cauter;
Meyrem Almaci, An Moerenhout;
Hannelore Goeman.

Toegevoegde leden:

Lise Vandecasteele.

INHOUD

1. Toelichting door Els Keytsman	5
1.1. Voorstelling Unia.....	5
1.2. Drie concrete taken/métiers	6
1.3. Lokale dienstverlening	6
1.4. Meldingen bij Unia.....	6
1.5. Dossiers bij Unia	7
1.6. Behandeling dossiers in 2018	7
1.7. Naar de rechter	8
1.8. Verdeling dossiers per criterium en per domein.....	8
1.9. Vormingen en begeleiding in 2018	8
1.10. Online opleiding eDiv	9
1.11. Campagnes	9
1.12. Adviezen en aanbevelingen	9
1.13. Samenwerkingen in Vlaanderen	9
2. Vragen en opmerkingen van de commissieleden	10
2.1. Tussenkomsst van Nadia Sminate.....	10
2.2. Tussenkomsst van Sam Van Rooy	11
2.3. Tussenkomsst van Orry Van de Wauwer.....	13
2.4. Tussenkomsst van Tom Ongena	14
2.5. Tussenkomsst van Celia Groothedde.....	16
2.6. Tussenkomsst van Lise Vandecasteele	17
2.7. Tussenkomsst van Hannelore Goeman	18
2.8. Tussenkomsst van Paul Van Miert.....	19

3. Antwoorden van Unia	20
3.1. Opmerkingen over het voorwoord	20
3.2. Huisvesting	21
3.3. Interculturalisering van de zorg	22
3.4. Veruiterlijking van de godsdienst	23
3.5. Homofobie en islamofobie	23
3.6. Godsdienstvrijheid en gendergelijkheid	24
3.7. Praktijktesten en positieve actie	24
3.8. Onderwijs.....	25
3.9. Hatespeech en sociale media	26
3.10. Oorzaken van het stijgend aantal meldingen.....	26
3.11. Samenwerking met de vakbonden en de werkgevers	27
3.12. Lokale contactpunten en samenwerking met de steden	27
3.13. Integratiepact.....	28
3.14. Criterium taal	28
3.15. Seksuele geaardheid	28
3.16. Samenwerking met de lokale besturen.....	29
3.17. Oprichting van een Vlaams gelijkheidscentrum	29
3.18. Woonwagenbewoners	30
3.19. Geweld op basis van seksuele geaardheid en haatboodschappen en discriminatie.....	30
4. Aanvullende vragen van de leden en antwoorden van Unia.....	31
Gebruikte afkortingen	34

Bijlage: zie [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be

De Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering hield op 7 januari 2020 een gedachtewisseling met Els Keytsman, directeur, en Patrick Charlier, directeur, over het jaarverslag 2018 van Unia, het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme.

Het jaarverslag 2018 is terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Toelichting door Els Keytsman

Els Keytsman dankt de commissie voor de gelegenheid om het jaarverslag 2018 van Unia te komen voorstellen. Zij vermeldt het feit dat vandaag precies vijf jaar geleden de aanslag op Charlie Hebdo plaatsvond.

Els Keytsman zal kort enkele krachtlijnen van het jaarverslag 2018 uitlichten zodat er voldoende tijd overblijft voor vragen en antwoorden. Bij het jaarverslag hoort een cijfersverslag dat een beeld geeft van de meldingen, de dossierbehandeling en de uitkomst van de dossiers. Unia maakt ook regionale jaarverslagen die besproken worden met de schepenen van de dertien centrumsteden waarmee een samenwerkingsakkoord bestaat. Daarin wordt ook bekeken hoe men de samenwerking met het lokale niveau nog kan versterken. Unia wil graag een transparante organisatie zijn. Vandaar dat er veel tijd wordt besteed aan rapportering.

1.1. Voorstelling Unia

Unia is een publieke instelling die haar taken als gelijkheidsorgaan en mensenrechteninstelling onafhankelijk uitvoert. Unia heeft een interfederaal statuut, wat betekent dat het centrum bevoegd is voor een aantal mensenrechten en het bestrijden van ongelijkheid op alle Belgische niveaus. Unia wordt aangestuurd door een raad van bestuur die 21 leden telt en een gender- en taalpariteit heeft. De leden worden aangewezen door de verschillende parlementen. Vier leden van de raad van bestuur zijn door het Vlaams Parlement aangewezen.

De raad van bestuur heeft een aantal belangrijke bevoegdheden: ze wijst de directie aan, keurt het jaarverslag goed, beslist over de begroting en de rekening, legt het personeelskader vast, keurt de communicatiestrategie goed en verleent het mandaat om juridische procedures op te starten.

Els Keytsman verwijst naar enkele mijlpalen in de geschiedenis van de instelling. De oprichting vond plaats in 1993 door een wet aangenomen tot oprichting van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Het toenmalige CGKR was bevoegd voor federale materie. Dat is zo gebleven tot de ondertekening van het interfederaal samenwerkingsakkoord in 2013. Het Vlaams Parlement bekrachtigde dit akkoord op 20 december 2013. In 2011 werd Unia aangewezen als onafhankelijk mechanisme voor de opvolging van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. En in 2018 werd Unia internationaal erkend als nationaal mensenrechteninstituut met B-statuuut. Deze internationale erkenning getuigt van de professionaliteit en van het goede werk dat wordt geleverd. Ook in andere internationale netwerken stelt men vast dat Unia een van de toonaangevende 'equality bodies' is op Europees niveau. Deze vier mijlpalen maken van Unia wat het vandaag is: een onafhankelijke publieke interfederale instelling, een gelijkheidsorgaan én een mensenrechteninstelling.

Unia rapporteert aan de verschillende parlementen van het land. Er vonden recent interessante gedachtewisselingen plaats met de verkozenen in andere parlementen aan wie Unia verantwoording aflegt: het Brussels Parlement, de federale Kamer

van volksvertegenwoordigers, het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap en het Parlement van de Franstalige Gemeenschap.

1.2. Drie concrete taken/métiers

Als gelijkheidsorgaan en mensenrechteninstelling wordt de missie van Unia in drie concrete taken/métiers vertaald. Het is vooral de complementariteit tussen deze métiers die van Unia een sterke organisatie maakt.

Ten eerste behandelt men individuele meldingen van mogelijke discriminatie. Dit is het métier waarvoor Unia het bekendst is en waarmee vaak de media wordt gehaald. Men komt hiermee vaak rechtstreeks in contact met de burger en ook de twee andere kerntaken worden erdoor gevoed. Ten tweede besteedt men heel wat energie aan het voorkomen van discriminatie. In dat kader organiseert men allerlei vormingen, trainingen en begeleiding. Er worden sensibiliseringsacties opgezet of workshops en seminaries georganiseerd. En ten derde formuleert men adviezen en aanbevelingen om vormen van discriminatie op een structurele manier aan te pakken. Dat gebeurt op vraag of op eigen initiatief.

1.3. Lokale dienstverlening

Unia heeft lokale antennes om dicht bij burgers en lokale besturen te staan. Deze antennes voeren in wezen dezelfde opdrachten uit als het hoofdkantoor in Brussel. Momenteel is Unia vertegenwoordigd in de dertien Vlaamse centrumsteden. Dat is historisch gegroeid. Voor de interfederalisering van de instelling beschikte elke Vlaamse centrumstad over een meldpunt discriminatie. Naar aanleiding van de interfederalisering zijn die lokale meldpunten ingekanteld bij Unia, waar ze werden omgevormd tot een lokaal contactpunt.

Dit jaar wordt gestart met een nieuwe aanpak, dit na een bevraging van de lokale stakeholders en partners, en een interne evaluatie. Fysiek worden de Uniamedewerkers gepoold in vijf antennes, één per provincie, en men werkt een aanbod op maat uit voor steden en gemeenten. De focus zal liggen op beleidsondersteuning en het voeden van netwerken van lokale stakeholders.

Deze organisatie moet ook een betere kruisbestuiving mogelijk maken tussen deze lokale antennes. De acties vanuit de lokale antennes zijn zeer gediversifieerd en geënt op de lokale behoeften en mogelijkheden. Anderzijds zijn er ook gezamenlijke acties ter ondersteuning van alle lokale besturen waarmee wordt samengewerkt.

Een voorbeeld hiervan is de drietalige website www.kiesgelijkekansen.be die gelanceerd werd naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen. Op deze website bundelt men goede praktijken van lokale overheden en worden ze gekoppeld aan de eigen adviezen en aanbevelingen. De spreker doet een oproep aan de commissieleden die ook lokaal actief zijn. Als er lokaal goede initiatieven bestaan, dan kan men die melden en worden ze opgenomen op de website zodat ook andere gemeenten er kennis van kunnen nemen.

1.4. Meldingen bij Unia

Iedereen kan zich richten tot Unia voor informatie of om mogelijke discriminatie te melden. De regelgeving beschermt mensen op basis van negentien persoonskenmerken of criteria. Unia is bevoegd voor zeventien van de negentien beschermde criteria. Genderdiscriminatie is de bevoegdheid van de Vlaamse ombudsvrouw gender en op federaal niveau van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Voor het erkend persoonskenmerk 'taal' is vandaag nog geen gelijkheidsorgaan aangewezen.

Discriminatie kan direct of indirect zijn. Het kan gaan om discriminatoire intimidatie (op de werkvloer), het opdracht geven tot discrimineren of nog het weigeren van redelijke aanpassingen. Aanzetten tot haat, discriminatie of geweld is ook niet toegelaten, evenmin als haatmisdrijven. Iedereen kan zich dus wenden tot Unia voor ondersteuning: als slachtoffer van bijna alle mogelijke vormen van discriminatie of om uitleg over de antidiscriminatiewetgeving te krijgen.

Het aantal meldingen is in vijf jaar tijd verdubbeld. De tendens voor 2019 gaat verder in stijgende lijn: de kaap van 8000 meldingen wordt benaderd. Dat verhoogt uiteraard de druk op de diensten van Unia. Meer meldingen betekent immers meer signalen over structurele knelpunten, meer aanvragen voor ondersteuning, begeleiding of vorming. Intussen zijn de middelen die aan Unia toegekend worden gelijk gebleven. De uitdaging bestaat erin om in die omstandigheden dezelfde kwalitatieve dienstverlening te blijven leveren.

1.5. Dossiers bij Unia

Wanneer Unia bevoegd is én indien de melder verder ondersteund wil worden door Unia, én er is een vermoeden van discriminatie, dan opent Unia een dossier. Het aantal geopende dossiers is op vijf jaar tijd met 50% gestegen. In 2018 opende Unia 2192 dossiers. Ook wat de dossiers betreft, gaat de tendens voor 2019 verder in stijgende lijn. In het Vlaamse Gewest werden er 718 dossiers geopend, in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest 396 en in het Waalse Gewest 470.

Als men enkel kijkt naar de evolutie van het aantal dossiers dat onder de toepassing van het Vlaamse Gelijkheidsdecreet valt, ziet men ongeveer dezelfde evolutie. Het gaat om 303 dossiers op een totaal van 2192 dossiers, ofwel 13,8% van alle dossiers. Het kleinere aantal dossiers noopt wel tot enige voorzichtigheid, maar men ziet toch duidelijk dat de tendens in stijgende lijn gaat. De reden kan zijn dat mensen zich beter bewust zijn van hun rechten. Het kan ook betekenen dat Unia bekender is geworden of dat de werking heel laagdrempelig is.

Wanneer Unia een dossier opent, gaat men steeds op dezelfde manier te werk. In eerste instantie gaat men het gesprek aan met de partij die beschuldigd wordt van discriminatie om die kant van het verhaal te horen. Dat kan een verhuurder zijn, een schooldirectie, een werkgever of een makelaar. Tijdens het gesprek worden alle betrokken partijen aan het juridische kader herinnerd. Vervolgens kiest men altijd eerst voor de onderhandelde oplossing. Men zoekt met alle betrokken partijen naar een oplossing die voor allen aanvaardbaar is. Bovendien tracht men te zoeken naar een structurele oplossing. Dat kan bijvoorbeeld de aanpassing zijn van het schoolreglement door een school of een betere sollicitatieprocedure bij een werkgever. Slechts in laatste instantie zal men naar de rechter stappen.

Een onderhandelde oplossing is uiteraard niet mogelijk in het geval van strafrechtelijke zaken. Dan is er al een klacht geweest bij de politie en loopt er een juridische procedure. Het gebeurt ook dat een partij niet met Unia wil praten en dus niet kiest voor een onderhandelde oplossing. Op de website van Unia staat een database met alle bereikte onderhandelde oplossingen. Hieruit kan inspiratie worden geput om tot een goed diversiteitsbeleid te komen.

1.6. Behandeling dossiers in 2018

In ongeveer een kwart van de dossiers waren er te weinig elementen om verdere stappen te ondernemen. Het blijft vaak moeilijk voor slachtoffers van discriminatie om voldoende tastbare bewijslast (mails, verslagen, getuigen enzovoort) te vergaren. Vandaar blijft Unia pleiten voor andere manieren om discriminatie aan te tonen of omgekeerd om vast te stellen dat er geen sprake is van discriminatie. Om die reden blijft Unia bijvoorbeeld pleiten voor praktijktesten.

In nog een kwart van de dossiers blijkt de melding na een grondige analyse ongegrond. Men gaat dus niet zomaar mee in het verhaal van de melder. Van de 45% dossiers die wel gegrond zijn, wordt er uiteindelijk slechts 7% door een rechter beslecht. In 2018 ging het in totaal om 72 dossiers, oftewel minder dan 1% van alle meldingen van discriminatie die men heeft ontvangen. In meer dan de helft van de dossiers is er een buitengerechtelijke oplossing of een advies van Unia. Heel wat van deze dossiers worden geanonimiseerd op de website geplaatst.

1.7. Naar de rechter

Wanneer sensibilisering niet werkt en onderhandelingen niet succesvol zijn, kan men beslissen om naar de rechter te stappen. Het is niet zo dat Unia altijd betrokken wordt bij een juridische zaak, zelfs niet wanneer over die zaak een dossier bij Unia werd geopend. Van de hierboven vermelde 72 dossiers was Unia 33 keer zelf betrokken partij bij een dossier voor de rechter. Het is de raad van bestuur die Unia het mandaat verleent om in rechte op te treden.

1.8. Verdeling dossiers per criterium en per domein

Net als de voorbije jaren klopt de Belgische bevolking het vaakst aan bij Unia met een vraag of klacht in verband met raciale discriminatie. Ongeveer een derde van alle dossiers gaat over een of andere vorm van discriminatie op grond van zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst (Joodse of Roma-oorsprong) of nationale of etnische afstamming. Een kwart van de dossiers gaat over handicap. Als men die dossiers samentelt met die over gezondheidstoestand gaat het over een derde van alle dossiers. Verder handelde 12% van de dossiers over geloof of levensbeschouwing.

In 2018 opende men ook meer dan honderd dossiers over het criterium vermogen. Het gaat bijvoorbeeld over mensen met een leefloon die geen huis kunnen huren. Meer dan honderd dossiers betroffen mogelijke leeftijdsdiscriminatie en eveneens meer dan honderd dossiers seksuele geaardheid.

Als men kijkt naar de maatschappelijke domeinen waarin de dossiers worden ingedeeld, ziet men dat 'goederen en diensten' op de weinig benijdenswaardige eerste plaats komen. Dit gaat onder andere over discriminatie op de huisvestingsmarkt, in het openbaar vervoer of andere openbare diensten. Op de tweede plaats komt arbeidsgerelateerde discriminatie en de top drie wordt vervolledigd door mogelijke discriminaties in de media of op sociale media.

1.9. Vormingen en begeleiding in 2018

Het tweede métier van Unia betreft de verschillende vormen van opleiding, vorming of sensibilisering om discriminatie te voorkomen. Soms beperkt men zich tot een korte uiteenzetting over het juridische kader, maar waar mogelijk zet men liever in op begeleidingen van langere duur. Die hebben meer impact en zorgen voor een duurzame verandering in de organisatie of het bedrijf. Dat is altijd maatwerk en gebeurt uiteraard enkel op vraag van de klant. Men biedt dan ondersteuning aan op verschillende niveaus van de organisatie. Met het management worden structurele knelpunten geïdentificeerd om dan samen gedragen oplossingen uit te werken. Voor de medewerkers biedt men vormingen op maat om binnen de eigen werkcontext constructief te leren omgaan met diversiteit.

Al die vormingen hebben een verschillende duurtijd of intensiteit. Dat maakt het moeilijk om ze in eenduidige cijfers te vatten. Wel is het zo dat in 2018 meer dan 12.000 mensen ten minste een korte vorming hebben gekregen. Hiervoor hebben de medewerkers van Unia in totaal meer dan 2300 uren voor een kleine of grote groep gestaan. Per dag worden gemiddeld 55 personen opgeleid.

1.10. Online opleiding eDiv

Unia is bijzonder trots op de online opleiding eDiv. De website is vrij te consulteren op www.ediv.be en er werden al meerdere prijzen mee gewonnen (Agoria, Doof Vlaanderen).

Deze e-learning bestaat uit drie modules: over de antidiscriminatiewetgeving, over diversiteitsbeleid en over handicap. Elke module omvat een kort theoretisch onderdeel. Daarnaast worden meer dan 150 reële situaties geschetst waarin men telkens een strikt juridische analyse geeft van de situatie en een aantal handvatten voor de managers. Zo worden ze geïnspireerd door constructieve oplossingen.

Met eDiv bereikt men jaarlijks ongeveer 5000 professionals. Unia hoopt eDiv in de toekomst verder uit te bouwen, maar er is een gebrek aan middelen. Ook de werkgevers kijken uit naar dit platform. Recent heeft Unia een samenwerkingsakkoord afgesloten met de verschillende werkgeversorganisaties. Bedoeling is om volop in te zetten op sensibilisering en op structurele samenwerking.

1.11. Campagnes

Sensibilisering gebeurt ook via campagnes. Els Keytsman verwijst naar de campagne '#GeefMe1Minuut', die in 2017 werd gestart en herhaald in 2018 met een wedstrijd. Alle schoolklassen van het secundair onderwijs kregen de mogelijkheid om een filmpje van een minuut te maken over hoe zij als burgemeester racisme zouden aanpakken. Dat resulteerde in 119 inzendingen. De winnaars ontvingen een cheque van 5000 euro, te besteden aan een project in verband met mensenrechten/racismebestrijding. Twee winnende scholen hebben het geld gebruikt om Auschwitz te bezoeken. De wedstrijd werd ook in 2019 herhaald. De nieuwe wedstrijd leverde 106 inzendingen op en de winnaars zullen op 12 februari 2020 worden bekendgemaakt.

De campagne 'Ik heb een handicap en ik heb het recht om te stemmen zoals iedereen' werd herhaald. Er werd gefocust op het recht van iedereen om te stemmen en om politiek actief te zijn. Aan mensen met een handicap en hun omgeving werden tools aangereikt om te gaan stemmen. Politieke partijen werden ook opgeroepen in klare taal te communiceren en hun programma in eenvoudig te begrijpen taal aan te bieden. Later dit jaar zal er ook een studie worden gepubliceerd over de uitoefening van het stemrecht door mensen met een handicap.

1.12. Adviezen en aanbevelingen

Het derde métier van Unia is het formuleren van adviezen en aanbevelingen. Deze kunnen gebaseerd zijn op wetenschappelijk onderzoek, maar vaak ook op casuïstiek op basis van de ingediende meldingen. Deze aanbevelingen gaan naar overheden en middenveldactoren. Men werkt adviezen uit over alle beleidsdomeinen waarvoor Unia bevoegd is en dit op zowel federaal niveau, gemeenschaps- en gewestniveau en op lokaal niveau.

In 2018 werd Unia drie keer door een commissie van het Vlaams Parlement uitgenodigd om een onderzoek toe te lichten of om deel te nemen aan een hoorzitting.

1.13. Samenwerkingen in Vlaanderen

De expertise en de coherentie en complementariteit tussen de drie métiers maken van Unia een sterke instelling. Die expertise zorgt ervoor dat Unia wordt gerespecteerd door haar partners en op internationaal niveau. Dat vertaalt zich in de vele samenwerkingsverbanden die men aangaat.

Unia voert haar opdrachten volkomen onafhankelijk uit, zoals ook de principes van Parijs dat voorschrijven. Unia zoekt altijd naar constructieve en complementaire samen- en wisselwerking met andere instanties.

Unia ontvangt heel wat meldingen waarvoor het niet bevoegd is. Het kan dan bijvoorbeeld gaan over gevallen van genderdiscriminatie die bestemd zijn voor de genderkamer bij de Vlaamse Ombudsdienst. Ook voor burenruzies is Unia niet de geschikte instelling. Die moeten op lokaal niveau worden opgelost.

Unia werkt graag samen met partners om specifieke dossiers op structureel niveau te behartigen. Dat is vooral het geval in maatschappelijke dossiers die aan bevoegdheden van zowel Unia als van de partnerinstantie raken. Het gaat dan vaak over vormen van meervoudige of intersectionele discriminatie.

Zo schreven Unia en het Kinderrechtencommissariaat bijvoorbeeld samen aan een visietekst over hoe het belang van het kind afgewogen kan worden met oog op inclusief onderwijs. In die tekst verduidelijkt men hoe kwaliteitsvol inclusief onderwijs het belang van het kind het beste dient. Unia was betrokken omdat het bevoegd is voor de opvolging van het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het Kinderrechtencommissariaat is bevoegd voor het Verdrag inzake de Rechten van het Kind. In de gezamenlijke visietekst belicht men hoe de twee VN-verdragen samen gerespecteerd kunnen worden bij het verwezenlijken van het recht op inclusief onderwijs.

Met andere Vlaamse instellingen gaat het meer om samenwerkingen om structurele oplossingen te formuleren voor concrete situaties van discriminatie. Er wordt dan expertise uitgewisseld of samengewerkt aan sensibiliseringscampagnes. In dit kader werkt men onder meer samen met De Lijn, Inter, de lokale besturen en de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten.

2. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

2.1. Tussenkomen van Nadia Sminate

Nadia Sminate dankt de sprekers voor de toelichting. Het jaarverslag bevat een aantal belangrijke elementen. Het is ook belangrijk om te bekijken waar er stappen vooruit kunnen worden gezet. Niettemin heeft de spreker bij het lezen van het document vaak een wrang gevoel gehad. Vaak worden er stellingen geponeerd die helemaal niet worden gestaafd. Hopelijk levert deze gedachtewisseling een objectievere argumentatie op.

Zo wordt in het voorwoord gesteld dat mensen minder waarde zouden hechten aan de hedendaagse democratie. Deels zou dat komen omdat ze "haar beloftes niet nakomt op het vlak van gelijkheid en inclusie". Sommigen zouden ook proberen "de democratie heruit te vinden". Kunnen deze zware woorden op een of andere manier worden gestaafd?

Verder is er sprake van "hernieuwde spanningen in de samenleving, die kreunt onder de groeiende sociale ongelijkheid die haar cohesie ondermijnt". Waarop is de uitspraak over de groeiende sociale ongelijkheid gebaseerd? Als men hierover de beschikbare cijfergegevens consulteert en men een en ander in internationaal perspectief plaatst, dan stelt men vast dat die uitspraak totaal niet klopt. Sinds de jaren 90 is de ongelijkheid in ons land integendeel verder afgenomen en op basis van internationale vergelijkingen scoort het bij de beste landen.

Verder meldt het jaarverslag dat "mensenrechten vandaag in twijfel worden getrokken en gerelativeerd en de instellingen die ze verdedigen, worden ondermijnd". Ook hieromtrent lijkt enige verklaring wenselijk.

In het onderdeel over huisvesting wordt geponereerd dat Vlaanderen de kans heeft gemist op een volwaardig antidiscriminatiebeleid op de huurmarkt. Deze stelling gaat in tegen het aanvoelen dat de spreker heeft met betrekking tot het beleid inzake Wonen. Sinds 1 januari 2019 is de huurwaarborgregeling van kracht, waardoor de drempel voor huurders is verlaagd. Ook de doorlooptijd van de dossiers ligt gemiddeld op slechts vier dagen, wat eigenlijk een huzarenstukje is. Er werden intussen al 2607 dossiers goedgekeurd, wat ervoor zorgt dat heel wat gezinnen door het beleid worden ondersteund. Ook het werken met een zwarte lijst van (ver)huurders komt tegemoet aan de huurders die Unia wil vertegenwoordigen.

Inzake het tegengaan van discriminatie op de huurmarkt moet de ingeslagen weg verder worden bewandeld door in te zetten op zelfregulering en het versterken van de handhavingsinstrumenten. Er is ook een convenant afgesloten dat zal worden geëvalueerd. Als zou blijken dat de evaluatie negatief is, dan zullen inderdaad bijkomende maatregelen moeten worden genomen. Maar in afwachting daarvan is de stelling over het gemiste antidiscriminatiebeleid op de huurmarkt voorbarig.

Nadia Sminate verwijst naar de stelling van Unia dat het aanbod inzake gezondheidszorg en thuishulp rekening dient te houden met de verschillende aspecten van diversiteit. Dat is op zich belangrijk, maar het gaat te ver om er een prioriteit van te maken. Vandaag lijken het personeelsgebrek en de toenemende werkdruk in de woonzorgcentra toch een grotere prioriteit te zijn. Voor men de diversiteit als een extra aandachtspunt naar voren schuift, zou Unia eerst de noodzaak voor die prioriteit moeten aantonen.

In het jaarverslag staat dat vrouwen met een hoofddoek vaak gediscrimineerd worden op basis van gender en van geloofsovertuiging. De spreker vindt dit een spijtige benadering omdat die slechts één recht van die vrouwen benadrukt, namelijk de vrijheid van godsdienst. In deze problematiek moeten alle rechten tegen elkaar worden afgewogen. Men moet dus ook rekening houden met de individuele vrijheid van de vrouw, met de gelijkheid tussen man en vrouw, met de eventuele onderdrukking van de vrouw. Waarom moet een vrouw zich bedekken om te vermijden dat bij een man die zich in haar nabijheid bevindt de lusten worden opgewekt? Men zou verwachten dat een organisatie als Unia dan zou kiezen voor de vrijheid van de vrouw.

2.2. Tussenkost van Sam Van Rooy

Sam Van Rooy vindt dat de verwijzingen in het jaarverslag naar islamofobie haaks staan op het komen jammeren over de islamitische terreuraanslag tegen Charlie Hebdo. De overlevenden van die aanslag, zoals bijvoorbeeld de Marokkaanse Zineb El Rhazoui die op dat ogenblik toevallig niet op de redactie aanwezig was, zouden in de geest van Unia van islamofobie kunnen worden beschuldigd. Ze spreekt immers van een islamitisch fascisme. Unia drukt de hoop uit dat de Grondwet wordt aangepast zodat islamofobe haatboodschappen kunnen worden vervolgd. In die zin houdt de spreker zijn hart vast voor de overlevenden van Charlie Hebdo. Als Zineb El Rhazoui spreekt over islamitisch fascisme, valt dit dan volgens Unia onder islamofobie?

Volgens Sam Van Rooy staat het jaarverslag vol van – vaak niet onderbouwde – politieke en ideologische uitspraken. Waar komt bijvoorbeeld de opmerking vandaan dat de hedendaagse samenleving haar beloftes niet zou nakomen op het vlak van gelijkheid en inclusie? Waarom staat een dergelijke observatie in dit jaarverslag? In dezelfde zin zijn er nog tal van andere voorbeelden in het jaarverslag te vinden. Zo wordt een pleidooi voor praktijktesten gehouden. Men heeft het over datamining, een statistische analysetechniek die bedrijven nog meer onder druk moet zetten om de mensen van hun keuze aan te werven. Het gaat verder over de ondersteuning van diversiteitsplannen of over positieve actie in de openbare

sector. Wat is het idee hierachter? Waarom doet men uitspraken die men veeleer van een politieke partij zou verwachten? Wanneer is het zorgpersoneel even divers als de samenleving? Hoe zal men dit ooit kunnen meten? Unia schrijft ook dat de schotten tussen het buitengewoon en het gewoon onderwijs moeten verdwijnen. Dit terwijl de leerkrachten al met de handen in het haar zitten omdat ze de opgelegde diversiteit niet aankunnen. Is het een taak van Unia om zich uit te spreken over onderwijs? Al deze beschouwingen uit het jaarverslag weerleggen eigenlijk het onafhankelijke statuut van Unia.

Het is heel fijn dat een leerling met een rolstoel les kan volgen in een gewone school. Maar het is ook een feit dat veel scholen daar niet voldoende voor zijn aangepast. Moet men die scholen dan de verplichting opleggen om toch leerlingen met rolstoel op te nemen, ook als er geen lift aanwezig is?

Unia pleit verder voor transculturele vaardigheden in de verpleegkunde. Wat betekent dat concreet? De artsen hebben hun handen al vol met de medische kant van de zaak, maar moeten zij zich voortaan ook gaan bezighouden met de gevoeligheden van moslimmannen die weigeren een verpleegster de hand te schudden of een vrouwelijke arts eisen voor hun vrouw? Wat moet een arts doen om tegemoet te komen aan de transculturele vaardigheden?

Unia stelt dat "het politiek discours en het gebruik van sociale media door publieke mandatarissen steeds vaker vragen oproepen". De spreker meent dat hij zich in dat verband aangesproken mag voelen. Hij is echter van oordeel dat het gebruik van sociale media door Els Keytsman ook heel wat vragen oproept. Zo maakte zij reclame voor de moslimbeurs in Antwerpen waar nota bene Nouman Ali Khan heeft gepredikt, een man die het slaan van vrouwen propageert. Als het over moslims gaat, dan spreekt zij doorgaans over de discriminatie tegen moslims en nooit over de discriminatie door moslims.

Volgens Sam Van Rooy is Unia een instelling die zelf discrimineert en zeer eenzijdig naar de realiteit kijkt. Onlangs was er een PS-schepen die zigeuners 'parasieten' heeft genoemd. Mogelijk was men op dat ogenblik met vakantie maar in ieder geval heeft men Unia niet gehoord over die uitspraak. Zou dat ook het geval geweest zijn mocht iemand van Vlaams Belang een dergelijke uitspraak hebben gedaan?

Het jaarverslag vermeldt enkele mensen bij naam. Het gaat bijvoorbeeld over Yasmien Naciri en Dalila Hermans die als positieve mensen worden afgeschilderd. Is Unia op de hoogte van het feit dat Yasmien Naciri de antisemitische shariapropagandiste Linda Sarsour op Twitter heeft gesteund en daar nooit op is terug gekomen? Dalila Hermans van haar kant is volgens de spreker een antiblanke racist. Zij spreekt altijd over de voor haar problematische witte mannen. Volgens haar ziet men vandaag de laatste stuiptrekkingen van het tijdperk van de 'kwade witte mannen'. Wat zou Unia zeggen als er iemand van Vlaams Belang zou verkondigen dat men de laatste stuiptrekkingen meemaakt van de bruine of zwarte mannen? Maar Dalila Hermans mag haar uitspraken blijkbaar doen. Meer nog, ze wordt in het jaarverslag een positief iemand genoemd. Nochtans heeft ze het volgende verklaard: "Men kan dan misschien wel luid toeteren dat Vlaanderen aan de Vlamingen is maar als 65% van de min 25-jarigen in Antwerpen migratieroots heeft, dan heb je verloren." Dalila zegt in feite dat de 'omvolking', die door Vlaams Belang als een probleem wordt gezien, inderdaad een feit is en dat zou het einde van het tijdperk van de witte mannen betekenen. Eigenlijk is dat een uiting van een antiblank racisme maar blijkbaar geldt Dalila Hermans als een voorbeeld voor Unia.

Eenzelfde bedenking kan gemaakt worden over iemand als Herman Van Goethem, rector van de Universiteit Antwerpen. Die man is nooit in de media gebracht door Unia. Nochtans is hij een antiblanke racist bij uitstek. Hij vindt dat de universitaire

aula's te wit zijn, dat we te veel denken en doen vanuit een wit West-Europees referentiekader. De toelatingsproeven zouden de uniefs omvormen tot witte bastions. Kan u zich voorstellen dat de spreker zou zeggen dat de aula's te bruin of te zwart worden? Wellicht zou Unia dan optreden, maar Herman Van Goethem mag zijn uitspraken ongestoord doen.

Sam Van Rooy staft het ideologische karakter van het jaarverslag met andere voorbeelden. Zo wordt Vlaams Belang afgeschilderd als een antidemocratische partij. Waarom? Vlaams Belang is de enige partij die ijvert voor bindende referenda naar Zwitsers model, dus voor meer democratie. Ook de partij ISLAM wordt genoemd maar die wordt eerder met de fluwelen handschoen aangepakt. Het is ook de enige keer dat het woord 'islam' in het jaarverslag opduikt en er lichte kritiek op wordt gegeven. Van Guy D'haeseleer wordt dan weer gezegd dat hij lawaai maakt. Dit land heeft zoveel problemen, maar toch wordt een politicus als Guy D'haeseleer opgevoerd hoewel Unia zich niet met de politiek te moeien heeft.

Tot slot meent Sam Van Rooy dat de directeur van Unia eigenlijk zelf een activiste is en helemaal niet onafhankelijk. In 2009 vroeg Els Keytsman zich af of de Arafatsjaal in haar klerkast een aanleiding kon vormen voor een klacht vanwege de Joodse gemeenschap. Arafat was een antisemitische terrorist die talloze levens van Joodse mensen op zijn geweten heeft. Hoe kan men dan verwachten dat de Joodse gemeenschap vertrouwen heeft in Unia als die instelling geleid wordt door iemand die zulke uitspraken doet? Dergelijke uitspraken getuigen van een ideologie die trouwens al bekend was van toen mevrouw Keytsman nog bij Oxfam werkte en zij opriep tot betogingen waar "dood aan de joden" werd gescaandeerd. Daar werd nooit afstand van genomen. Ook heeft zij goede relaties met de Palestijnse terreurbeweging Popular Front for the Liberation of Palestine.

Dit alles in acht genomen zal het Sam Van Rooy veel plezier doen als het Vlaamse belastinggeld aan Unia wordt afgenomen. Intussen zal Vlaams Belang zijn strijd tegen Unia voortzetten en ijveren voor de volledige opheffing ervan.

2.3. Tussenkomen van Orry Van de Wauwer

Orry Van de Wauwer dankt Unia voor de rol die het als gelijkekansencentrum opneemt. De vorige spreker beschuldigt Unia ervan aan politiek te doen, maar het is wel degelijk haar rol om nieuwe discriminaties of een gebrek aan gelijke kansen aan te kaarten.

Op acht jaar tijd verdubbelde het aantal meldingen bij Unia: van 3608 meldingen in 2010 tot 7489 meldingen in 2018. Waaraan is die grote toename te wijten? Opvallend is dat 17% van de melders niet reageert op de contacten van Unia. Wat zou daarvan de reden kunnen zijn?

Wat de nieuwe dossiers over werk betreft, blijkt dat de publieke sector met 175 dossiers nog altijd goed vertegenwoordigd is. Dat roept toch wel vragen op, want van publieke instellingen mag verwacht worden dat zij het goede voorbeeld geven. Wat kunnen de oorzaken zijn van de meldingen over de publieke sector? Welke redenen geven de openbare instellingen daar zelf voor op? Hoe kan dat geredigeerd worden? Moeten er specifieke acties worden opgezet?

Op het vlak van onderwijs blijkt het meest voorkomende fenomeen de weigering te zijn van redelijke aanpassingen voor leerlingen met een handicap. Ruim 40% van de meldingen blijkt daarover te gaan. Nu is het wel mogelijk dat het voor een school niet altijd evident is om de aangewezen aanpassingen uit te voeren, maar dat neemt toch niet weg dat het op zich triest is dat het uitvoeren van dergelijke aanpassingen wordt geweigerd. Hoe kan dat aangepakt worden?

Bij mensen met een handicap blijkt de helft van de dossiers over fysieke toegankelijkheid te gaan. Dat is een probleem dat intussen al grotendeels opgelost had moeten zijn. De problematiek wordt immers al jaren aangekaart. Wat moet of kan er nog meer gebeuren op dat vlak?

Unia stapte in 2018 33 keer naar de rechter. Dat is twee tot drie keer meer dan gebruikelijk. Hebben die rechtszaken in voldoende mate een afschrikkend effect?

Inzake werk blijkt uit het jaarverslag dat Unia achter praktijktesten staat. Het centrum beschouwt de regels dienaangaande op het Brusselse en federale niveau als een stap vooruit. CD&V heeft zich ook altijd uitgesproken als een voorstander van praktijktesten. Unia heeft blijkbaar minder vertrouwen in de kracht van zelfregulering. Is het toch niet wenselijk om in eerste instantie op zelfregulering in te zetten zodat de betrokkenen zelf kunnen aantonen dat zij de strijd tegen discriminatie wel degelijk ernstig nemen?

Terecht wordt een grote focus gelegd op preventiebeleid. Voorkomen is altijd beter dan genezen? Hoe kan men dat beleid verder stimuleren? Staan werkgevers en vakbonden in voldoende mate open voor inspanningen op dat vlak?

Vooraf personen met een handicap zitten in een moeilijke situatie. Hoe kan daar iets fundamenteels aan worden veranderd? Hoe zit het met de voorbeeldrol van de overheid? In welke mate zijn quota voor de tewerkstelling van personen met een handicap een haalbare kaart?

Discriminatie op de huisvestingsmarkt is een reëel probleem dat absoluut moet worden bestreden. Het moet voor alle betrokkenen, verhuurders en makelaars, duidelijk zijn dat dat niet kan. Unia ziet het actieplan in Vlaanderen als een gemiste kans. Werd de werking van het actieplan het voorbije jaar 2019 ook al opgevolgd? Is het Uniastandpunt op basis van recente ervaringen misschien bijgestuurd?

Terecht besteedt Unia veel aandacht aan haatboodschappen in de media. De sociale media zijn momenteel zowat de publieke schandpaal geworden. Hoe kan hier tegen het meest efficiënt worden opgetreden? Volstaat of helpt sensibilisering? Hoe kan cyberhaat worden tegengegaan?

Unia heeft contactpunten in de dertien centrumsteden. Werd er ooit gedacht aan de installatie van contactpunten in meer landelijke gebieden en provinciale steden? Unia vond het Integratiepact op Vlaams niveau geen echt succes. Hoe ziet Unia dit verder? Welke stappen zijn nodig om er toch nog een succes van te maken? Of is een totaal nieuwe aanpak nodig?

Unia is niet bevoegd om discriminatiedossiers op basis van taal te behandelen. Niettemin ontvangt men daarover jaarlijks 120 à 150 meldingen. Wat gebeurt er dan verder met die meldingen?

Orry Van de Wauwer vindt de vrijheid van geloofsovertuiging een grote individuele vrijheid. Als er klachten worden ontvangen over discriminatie door het dragen van de hoofddoek, hebben die dan te maken met het recht om de hoofddoek als religieuze uiting te dragen, dan wel met de onderdrukking van de individuele vrijheid van de vrouw om de hoofddoek te dragen?

2.4. Tussenkost van Tom Ongena

Tom Ongena distantieert zich in de eerste plaats van de tussenkost van Sam Van Rooy die een soort van inquisitie van Unia en zijn directeur heeft gehouden. Open Vld gaat niet altijd akkoord met hetgeen in het jaarverslag staat, maar het is wel het volste recht van Unia om bepaalde stellingen te poneren en de

volksvertegenwoordigers uit te dagen. In een democratie geldt het recht van vrije meningsuiting en een instelling die moet waken over de gelijke kansen mag 'challengen' en zelfs dingen zeggen die de spreker of zijn partij niet aanstaan. Daardoor blijft iedereen wakker en wordt het debat levendig gehouden.

De laatste jaren is het aantal meldingen over racisme en discriminatie verdubbeld, wat een zorgwekkende evolutie is. De vraag is dan wat de redenen daarvoor zijn. Is het aantal problemen verdubbeld? Of wordt er gemakkelijker aangifte gedaan? Kan hierover meer duiding worden gegeven?

Inzake discriminatie op de werkvloer blijkt ook uit recente cijfers van de VDAB dat mensen van allochtone origine problemen hebben om aan de slag te geraken. Weliswaar daalt ook bij die mensen de werkloosheid, maar niet in dezelfde mate als bij mensen die niet van allochtone afkomst zijn. Een van de redenen zou kunnen zijn dat werkgevers weigeren die mensen een kans te geven. In het Vlaamse regeerakkoord staat dat men extra inspanningen wil leveren voor de aanpak van discriminatie op de werkvloer. Het zou de bedoeling zijn om bij de opleiding van inspecteur een module rond discriminatie in te voeren. Wat is daar de stand van zaken? Werkt men verder op de piste om de inspectie in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt te responsabiliseren?

Unia suggereert om de discriminatie om psychosociale redenen op te nemen in de regelgeving over werknemerswelzijn, waaronder de wet van 4 augustus 1996. Wat wordt hier precies mee bedoeld?

Unia heeft een werkgroep rond datamining in het leven geroepen. Het valt op dat daar enkel federale instellingen in zitten. Is het de bedoeling ook Vlaamse actoren op te nemen? Wat is de stand van zaken van de werkgroep?

Het aandeel van de lgbtqi+-gemeenschap in de meldingen blijft ongeveer constant op 5%. Maar die gemeenschap wordt duidelijk geconfronteerd met een aantal discriminaties. Jammer genoeg worden heel wat klachten van die mensen geseponeerd. Die gemeenschap kent soms ook wat schroom om klacht in te dienen bij de politie of andere instellingen. Hoe kan men die schroom wegnemen? Kan men meer mogelijkheden bieden om een klacht in te dienen? De politie levert weliswaar inspanningen, maar een van de problemen is dat de referentieagent binnen de politiezone niet bekend wordt gemaakt bij mogelijke slachtoffers. De opleiding binnen de politie over discriminatie op basis van seksuele geaardheid is blijkbaar stopgezet. Dat zal de aangiftebereidheid bij de doelgroep niet optrekken.

Begin 2018 werd een actieplan rond homofobie opgestart. Werd daarvan al een eerste evaluatie gemaakt? Cyberhaat is blijkbaar moeilijk om te vervolgen. Wat zijn de redenen daarvan en hoe kan men dat beter aanpakken?

Het is een belangrijke stok achter de deur dat Unia in rechte kan optreden. Het aantal gevallen waarin men effectief naar de rechter stapt, is gelukkig beperkt. Met bemiddeling kan ook veel worden gerealiseerd, maar het succes daarvan heeft ook te maken met de stok achter de deur. In hoeveel procent van de gevallen dat Unia naar de rechter is gestapt, heeft men ook gelijk gekregen? Stapt men met het slachtoffer zelf naar de rechter of treedt men op in zijn of haar naam?

Er komt tegen 2023 een Vlaams gelijkekansencentrum. Zijn er daarover al contacten geweest en met wie desgevallend? Mag men ervan uit gaan dat Unia alle medewerking zal verlenen om van het Vlaamse gelijkekansencentrum een succesvol mensenrechteninstituut te maken?

2.5. Tussenkost van Celia Groothedde

Celia Groothedde stelt vast dat de meldingen bij Unia jaarlijks stijgen. Dat kan met meerdere factoren te maken hebben. Het kan zijn dat er meer discriminatie is. Het kan ook zijn dat Unia beter bekend raakt en dat mensen de weg beter vinden als ze hulp nodig hebben. Beschikt Unia in dat verband over cijfers en context? Ondanks het stijgend aantal meldingen moet Unia nog altijd met hetzelfde budget werken. Beschikt men over een becijfering van de extra werklust? Wat is nodig om die extra werklust procentueel te verrekenen?

In de media duiken steeds weer meldingen op over haatmisdrijven tegen mensen uit de lgbqi+-gemeenschap. Het aantal aangiftes van discriminatie blijft echter vrij stabiel. We kennen het 'dark number' niet. Lgbqi+-mensen hebben vaak ook een gevoel van onveiligheid wat het aangeven betreft. Op welke manier kan ervoor worden gezorgd dat het vertrouwen om aangifte van discriminaties te doen, kan worden verbeterd?

Unia geeft zelf aan liever niet naar de rechter te stappen. Nochtans is er in het verleden heel wat stemmingmakerij geweest rond gerechtelijke acties vanwege Unia. Kan hierover verduidelijking worden gegeven?

Is de medewerking met de lokale besturen volledig vrijblijvend voor die besturen? Hangt die medewerking af van goodwill? Hoe kan men ervoor zorgen dat alle Vlamingen en Nederlandstalige Brusselaars worden bereikt en verzorgd in dat aanbod?

Celia Groothedde meent dat het Nederlandstalig onderwijs een probleem heeft. Ze verwijst in dat verband naar de diversiteitsbarometer en naar het feit dat Vlaanderen bij de slechtste leerlingen van de Europese klas hoort wat ongelijkheid betreft. De spreker verwijst naar de afschaffing van de dubbele contingentering. Op welke manier kan dit een invloed hebben op de ongelijkheid in het onderwijs? Op welke manier kan men daar tegenin gaan?

De woonwagenbewoners vormen niet langer een aparte doelgroep van het beleid. Er wordt voortaan op een transversale aanpak gerekend. Dreigen de woonwagenbewoners daarmee niet tussen de plooiën van het beleid terecht te komen? In het jaarverslag staat dat er een heel hoog nimby-gehalte is in Brussel en dat in Vlaanderen de terreinen overbezet zijn. Welke impact zal de wijziging van de aanpak hebben? Wie behartigt nog de belangen van de woonwagenbewoners? Zal dit geen weerslag hebben op de lokale besturen en op de mensen waarmee de woonwagenbewoners in contact komen? Zal het uiteindelijk niet meer kosten aan de samenleving omdat er nieuwe problemen zullen ontstaan?

Inzake praktijktesten haalt het jaarverslag aan dat er veel dossiers zijn met onvoldoende elementen. Wat is daarvan de oorzaak? In het jaarverslag wordt verwezen naar de dienstenchequesector als voorbeeld van een sector waar het een beetje fout loopt. Waarom bepleit Unia daar een hervorming van het beleid?

Unia stelt dat er lokaal een aantal goede initiatieven zijn. In Gent bijvoorbeeld zou er een goed beleid zijn ontwikkeld. Is het wenselijk om de best practices op het terrein te bezoeken? Welke specifieke punten inzake praktijktesten zouden inspiratie kunnen bieden voor dit parlement?

Inzake sociale media is de regelgeving hoofdzakelijk een federale aangelegenheid. Zijn er bepaalde punten die op Vlaams niveau kunnen worden aangekaart? Uiteraard moet er een inclusief beleid worden gevoerd, maar de Vlaamse Regering schiet daarin te kort op dit ogenblik.

Thuiszorg zou cultuursensitief moeten zijn en moet de mensen nabij verzorgen. De zorg moet ook toegankelijker worden gemaakt. De sector vraagt zelf meer handvatten om daarbij te worden geholpen. De komende jaren zal de zorgsector sowieso te maken krijgen met culturele diversiteit. Dit slaat niet alleen op de woonzorgcentra, maar ook de zorg dichtbij huis wordt zeer belangrijk. Kan men vanuit het perspectief van gelijke kansen hier wat meer licht op werpen?

De spreker heeft vastgesteld dat er een stijging was van de meldingen inzake openbaar vervoer en de toegankelijkheid van gebouwen. Kan ook hierover meer toelichting worden gegeven?

De Vlaamse Regering neemt zich voor om binnen afzienbare termijn uit Unia te stappen. Dit maakt de spreker bezorgd, niet alleen vanuit het oogpunt van de Vlaming die discriminatie wenst aan te kaarten maar ook als volksvertegenwoordiger en Nederlandstalige inwoner van Brussel. Hoe zit het met de toegang tot de dienstverlening van Unia voor de Nederlandstalige Brusselaars? Momenteel hoeven mensen niet na te denken waar ze een klacht kunnen indienen. De dienstverlening bij Unia is laagdrempelig en er wordt efficiënt gewerkt. Dat hoort ook zo om de antidiscriminatiewetgeving te implementeren. Maar in de toekomst zal er een orgaan bijkomen, namelijk een Vlaams mensenrechteninstituut. Er zal een overlapping ontstaan inzake bevoegdheden en discriminatiegronden. Hoe haalbaar is in dat geval een loketfunctie?

Brussel is de meest kosmopolitische democratische stad ter wereld. De opdeling van gelijkedossiers is er zeer moeilijk. Vraag is hoe men de competenties correct zal opsplitsen. Wat met een persoon met een handicap die met een Vlaamse bus van De Lijn door Brussel rijdt en die gediscrimineerd wordt door een Franstalige? Wat met een expat die in een Brusselse winkel door een Nederlandstalige wordt gediscrimineerd? De minister had op deze vragen niet onmiddellijk een antwoord. Wat is het perspectief van Unia over deze kwestie? Waar moet men met dergelijke dossiers terecht? Hoe zal men ook voor de Brusselaars of voor de mensen die in Brussel worden gediscrimineerd, nog een goede dienstverlening kunnen garanderen? Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is goed voor 398 Uniadossiers, wat toch een flink aantal is.

Unia vertolkt ook een ondersteunende rol als mensenrechteninstituut. Het centrum dankt zijn B-status aan zijn goede werking. Een A-status is moeilijk te verkrijgen vanwege de Belgische staatsstructuur. De minister heeft wel al het voornemen uitgesproken dat het nieuwe mensenrechteninstituut een A-statuuut moet kunnen behalen. Is het met de ingewikkelde staatsstructuur haalbaar dat men op het niveau van de deelstaten een A-status verkrijgt?

2.6. Tussenkomsst van Lise Vandecasteele

Lise Vandecasteele feliciteert de sprekers met de presentatie en merkt op dat Unia een rijke ervaring heeft met discriminatie. Ook de vele vragen van Open Vld en CD&V getuigen van de expertise die het centrum sinds 1993 opgebouwd heeft. Mocht Unia kunnen voortwerken en er geen Vlaams Instituut voor Gelijke Kansen opgericht zou worden, zou Unia dertig jaar ervaring kunnen voorleggen.

In het dagelijkse leven komt de spreker realisaties van Unia tegen. Tijdens de kerstperiode op de schaatsbaan bijvoorbeeld werd via een scan duidelijk dat de schaatsbaan toegankelijk werd gemaakt voor personen met een beperking. De rechtszaak tegen Skeyes, een overheidsbedrijf dat instaat voor de Belgische luchtverkeersleiding, dat bij de aanwerving 25-plussers discrimineerde alsof die de veiligheid van het luchtruim niet zouden kunnen garanderen, is haar ook niet ontgaan. In die zaak heeft Unia een overwinning behaald.

De spreker stelt vast dat Unia 140 meldingen over discriminatie van mensen met hiv onderzocht heeft. Ook haalt ze aan dat Voka een samenwerking met Unia zeer belangrijk vindt om te verhelpen aan de lage activiteitsgraad.

Lise Vandecasteele vraagt hoe het komt dat het aantal meldingen stijgt, hoe de veranderende maatschappelijke context merkbaar is en hoe Unia het aantal discriminaties wil verminderen.

Het Vlaamse regeerakkoord vermeldt dat er een Vlaams gelijkekansencentrum komt. Hoe schat Unia dat in? Hoe kan de expertise behouden blijven, zeker in een context waarin het aantal meldingen stijgt? Ook de aanwezigheid in internationale organisaties zoals de VN en Europese organisaties kan in de nieuwe context voor problemen zorgen. Zullen er vanuit België drie organisaties deelnemen en is dat efficiënt? Belangrijker nog: hoe vinden burgers de weg naar het centrum in dat complexe landschap?

Er is vandaag nog altijd een 'dark number' van mensen die geen klacht indienen als ze geconfronteerd worden met discriminatie. Dat aantal zal nog stijgen als de onduidelijkheid over de instanties toeneemt. Bovendien blijft Unia actief op Vlaams grondgebied voor federale bevoegdheden. Dat maakt de situatie nog ingewikkelder voor burgers die willen aankloppen met bepaalde problemen.

Lise Vandecasteele sluit zich aan bij de mening van Tom Ongena over het belang van een sterk middenveld voor de democratie. Unia heeft het parlement en de ministers regelmatig 'gechallenged' met bepaalde standpunten. Dat houdt het debat scherp. Maar anderzijds blijkt uit de pers dat N-VA en de minister-president net vanwege die standpunten uit Unia willen stappen.

Welke visie presenteert de Vlaamse Regering van de Vlaamse samenleving? Men verlaat de Vlaamse Woonraad, men wil etnisch-culturele organisaties aan banden leggen, men wil dat de VRT zich aan een bepaald discours houdt, men stapt uit Unia enzovoort. De boodschap is dat men zich aan het discours van de beleidspartijen moet houden. Voor het democratisch debat is het net belangrijk dat er veel meningsverschillen zijn, waardoor iedereen een stem krijgt. De spreker ziet er dus het belang niet van in om uit Unia te stappen, zeker nu er een expertise van bijna dertig jaar is opgebouwd.

Zij noteert dat het voor de Vlaams Belangfractie blijkbaar niet zo'n groot probleem is dat mensen met een handicap moeilijk toegang hebben tot schoolgebouwen en ook dat die fractie het niet zo belangrijk vindt dat Unia samen met de scholen naar oplossingen voor dat probleem zoekt.

Lise Vandecasteele verduidelijkt nog waarom bepaalde namen in het jaarverslag van Unia verschijnen, namelijk omdat er klachten over die personen zijn. Het gaat niet over een persoonlijk oordeel van Unia.

2.7. Tussenkomen van Hannelore Goeman

Hannelore Goeman vindt dat de presentatie van het jaarverslag een goede traditie is om te kunnen volgen hoe de cijfers evolueren. Ze is geïnteresseerd in de evolutie van de klachten per discriminatiecriterium: wat is de grootste stijger? Het jaarverslag toont volgens haar zeer confronterende resultaten. Er is op verschillende vlakken nog een groot discriminatieprobleem.

Met dit jaarverslag bewijst Unia dat men belangrijk werk levert in de strijd tegen discriminatie, zowel op het vlak van bemiddelen als naar de rechtbank stappen als dat nodig is.

De spreker stelt vast dat er een grote expertise is. Volgens haar is het vreemd dat de meerderheid Unia uitgebreid bevrucht over alle mogelijke problemen van discriminatie in de samenleving en op die manier de expertise van Unia erkent, maar tegelijkertijd de beslissing heeft genomen om uit Unia te stappen en een eigen discriminatiecentrum op te richten.

De sp.a-fractie vindt de uitstap een slecht idee. Ze vreest dat de expertise deels verloren zal gaan en dat er dubbel werk gedaan zal worden, wat ook dubbel betaald moet worden. Het ergste is evenwel dat er onduidelijkheid op het terrein komt voor mensen die met een probleem geconfronteerd worden en niet weten waar ze naartoe moeten om gehoord te worden.

De spreker beseft dat het om een politieke beslissing gaat, maar wil weten of Unia daarover overleg gehad heeft met de minister. Welke valkuilen ziet Unia in deze ontduubeling? Welke samenwerkingsvormen ziet Unia om de dienstverlening zo goed mogelijk te organiseren voor alle burgers in België, of ze in Vlaanderen, Brussel of Wallonië wonen? Dat geeft de parlementsleden de nodige handvatten om na de uitstap de minister goed op te volgen als het gaat over de uitrol van de samenwerking tussen de twee nieuwe agentschappen.

2.8. Tussenkomsst van Paul Van Miert

Paul Van Miert geeft aan dat hij bij het lezen van het voorwoord van het jaarverslag de indruk had dat hij een ideologisch politiek pamflet aan het lezen was, eerder dan een stand van zaken van een antidiscriminatiecentrum. De spreker heeft vragen bij de passage over geweld tegen seksuele geaardheid. Op bladzijde 75 staat dat homofobie bestreden moet worden met een globale aanpak. Dat begrijpt hij niet.

Ook begrijpt hij niet waarom er in de voorwaardelijke wijs gesproken wordt over sommige culturen die homoseksualiteit minder zouden aanvaarden. Hij verwijst naar de katholieke kerk die niet goed weet hoe om te gaan met homoseksualiteit, naar de joodse geloofsgemeenschap enzovoort. In de moskeeën worden handboeken gebruikt waaruit duidelijk discriminatie blijkt tegenover een andere dan een heteroseksuele geaardheid.

Moeten we dan nu beginnen met een aanpak van de 'heteronormatieve' visie van de maatschappij? Volgens die visie van Unia is het weer de doorsnee Vlaming waar het probleem zich voordoet. Unia wil blijkbaar niet nagaan waar het probleem zich wel voordoet. Er worden cijfers gegeven over hoe mensen denken over homoseksualiteit en er worden een aantal bevolkingsgroepen gesitueerd die ook in onze samenleving goed vertegenwoordigd zijn, maar volgens de spreker is er nog altijd een groot verschil tussen hoe mensen denken enerzijds en iemand agressief bejegenen en slaan wegens zijn seksuele geaardheid anderzijds.

Als burgemeester kan Paul Van Miert de verslagen van de politie inkijken en nagaan wie betrokken is bij dergelijke incidenten. Zou het geen goed idee zijn om naar de cijfers te kijken, dieper in te gaan op de feiten en te kijken waar de oorzaken liggen? Hoe komt het dat men de laatste maanden met steeds meer van die gevallen, vooral in de centrumsteden, geconfronteerd wordt? Volgens de spreker heeft de 'heteronormatieve' visie van onze samenleving daar niets mee te maken.

De gemiddelde Vlaming houdt er zich niet mee bezig om iemand van een andere seksuele geaardheid fysiek te slaan. De spreker vraagt of Unia bereid is de getallen op te vragen van de werkelijke daders van agressie en na te gaan of die daders zich in een bepaalde culturele of godsdienstige omgeving bevinden. Als blijkt dat het dadersprofiel te omschrijven is, is Unia dan bereid om een plan van aanpak uit

te werken om deze vorm van agressiviteit tegen een andere seksuele geaardheid te stoppen?

3. Antwoorden van Unia

Door de veelheid aan vragen is het lastig om de vragen thematisch te groeperen. *Els Keytsman* ziet zich daarom genoodzaakt om bij het beantwoorden van de vragen chronologisch te werk te gaan. Indien nodig kan Unia achteraf nog aanvullend antwoordmateriaal bezorgen.

3.1. Opmerkingen over het voorwoord

In het voorwoord van het jaarverslag 2018 staat inderdaad een paragraaf waarin Unia haar bezorgdheid uitdrukt over de stand van zaken van onze democratie. Het gaat daarbij niet louter over een gevoel, maar om iets wat Unia concreet ervaart in haar dagelijkse werk.

Hetzelfde fenomeen valt overigens ook op Europees niveau te constateren. Overal stelt men vast dat middenveldorganisaties, ngo's en instituten zoals Unia niet enkel te maken krijgen met kritiek – wat op zich functioneel en legitiem kan zijn – maar dat ze ook worden aangevallen op basis van niet onderbouwde uitspraken en hypothesen. Dergelijke aanvallen hebben soms tot doel die instituten te verzwakken. Unia is actief binnen een aantal internationale netwerken en daar signaleert iedereen dezelfde tendens binnen Europa. Dat is de achtergrond van dat specifieke element in het voorwoord over de actualiteit en de hedendaagse context.

De discussies worden harder en overstijgen duidelijk het niveau van wat men nog als constructieve kritische dialoog kan beschouwen. Unia moet dus werken in een steeds moeilijker context, temeer daar die kritiek niet enkel wordt geuit door burgers maar ook door mandatarissen. Dat maakt het moeilijker voor Unia om haar werk op een goede manier uit te voeren. Daarvoor is immers een rustige en door feiten onderbouwde context nodig.

In het voorwoord is ook sprake van een groeiende sociale ongelijkheid. Unia werkt samen met een aantal zusterorganisaties, zoals het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. Dat laatste brengt adviezen en aanbevelingen uit, gebaseerd op de ervaringen van mensen in armoede én gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Daaruit blijkt dat die ongelijkheid een maatschappelijke realiteit is.

In internationaal perspectief valt een en ander misschien nog mee, maar als men enkel het eigen land en Vlaanderen in ogenschouw neemt, is er wel degelijk nog altijd ongelijkheid binnen de samenleving.

Er zijn mensen die het makkelijk hebben om een huis of een appartement te huren of te kopen, en er zijn mensen die er steeds naast grijpen vanwege hun vreemd klinkende naam of hun huidskleur. Dat sommige mensen het veel moeilijker hebben op de arbeidsmarkt valt ook af te leiden uit de socio-economische monitoring van Unia die een 'foto' vormt van de Belgische arbeidsmarkt, gebaseerd op alle gegevens en databases die de onderzoekers en de FOD Werk kunnen vinden.

Uit die cijfers blijkt dat er op onze arbeidsmarkt groepen zijn met een migratieachtergrond die het heel wat moeilijker hebben. Dit gegeven speelt zelfs een rol als de betrokkenen gestudeerd hebben en een universitair diploma hebben gehaald. Met name voor mensen met een Sub-Saharaanse herkomst is het merkkelijk moeilijker om een job te vinden. Daar komen dan ook nog eens gendereffecten bij. En als dergelijke mensen dan toch aan een job raken, blijkt dat veel vaker in preciaire statuten te zijn (in casu tijdelijke jobs en jobs in sectoren die slechter betalen).

Deze specifieke vermelding in het voorwoord is dus louter een vaststelling die gebaseerd is op de ontvangen meldingen, op de dossiers die geopend worden, op allerhande wetenschappelijk onderzoek dat Unia zelf laat uitvoeren dan wel dat uitgevoerd wordt door andere organisaties, of op de ervaringen van andere organisaties zoals het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

Ook wanneer Unia het heeft over het thema van de mensenrechten, betreft het een vaststelling van Unia, van andere organisaties in ons land, en ook een vaststelling in internationaal perspectief, dat zelfs die mensenrechten an sich in vraag gesteld worden. En dit ondanks het feit dat in 2018 de zeventigste verjaardag van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens gevierd werd. De veranderende maatschappelijke context maakt de term 'vieren' dus wel wat wrang.

Patrick Charlier voegt toe dat de vermelding dat de democratie haar belofte niet nakomt op het vlak van gelijkheid en inclusie haar oorsprong vindt in een uitspraak van Jacques Toubon op een internationale conferentie. Toubon was minister van Justitie in Frankrijk onder de regering-Juppé, ten tijde van het presidentschap van Jacques Chirac. Men kan Jacques Toubon dus bezwaarlijk in de linkse hoek situeren. Hij is vandaag 'défenseur des droits' in Frankrijk. Alle studies geven aan dat wat hij nu zegt over Frankrijk, ook internationaal geldt. Vrijwel nergens is de belofte over gelijkheid en inclusie gerealiseerd. In haar contacten met andere instellingen en in haar internationale contacten moet Unia deze vaststelling keer op keer maken. Er is dus nog werk aan de winkel.

Waarop baseert Unia zich om te stellen dat onze maatschappij nog niet inclusief is? *Els Keytsman* verwijst naar een aantal studies die door Unia werden uitgebracht, onder andere de Diversiteitsbarometer Onderwijs waaruit blijkt dat er in ons onderwijs nog heel wat ongelijkheden zijn. Het is een groot verschil of men in een arm gezin of in een gezin met een migratieachtergrond wordt geboren. Er kunnen op dit terrein zelfs gendereffecten vastgesteld worden. De studie in kwestie is uiteengezet in de Commissie voor Onderwijs van dit parlement (*Parl.St.* VI.Parl. 2017-18, nr. 1674/1).

Ons onderwijs slaagt er onvoldoende in om ervoor te zorgen dat voldoende kinderen doorstromen naar die richtingen waarvoor ze het talent, de competentie en de interesse hebben. Al te vaak worden kinderen uit armere gezinnen – vaak onbewust – doorgestuurd naar het beroepsonderwijs of het buitengewoon onderwijs. Daarmee wil de spreker overigens niets zeggen over de kwaliteiten van het technisch of beroepsonderwijs. Ze heeft trouwens zelf een technische achtergrond.

Maar hoe dan ook is het belangrijk dat kinderen naar de richting kunnen gaan die hen een goede schoolcarrière biedt. Ze moeten dus georiënteerd worden op basis van hun kunnen en talenten, en niet op basis van hun socio-economische achtergrond of migratieachtergrond, laat staan op basis van genderelementen. Dat er nog problemen zijn inzake inclusie is dus opnieuw een vaststelling op basis van de uitgevoerde studies.

3.2. Huisvesting

In verband met vragen over de uitspraken van Unia over de huisvestingsmarkt, en meer bepaald over de huurmarkt, bevestigt *Els Keytsman* dat het jaarverslag vermeldt dat Vlaanderen de kans gemist heeft om hier een volwaardig beleid te voeren. Ook hiervoor verwijst ze naar het parlementaire verslag van de hoorzittingen (*Parl.St.* VI.Parl. 2015-16, nr. 629/1 en *Parl.St.* VI.Parl. 2017-18, nr. 1554/1).

Unia heeft toen gesteld dat het beleid weliswaar een aantal positieve kanten bevatte, maar dat er toch ook heel wat wenselijk geachte elementen niet werden

ingevoerd. De spreker heeft het daarbij onder andere over praktijktesten om ongelijkheden en discriminaties op de huisvestingsmarkt en de huurmarkt te kunnen vaststellen.

De kern is hierbij dat Vlaanderen met een wooncrisis te maken heeft. Daardoor wordt het voor mensen in een preciaire situatie, voor mensen met een laag inkomen, bijzonder moeilijk zo niet onmogelijk om een betaalbare, gezonde en veilige woning te vinden. Als er te weinig betaalbare, kwaliteitsvolle appartementen en woningen zijn, dan ligt de weg open voor ongelijkheid en zelfs discriminatie. Dé oplossing is dus gelegen in het aanpakken van de wooncrisis, iets waarvoor heel veel instrumenten nodig zijn.

Zelfregulering en convenanten kunnen volgens Unia hoogstens een eerste stap vormen. Vooral praktijktesten kunnen ervoor zorgen dat er stappen vooruit gezet worden. Enkel op die manier kan discriminatie aangetoond en vermeden worden.

Terwijl Vlaanderen die tests niet gewild heeft, blijken een aantal Vlaamse steden die nu wél mogelijk te maken. Onder andere de stad Gent heeft daar al heel positieve resultaten mee geboekt. Niet enkel wordt langs die weg aangetoond of er sprake is van discriminatie, de aankondiging zelf heeft op zich ook een sensibiliserend effect gehad. Men is die goede praktijken overigens ook al ter plaatse in Gent gaan bekijken. Een aantal mensen uit Waalse steden hebben het Gentse voorbeeld bezocht en hebben daar inspiratie gevonden om dat eventueel ook in hun eigen stad vorm te geven.

Patrick Charlier geeft in dat verband nog mee dat er ondertussen een tweede bezoek gepland is. Na een hoorzitting met Unia in het Waals Parlement, hebben de commissies voor Gelijke Kansen en Huisvesting van dat parlement beslist om Gent te bezoeken. Dat werkbezoek zou ergens in de komende weken moeten plaatsvinden. Ook in Wallonië is er dus interesse in de lessen die men kan trekken uit de Gentse ervaringen.

3.3. Interculturalisering van de zorg

Els Keytsman zegt dat Unia al een aantal jaren inzet op interculturalisering van de zorg. De maatschappij is divers – volgens academici zelfs ‘superdivers’ – geworden. Voor Unia is het duidelijk dat de maatschappij veranderd is en dat er heel veel soorten diversiteit zijn: afkomst, gender, leeftijd, culturele achtergrond, socio-economische achtergrond, gezondheid, handicap enzovoort.

Met name in de zorgsector is het dan ook belangrijk dat mensen de zorg krijgen die ze nodig hebben. Gewoon al in de medische sector staat zorgen toedienen bijna gelijk aan communicatie. Als een dokter of een verpleegkundige uitleg geeft, spreekt het voor zich dat de patiënt die uitleg moet kunnen begrijpen.

Iets soortgelijks doet zich voor in de sector van de rust- en verzorgingstehuizen. Het cliënteel zal ook daar binnenkort sterk veranderen, wat aanpassingen qua zorg en aanbod veronderstelt. Aanpassingen zullen ook nodig zijn om conflicten, misverstanden en onbegrip te voorkomen. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat verpleegkundigen, zorgkundigen en meer algemeen het personeel van die instellingen leren hoe ze daar moeten mee omgaan. Men is daar overigens ook vragende partij voor.

Unia pikt daarop in door in een aantal rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen op het terrein te gaan werken met zorgkundigen, verpleegkundigen, personeel en directies van die instellingen. Men beperkt zich dus niet tot het aanreiken van handleidingen vanuit Brussel. Unia heeft overigens ook een advies uitgewerkt dat

ertoe strekt om studenten die zorgkundige of verpleegkundige willen worden, al tijdens hun studies de nodige interculturele competenties bij te brengen.

Een en ander speelt overigens ook in omgekeerde richting. Er is hier terecht gezegd dat de werkdruk in de zorgsector extreem hoog is. De sector komt eigenlijk handen tekort. Maar desalniettemin zijn sommige zorgverleners – die bijvoorbeeld een andere huidskleur hebben of een hoofddoek dragen – vaak slachtoffer van racisme en discriminatie vanwege het cliënteel in rust- en verzorgingstehuizen. Ook daar wil Unia aan werken, samen met het personeel, de directies en de bewoners van de rust- en verzorgingstehuizen. De sector wordt dus gekarakteriseerd door een breed palet aan uitdagingen en problemen die Unia samen met de sector wil aanpakken.

3.4. Veruiterlijking van de godsdienst

Met betrekking tot de kwestie van de hoofddoek, wijst Els Keytsman er eerst op dat de problematiek eigenlijk breder gaat dan enkel de islamitische hoofddoek. Het debat gaat over allerhande veruiterlijkingen van de godsdienst die men belijdt. Het centrum heeft geen mening over de hoofddoek, maar steunt wel de vrije keuze van het individu. Vrijheid van godsdienst is een belangrijke waarde binnen onze samenleving. En dat betekent ook dat men die vrijheid van godsdienst moet kunnen vertalen in bepaalde kledingkeuzes.

Als er druk zou zijn om de hoofddoek te gaan dragen, is het voor Unia duidelijk dat ook dit een vorm van vrijheidsberoving inhoudt. Zowel een verbod als een verplichting kan voor Unia niet. De vrije keuze staat centraal. Als mensenrechteninstelling en gelijkheidsorgaan heeft Unia de opdracht die vrijheid te ondersteunen en op te treden tegen alle vormen van dwang waarbij een discriminatiecriterium speelt.

Els Keytsman geeft een aantal voorbeelden van gevallen waarbij Unia is opgetreden tegen religieuze dwang. Ze verwijst in dit verband naar de zaak-Hachichi (duiveluitdrijving). Ook geeft ze mee dat Unia is opgetreden in het dossier van Fouad Belkacem en Sharia4Belgium: Unia heeft de slachtoffers van haatboodschappen ondersteund en is samen met hen naar de rechter gestapt.

Unia kijkt dus niet naar de achtergrond van de dader, maar naar het motief. Als het motief haat of misprijzen is op basis van het geloof of ongeloof, dan treedt Unia op en onderneemt gerechtelijke stappen.

3.5. Homofobie en islamofobie

Patrick Charlier merkt op dat Unia een klacht heeft ingediend en zich burgerlijke partij gesteld tegen het boek 'De grote zonde' dat in islamitische boekhandels is verspreid. Persmisdrijven in verband met homofobie komen voor een Hof van Assisen. Alleen drukpersmisdrijven ingegeven door racisme, xenofobie of negationisme komen in België voor een correctionele rechtbank. Een assisenprocedure is echter duur en omslachtig en in de praktijk is er dus weinig kans op vervolging. Daarom vraagt Unia de correctionalisering van het persmisdrijf op basis van artikel 150 van de Grondwet. Unia beveelt aan om alle persmisdrijven op eenzelfde basis te laten vervolgen.

Islamofobie of moslimhaat gaat over haatboodschappen aan mensen vanwege het feit dat ze moslim zijn, het gaat niet over godsdienstkritiek, verduidelijkt *Els Keytsman*. Voor een definitie verwijst ze naar een Britse denktank die islamofobie definieert als een ongefundeerde vijandigheid tegen de islam, met angst voor en afkeer tegenover alle of de meeste moslims tot gevolg.

Ook Unia heeft islamofobie gedefinieerd in haar jaarverslag van 2013. De term wordt gebruikt voor die situaties waarin een persoon of een groep nadelig wordt behandeld, op een zodanige manier dat er een overtreding is van de antidiscriminatiewetgeving, gebaseerd op vooroordelen of op haat of misprijzen tegenover moslims. Kritiek op de islam als godsdienst, op elke godsdienst overigens, is uiteraard toegelaten, ook al is die kritiek schokkend of verontrustend voor sommige mensen of wordt die kritiek als kwetsend ervaren.

Patrick Charlier voegt toe dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen discriminatie op basis van godsdienst en islamofobie. Niet alle zaken die worden beschouwd als een vorm van discriminatie op basis van godsdienst vallen onder islamofobie. Sommige organisaties denken daar anders over. Hij haalt een zaak aan van Actiris over het hoofddoekenverbod. Voor Unia ging het hier niet om islamofobie.

3.6. Godsdienstvrijheid en gendergelijkheid

Els Keytsman gaat in op het afwegen van vrijheden: er is de godsdienstvrijheid en is er de gelijkheid van man en vrouw. In het verleden kwamen er meldingen van vrouwen die graag een lichaamsbedekkend badpak, een boerkini, wilden dragen in een publiek zwembad. Unia heeft hierover een advies uitgeschreven, ook om tegemoet te komen aan de vraag van gemeenten hoe ze met die kwestie moeten omgaan. Het advies is uitgewerkt in overleg met het agentschap Zorg en Gezondheid en de genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst. Er waren immers te veel aspecten die niet tot de specialiteit van Unia behoorden, zoals de kwaliteit van het zwemwater. Uit overleg met het agentschap bleek dat dat laatste geen hinderpaal kon zijn voor het dragen van een lichaamsbedekkend badpak.

Daarnaast was er het genderspect. Daarvoor is samengewerkt met de genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst. Die heeft, op basis van een grondige analyse van de regelgeving en de rechtspraak, een advies uitgebracht over het verbod op lichaamsbedekkende zwemkleding. De ombudsvrouw gender heeft zich daarvoor gebaseerd op een advies over het boerkaverbod. Het boerkaverbod is nooit op basis van gelijkheid van man vrouw en genomen, maar op basis van het aspect veiligheid en het hebben van oogcontact. De ombudsvrouw besloot dat bij een boerkini daarentegen, waar het gezicht van de vrouw vrij is, het argument 'man-vrouw' niet kan ingeroepen worden voor een verbod in Vlaamse publieke zwembaden.

De vragen die bij de genderkamer waren toegekomen, betroffen meldingen van vrouwen die er heel bewust voor gekozen hadden om een boerkini te dragen en die hun godsdienstvrijheid belangrijk vonden. Unia bevestigt die motivatie voor de meldingen die daarover bij het centrum waren binnengekomen.

3.7. Praktijktesten en positieve actie

Om discriminatie na te gaan, zijn er verschillende instrumenten nodig. Het preventieve is minstens even belangrijk als achteraf optreden. De spreker verwijst daarvoor naar het jaarverslag 2017. Er wordt altijd gekeken naar het geheel van instrumenten om de situatie te verbeteren.

Praktijktesten zijn nodig omdat er soms onvoldoende elementen zijn om discriminatie aan te tonen. Unia laat praktijktesten uitvoeren om onderzoek te stofferen, om na te gaan hoe zit het met de ongelijkheid in de huisvestingssector of op de werkvloer? Dat is stof voor de Diversiteitsbarometer Werk en voor de Diversiteitsbarometer Huisvesting.

Unia publiceerde ook een methodologie op haar website die uitlegt hoe een praktijktest op de huurmarkt uitgevoerd kan worden. Dat leidt soms tot de toepassing van een praktijktest in een individueel dossier. Unia pleit ervoor dat de Wooninspectie en de Vlaamse Sociale Inspectie zelf het instrument van praktijktesten in handen krijgen en worden opgeleid om zowel reactief als proactief dergelijke testen te kunnen uitvoeren voor alle beschermde kenmerken.

Unia pleit ook voor positieve actie om tot meer gelijkheid te komen. Werkgevers kunnen sinds 2007 een beleid van positieve actie voeren. De spreker merkt op dat positieve actie niet hetzelfde is als positieve discriminatie. Dat blijkt ook duidelijk uit de wet. Positieve actie is een tijdelijke maatregel met een zeer afgeijnd doel om een objectieve ongelijkheid, gebaseerd op een van de beschermde criteria uit de regelgeving, te compenseren. De objectieve ongelijkheid moet vastgesteld kunnen worden en daarom wordt er veel belang gehecht aan datamining.

Bepaalde groepen die gediscrimineerd worden kunnen via een 'faire actie' een eerlijke kans krijgen op de arbeidsmarkt. Voor personen met een handicap is die maatregel heel belangrijk gezien de lage werkzaamheidsgraad van die groep. Daardoor bevinden ze zich vaak in een precaire situatie en moeten ze leven van een heel laag inkomen. Positieve actie is dus een krachtig instrument om mensen met een handicap een faire kans te geven.

De spreker vermeldt dat de Vlaamse overheid vandaag de dag al gebruikmaakt van positieve actie. Concreet gaat het over campagnes voeren binnen bepaalde doelgroepen met een bepaalde beeldtaal of een bepaald woordgebruik tot hele sterke maatregelen zoals het voorbehouden van betrekkingen voor personen met een handicap bij de Vlaamse overheid.

Werkgevers zijn vaak zelf vragende partij om gebruik te maken van die positieve actie. Unia is blij dat er nu een duidelijk kader uitgewerkt is voor bedrijven die positieve actie willen voeren, zonder dat ze het risico lopen beschuldigd te worden van ongelijke behandeling.

3.8. Onderwijs

Els Keytsman bevestigt dat Unia de competentie heeft om uitspraken te doen over onderwijs. Unia is een mensenrechteninstelling en heeft de specifieke opdracht gekregen om het mensenrechtenverdrag voor de rechten van personen met een handicap, in ons land en dus ook in Vlaanderen, te beschermen, te promoten en te monitoren. Artikel 24 van het VN-verdrag spreekt van inclusie als recht voor elk kind. Daarnaast is er de antidiscriminatiewetgeving die ook van toepassing is op scholen. Alle standpunten en uitgevoerde analyses van Unia over onderwijs vallen dus degelijk binnen haar competentie.

De spreker verwijst naar de website van Unia waarop veel ondersteunend materiaal is uitgewerkt voor de leerkrachten (kleuter, lager, middelbaar) zodat leerlingen met een handicap ook school kunnen lopen in het gewoon onderwijs.

Hetzelfde VN-verdrag voor de rechten van de mens met een handicap vraagt dat de schotten tussen verschillende onderwijssystemen worden weggewerkt. Dat is iets wat op langere termijn bereikt moet worden. Unia wil schooldirecties en mensen op het terrein daarbij ondersteunen. Er is regelmatig overleg met de koepels en met de pedagogische begeleidingsdiensten die in contact staan met de scholen.

Unia heeft ook instrumenten uitgewerkt om de redelijkheid van een aanpassing in te schatten. Als een lift te duur is voor een school, kan de klas misschien beter geïnstalleerd worden op de gelijkvloerse verdieping dan op de derde verdieping.

Samen met de ouders van de leerlingen en de schooldirecties ondersteunt Unia de zoektocht naar oplossingen.

3.9. Hatespeech en sociale media

Yasmien Naciri, Dalila Hermans en Cécile Djunga zijn alle drie slachtoffer geworden van haatboodschappen, onder meer op sociale media. Dat is geen toeval. Cijfers van de VN tonen aan dat vrouwen 27 keer meer kans maken op geweld en haatboodschappen in de media en op sociale media dan mannen. Voor vrouwen met een migratieachtergrond ligt dat cijfer nog hoger. Ze worden vaak belaagd op Facebook of Twitter vanwege hun herkomst, huidskleur of mening. Als mensen met naam in het jaarverslag worden vernoemd, is dat omdat er veel meldingen over de kwestie binnenkomen of omdat kwesties sterk gemediatiseerd worden.

Hoe kan men haatboodschappen een halt toeroepen? Een en ander heeft te maken met de opkomst van de sociale media. Het gebruiksgemak van de sociale media zorgt ervoor dat haatboodschappen heel vlug hun weg vinden, geliket, geretweet en gedeeld worden. De strategie van Unia is om met de socialemediabedrijven zelf samen te werken. Unia is trusted flagger en trusted partner van Facebook, Twitter, YouTube enzovoort. Als Unia gealerteerd wordt op haatboodschappen op het internet, kan ze die toetsen aan de regelgeving en vervolgens contact opnemen met de socialemediabedrijven met de vraag om die content te verwijderen. Dat is de strategie van 'notice and take down'.

Slachtoffers van hatespeech kunnen bij Unia terecht maar het is niet de taak van Unia om zelf het internet te screenen op haatboodschappen. Unia roept iedereen op om tegen haatboodschappen op te treden, ze te flaggen bij Facebook en wie zelf slachtoffer is van haatboodschappen ze te melden. Yasmien Naciri is erin geslaagd om een anonieme twitteraar veroordeeld te krijgen.

Patrick Charlier voegt toe dat Unia in de zaak van de Luikse schepen een standpunt heeft ingenomen: spreken over woonwagenbewoners of zigeuners als parasieten is een zaak van hatespeech. Ondertussen heeft de betrokken schepen zijn ambt moeten neerleggen, is hij uit de PS gezet en heeft hij zijn functie als leraar in een hogeschool moeten opgeven. De spreker benadrukt dat er wel degelijk consequenties zijn.

3.10. Oorzaken van het stijgend aantal meldingen

Er zijn verschillende oorzaken. Unia heeft een bekendheids- en tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. Daaruit bleek dat Unia niet bij alle doelgroepen bekend was. Unia heeft vervolgens geïnvesteerd in een communicatiestrategie door zelf als instelling actief te zijn op sociale media en door ook op andere manieren aan communicatie doen. Vervolgonderzoek heeft aangetoond dat Unia ondertussen bekender is geworden. Ook als er over Unia gepraat wordt in de media, heeft dat een effect op de contactnames met Unia.

Maar de belangrijkste oorzaak is volgens de spreker dat mensen assertiever zijn geworden en dat ze meer opkomen voor hun rechten als ze gediscrimineerd worden. Bij de invoering van het M-decreet bijvoorbeeld heeft Unia scholen en ouders van leerlingen geïnformeerd over redelijke aanpassingen. Als gevolg van die communicatie was er een stijging van het aantal meldingen van het al dan niet toekennen van redelijke aanpassingen in een gewone school om leerlingen met een handicap toch de kans te geven school te lopen in een school van hun keuze.

De cijfers in het beleidsdomein werk slaan zowel op de private sector als op de publieke sector. De 175 dossiers in de publieke sector gaan over alle niveaus in die sector. Ook daar wordt de beproefde aanpak gevolgd: rond de tafel gaan zitten,

het gesprek aangaan en komen tot een structurele oplossing. Op gemeentelijk beleidsniveau bijvoorbeeld werd aan een werknemer met een bepaalde handicap of een gezondheidsprobleem een redelijke aanpassing niet toegekend of kreeg iemand een job niet aangeboden. In dat soort gevallen kunnen die mensen ook bij Unia terecht.

Het hoge aantal juridische mandaten (33) dat Unia in 2018 van de raad van bestuur heeft gekregen, is te linken aan de stijging van de meldingen en dossiers van de voorbije jaren. Sommige dossiers waren in een stadium dat het nodig was om naar de rechter te stappen. Gemiddeld zijn er jaarlijks zo'n tien dossiers waarmee Unia naar de rechter stapt.

Uit analyse blijkt dat Unia in vier op de vijf procedures de zaak wint. Dat hoge succescijfer is te verklaren door de aanpak van 'strategic litigation'. Dat betekent dat Unia pas naar de rechter stapt als er niet op een andere manier tot een oplossing gekomen kan worden.

Unia start alleen een rechtszaak als er toestemming is van de melder. De melder moet ook altijd zelf een advocaat onder de arm nemen. Unia heeft daarnaast een eigen advocaat. Unia ondersteunt het slachtoffer, maar is in de rechtszaak ook aanwezig vanuit zijn mandaat als publieke instelling. Als een slachtoffer in een bepaalde case geen gelijk behaalt en niet wil verdergaan, dan volgt Unia.

3.11. Samenwerking met de vakbonden en de werkgevers

Op dit moment zijn besprekingen aan de gang om de samenwerkingsakkoorden met de vakbonden te vernieuwen. Als gevolg van de zesde staats hervorming is de regelgeving veranderd en de protocollen vermelden nog de oude regelgeving.

De samenwerking met de werkgevers werd net voor de kerstvakantie ondertekend. Daarin is onder andere een luik voorzien over vormingen, trainingen en begeleiding. Els Keysman verwijst opnieuw naar eDiv. In het voorjaar komt er ook een gezamenlijk seminarie met de werkgevers.

3.12. Lokale contactpunten en samenwerking met de steden

Op basis van een interne evaluatie en uitgaande van de lokale stakeholders heeft Unia een andere organisatie uitgetekend. De lokale contactpunten zullen voortaan een bureau hebben in de vijf regionale antennes. De steden krijgen een aanbod op maat.

Unia heeft de bestuursakkoorden van de dertien Vlaamse centrumsteden gescreend op de volgende beleidspunten: antidiscriminatie, antiracisme, ECCAR-lidmaatschap, praktijktesten en een diversiteitsbeleid onder hun personeel. Uit die bestuursakkoorden zal Unia een drietal prioriteiten selecteren die binnen de bevoegdheid en prioriteiten van Unia vallen. Die oefening is voorlopig alleen voor de dertien Vlaamse centrumsteden gebeurd omdat Unia met hen een samenwerkingsakkoord heeft.

Uiteraard is Unia bereid om ook kleinere steden en gemeenten te ondersteunen die daar werk van willen maken. Zij kunnen nu al bij Unia een ondersteuningsaanvraag indienen. Daarnaast werkt Unia nauw samen met de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten. Unia geeft beleidsondersteuning en wil daarnaast aanwezig zijn in netwerken, opgericht door de VVSG of Unia. Zo kunnen ambtenaren en stakeholders van elkaar leren.

3.13. Integratiepact

Els Keytsman bevestigt dat Unia niet helemaal tevreden was over de resultaten van het Integratiepact. Het is de taak van de bevoegde minister om dat verhaal sterker te maken. Unia wil daarbij graag partner zijn. Die vraag is veeleer voor de minister dan voor Unia als instelling.

3.14. Criterium taal

Unia ontvangt jaarlijks tussen de 120 en de 150 meldingen die onder het criterium taal ondergebracht kunnen worden. Het is niet omdat Unia als gelijkheidsorgaan niet aangeduid is om de melding te behandelen, dat Unia niet kan handelen. In een aantal gevallen kan Unia de discriminatie linken aan een ander persoonskenmerk.

Wanneer werkgevers in een vacature moedertaal Nederlands vragen, vraagt Unia dat de werkgever uitlegt welk niveau Nederlands verwacht wordt. Als een werkgever moedertaal Nederlands vraagt, sluit hij immers veel mensen uit op basis van andere persoonskenmerken.

Er is ooit een melding bij Unia binnengekomen over een West-Vlaamse frituur die korting gaf aan klanten die in het West-Vlaams bestelden. De friturist beschouwde dat als een creatieve vorm van een klantenkaart. Een tijdje geleden was er de case van een groep Vlaamse mountainbikers die in Luik op een terrasje werd aangevallen omdat ze 'sales flamands' waren. Het ging in dat geval om 'slagen en verwondingen'. De daders werden veroordeeld.

Dus als Unia de link kan leggen met de persoonskenmerken waarvoor het bevoegd is, behandelt het die dossiers. Er zijn wel een aantal dossiers die Unia niet kan behandelen omdat zij niet bevoegd is, en waarvoor er dus nog geen orgaan is aangeduid.

3.15. Seksuele geaardheid

Het lage aantal meldingen over seksuele geaardheid is te wijten aan onderrapportering. Unia werkt nauw samen met Lumi, het meldpunt van Cavaria, om mensen te helpen een melding te doen. Verder geeft Unia vorming aan de politie. De spreker erkent dat het moeilijk blijft om mensen te overhalen om een melding te doen. Mensen vragen zich af waarom ze een melding moeten doen omdat het zo vaak gebeurt, of ze vragen zich af of een melding wel iets oplevert, of de daders wel gestraft zullen worden. Er is de bewijslast en ook schaamte speelt een rol. En uiteraard vraagt het wel heel wat werk om een melding te doen.

Opvallend is dat vooral mannen meldingen doen. Het is niet duidelijk hoe dat komt. *Patrick Charlier* verwijst naar het cijferjaarverslag waarin specifieke gegevens staan over hatespeech ten aanzien van mensen op basis van hun seksuele geaardheid. Uit grafiek 76 wordt duidelijk dat de proportie aan haatmisdrijven het hoogst is voor homoseksuelen, en lesbische en biseksuele vrouwen. Op pagina 67 wordt duidelijk dat de aard van de haatmisdrijven – meer dan voor de andere criteria – slagen en verwondingen zijn.

Afgelopen jaar zijn een man en zijn zoon nog veroordeeld voor pesterijen en slagen en verwondingen tegen een homokoppel in Wallonië. Er lopen nog een aantal andere gerechtelijke procedures voor zware feiten.

3.16. Samenwerking met de lokale besturen

Toen de meldpunten discriminatie ingekanteld werden, is Unia gaan samenzitten met de lokale besturen om een samenwerkingsakkoord te sluiten waarin de verwachtingen ten aanzien van de partners concreet beschreven worden. Zo wordt bijvoorbeeld de holebidag op 17 mei samen georganiseerd.

De samenwerkingsakkoorden lopen nog, hoewel de werking op een andere leest geschoeid zal worden. Op dit ogenblik worden er samenwerkingsakkoorden gemaakt voor een aanbod op maat. Met één stad is al een nieuw samenwerkingsakkoord voor de volgende zes jaar afgesloten.

3.17. Oprichting van een Vlaams gelijkekansencentrum

Tot 14 maart 2023 werkt Unia voort zoals dat nu het geval is, bevestigt *Els Keytsman*. In contacten met burgers en organisaties is als gevolg van de communicatie over het Vlaamse regeerakkoord gebleken dat sommige mensen dachten dat Unia vandaag al niet meer bevoegd is. Ook na 14 maart 2023 blijft Unia loyaal en zal zij met de nieuwe instelling samenwerken en haar expertise ter beschikking stellen zoals Unia dat met al haar andere partners doet.

Hoe dat nieuwe instituut vormgegeven wordt, is een vraag voor de minister. De spreker verwijst naar het bezoek van de minister van 6 januari jongstleden aan Unia waar hij in contact gekomen is met de twee directrices van de internationale netwerken waarin Unia actief is. Het gaat om Equinet, de koepel van equality bodies en gelijkheidsorganen in Europa, en ENNHRI, de Europese koepel van nationale mensenrechteninstellingen. Door de twee statuten van Unia, mensenrechteninstelling en 'equality body', is Unia een actief lid van beide netwerken.

Unia betreurt evenwel de beslissing van de Vlaamse Regering. In ons land zijn de bevoegdheden ingewikkeld en soms niet rechtlijnig afgebakend. De oplossing die in 2013-2014 werd bedacht, na zeven jaar denkwerk en onderhandeling, was een interfederaal orgaan, net omdat niet altijd duidelijk is wie bevoegd is en welke wetgeving er speelt. Voor die onduidelijke situaties is er een interfederale kamer bij Unia waar dan de volledige raad van bestuur optreedt. Hoe dat met de nieuwe instelling georganiseerd moet worden, is niet duidelijk.

In de raad van bestuur van Unia is er taalpariteit en genderpariteit. Als Vlaanderen zich terugtrekt, is er geen Vlaamse kamer meer in de raad van bestuur en is er geen taalevenwicht meer. Ook daar moet een oplossing voor komen.

Er kunnen zich kafkaïaanse toestanden voordoen waarbij bijvoorbeeld Franstaligen en Engelstaligen op Brussels grondgebied op een bus van De Lijn worden gediscrimineerd: waar kunnen zij terecht? Unia verwijst vandaag al door. Er bestaat een gratis gezamenlijk nummer met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Binnenkort zal Unia ook met dat instituut in één gebouw gehuisvest zijn. Daarmee gaat Unia in op een advies van de expertencommissie die de federale antidiscriminatie wetgeving heeft geëvalueerd en die heeft gepleit voor een 'onestopshop'. Het is voor de burger immers zeer ingewikkeld. Door de gezamenlijke huisvesting zal Unia nog beter kunnen samenwerken en de burger kunnen helpen.

Els Keytsman meent dat het nieuwe Vlaamse instituut, dat waarschijnlijk een paraparlementaire instelling wordt, ook in datzelfde gebouw best onderdak moet krijgen. Zo kan er dagdagelijks zeer concreet samengewerkt worden. Dat vermijdt een dubbele overhead, waar de belastingbetaler anders voor opdraait.

De gesprekken met minister Bart Somers en zijn medewerkers zijn aan de gang. De spreker hoopt dat de expertise en de internationale contacten van Unia zullen helpen om een Vlaamse instelling op te richten die goed is voor de burger. Unia is vragende partij om de 25 jaar expertise niet verloren te laten gaan en die in een Vlaamse instelling over te nemen.

Patrick Charlier verduidelijkt wie de leden zijn van het mensenrechtenplatform. Het gaat om een vijftiental openbare instellingen die voornamelijk paraparlementair zijn: ombudsdiensten, kinderrechtencommissariaten, Comité P, Comité I, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Myria, Unia, dienst Armoede enzovoort. Het is dus geen platform van middenveldorganisaties.

In het Vlaamse regeerakkoord staat dat er een Vlaams gelijkekansencentrum komt, een 'equality body', een gelijkheidsorgaan, wat een heel specifiek statuut is. Het zal gebruikmaken van de antidiscriminatiewetgeving. *Els Keytsman* vult aan dat er in de communicatie vaak sprake is van een mensenrechteninstelling, maar dat is iets heel anders. Een mensenrechteninstelling gaat veel breder: het gaat om heel brede mensenrechten en antidiscriminatie is daar een welbepaalde focus van.

Unia is zowel een gelijkekansinstelling als een mensenrechteninstelling, en heeft de B-status gekregen. Die B-status is het gevolg van het feit dat Unia interfederaal is en actief is in heel België. Een Vlaamse instelling, als het al een mensenrechteninstelling zal worden, zal nooit de B-status verkrijgen. Dat is duidelijk gemaakt door de directrice van ENNHRI in het gesprek met de minister. Op het niveau van de VN wordt gekeken naar staten en niet naar hoe een land zich intern organiseert. In een constellatie met een nieuwe instelling erbij zullen de verschillende instellingen samen eventueel een bepaalde status zullen moeten aanvragen.

Als er een Vlaams instituut komt, blijft Unia nog altijd actief in Vlaanderen. Unia is immers bevoegd voor haat en haatmisdrijven en alles wat het strafrechtelijke aspect betreft. De meerderheid van de meldingen hierover komt uit Vlaanderen, maar dat heeft natuurlijk ook te maken met bevolkingsaantallen. De situatie is verwarrend voor de burger, erkent de spreker.

3.18. Woonwagengewoners

Woonwagengewoners zijn geschrappt uit het integratiebeleid. Hun problematiek wordt een transversaal thema. De grootste nood is het tekort aan terreinen. Precaire huisvestingssituaties en omstandigheden zorgen ervoor dat de woonwagengewoners zich moeilijk kunnen integreren in de maatschappij. Dat hindert de kinderen in hun schoolcarrière.

Unia werkt samen met andere partners aan dit probleem. *Els Keytsman* verwijst naar de gezamenlijke trefdag van Unia en het Minderhedenforum in november 2019 waar knelpunten, informatie en inspiratie aan bod zijn gekomen.

3.19. Geweld op basis van seksuele geaardheid en haatboodschappen en discriminatie

Els Keytsman gaat nog in op de passage in het jaarverslag over geweld op basis van seksuele geaardheid en haatboodschappen en discriminatie. Het stuk daarover in het jaarverslag werd in de commissie door sommigen gepercipieerd als 'het is allemaal de fout van de gewone Vlaming'. Volgens haar is de tekst in het jaarverslag heel genuanceerd en benoemt hij waar er problemen zijn. Het is de ervaring van Unia, bij discriminatie en bij gevallen van zwaar geweld, dat de daders heel veel gezichten hebben. Soms gaat het om daders met een allochtone achtergrond maar soms ook niet.

Unia komt heel veel op het terrein, ook via opleidingen, en weet dat er bepaalde omgevingen zijn waar het bijvoorbeeld moeilijker is om zich te outen wanneer men homoseksueel is. De spreker haalt het voorbeeld aan van de politieomgeving. In de opleidingen van Unia wordt dat aspect meegenomen. De oorzaken zijn velerlei. Er is behoefte aan meer en aan beter onderzoek, waarbij wordt nagegaan wat de oorzaken en de mogelijke oplossingen zijn.

De meest recente studie van Unia is de Diversiteitsbarometer Onderwijs. Daaruit blijkt dat het moeilijk is om het thema bespreekbaar te maken in de klas, op de speelplaats enzovoort. Leerkrachten zijn bereid om er iets aan te doen, maar voelen zich vaak onvoldoende gesteund, hebben te weinig materiaal en tools om met dit thema aan de slag te gaan. Het is een moeilijkheid in alle domeinen van onze maatschappij die men op een goede manier moet aanpakken, besluit de spreker.

4. Aanvullende vragen van de leden en antwoorden van Unia

Sam Van Rooy vraagt waarom het woord christianofobie niet voorkomt in het jaarverslag. Hij verwijst naar een krantenartikel over de vandalisering van een kerststal.

Patrick Charlier vermeldt dat dat woord voorkwam in het jaarverslag 2013. Unia weet dat het bestaat in andere landen, maar in België zijn er geen meldingen over binnengekomen. Mocht dat het geval zijn, dan wordt er een dossier geopend en wordt het gevolgd. Dat zou worden ondergebracht bij discriminatie op basis van geloof. Op dat gebied werkt Unia reactief. Op dit ogenblik gaat 90% van die dossiers over moslims en 10% over andere vormen van levensbeschouwing. Er zijn een aantal dossiers over discriminaties van vrijzinnigen, van getuigen van Jehova, en er is één dossier van pastafarisme.

Els Keytsman vult aan dat er in het jaarverslag van 2013 een uitgebreid stuk was over islamofobie, christianofobie enzovoort. Ze bevestigt dat er alleen melding van wordt gemaakt als er klachten binnenkomen en suggereert dat klachten altijd bij Unia gemeld kunnen worden.

Kris Van Dijck meent dat er een onderscheid gemaakt moet worden tussen de reactie op een melding bij Unia en het proactief optreden van Unia.

Els Keytsman licht de communicatiestrategie van Unia toe. Er wordt veel promotie gemaakt over de publicaties van Unia. Ook de sensibiliseringsacties zijn een voorbeeld van proactieve communicatie. Daarnaast wordt Unia vaak gecontacteerd door journalisten. Unia reageert in de regel niet op dossiers die nog hangende zijn omdat het centrum eerst ten gronde wil onderzoeken wat er gebeurd is en wat de motieven van de dader waren. In bepaalde zwaar gemediatiseerde dossiers is het wel nuttig om een standpunt in te nemen. Heel zeldzaam communiceert Unia proactief over een bepaalde zaak, bijvoorbeeld als er een case gewonnen is voor de rechter. Dat heeft een sensibiliserend effect.

Drie jaar geleden is een keukenfabrikant veroordeeld geweest voor leeftijdsdiscriminatie. Toen heeft Unia daarover proactief gecommuniceerd omdat er weinig meldingen binnenkamen over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt en uit studies bleek dat dat wel een probleem was. Door het mediatiseren van die case, is het aantal meldingen rond leeftijdsdiscriminatie gestegen. De spreker voegt toe dat het niet wenselijk is om op elk incident een reactie te geven. Er gebeurt immers heel veel in de samenleving.

Patrick Charlier vermeldt een dossier uit 2019 waarin een politieambtenaar van Belgische origine slachtoffer is geworden van racisme door iemand van Afrikaanse afkomst. Unia is in rechte opgetreden en de dader werd veroordeeld voor slagen

en verwondingen met een discriminatoir motief op basis van (witte) huidskleur. Unia kreeg van enkele organisaties de vraag of dit wel een racismekwestie was maar het gaat hier wel degelijk om een individuele vorm van racisme. Het risico om slachtoffer van racisme te worden, wordt groter als men tot een minderheid behoort. In de meeste cases zijn de slachtoffers mensen van vreemde origine, vaak van Afrikaanse afkomst. Maar het voorbeeld bewijst dat er ook andere gevallen zijn.

Sam Van Rooy vraagt of de uitspraken van Dalila Hermans en Herman Van Goethem over de witte man een vorm van racisme zijn.

Patrick Charlier geeft aan dat de uitspraak van Van Goethem over de witte universiteit wijst op een systemische vorm van discriminatie. Voor een soortgelijk geval van systemische discriminatie verwijst de spreker naar de gelijkheid tussen man en vrouw en naar de loonkloof die ondanks dat feit blijft bestaan. De maatschappij is zo georganiseerd dat er een ongelijkheid is, zo blijkt uit studies. En hetzelfde geldt voor de uitspraak van Van Goethem: de maatschappij is zo georganiseerd dat er een oververtegenwoordiging is van de meerderheid.

Celia Groothedde merkt op dat er in het verslag geen melding wordt gemaakt van transgenders.

Els Keytsman geeft aan dat gender en transgender niet tot de bevoegdheid van Unia behoren, maar tot die van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Sam Van Rooy wijst erop dat 'De grote zonde', waarnaar in het jaarverslag wordt verwezen, citeert uit de Koran en de Hadith. Die geschriften worden ook gereciteerd in de moskeeën en de koranscholen. Hij wil weten of Unia daartegen wil optreden. Hij herhaalt ook dat hij in het jaarverslag niets leest over het antiblank racisme.

Patrick Charlier verwijst enerzijds naar het jaarverslag 2012 waarin verschillende vormen van racisme (antisemitisme, islamofobie) worden toegelicht en naar het genoemde voorbeeld van de blanke politiemans. Er is een verschil tussen een individuele focus en een structurele benadering. Wie tot een minderheid behoort, heeft een grotere kans om slachtoffer te worden van racisme. Hij verwijst naar een geval in Antwerpen waar huizen van joodse families door een asielzoeker van Palestijnse origine werden aangevallen. De dader is veroordeeld voor antisemitisme. Unia is opgetreden in dat geval.

Els Keytsman benadrukt dat racisme en discriminatie worden aangepakt, maar er moeten wel meldingen zijn. Het maakt niet uit of een dader blank is of niet. Het gaat erom of iemand de wet overtreden heeft. Unia treedt op als de wetgeving overschreden wordt, onafhankelijk van de kleur van het slachtoffer.

Sam Van Rooy haalt aan dat Unia ook proactief optreedt.

Els Keytsman bevestigt dat Unia inderdaad proactief optreedt en campagnes voert, wat kan leiden tot meer meldingen rond een bepaald fenomeen. Feit is dat sommige mensen in de samenleving zich bevinden in een situatie waardoor ze veel meer vatbaar zijn voor discriminatie, op de huisvestingsmarkt, op school of op straat. Unia ondersteunt die mensen. Mocht blijken dat er in een moskee opgeroepen wordt tot haat en geweld tegen homo's en Unia weet dat er incidenten zijn en er wordt contact opgenomen met Unia, dan zal Unia zeker optreden.

Kris VAN DIJCK,
voorzitter

Nadia SMINATE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

CGKR	Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
ECCAR	The European Coalition of Cities against Racism
ENNHRI	European Network of National Human Rights Institutions
FOD	Federale Overheidsdienst
holebi	homo, lesbienne of biseksueel
hiv	human immunodeficiency virus
lgbtqi	lesbian, gay, bisexual, transgender, questioning, intersex
M-decreet	decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften
ngo	niet-gouvernementele organisatie
nimby	not in my backyard
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VN	Verenigde Naties
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
VRT	Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten