

1145 (2021-2022) – Nr. 1
ingediend op 11 februari 2022 (2021-2022)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Binnenlands Bestuur,
Gelijke Kansen en Inburgering
uitgebracht door Maxim Veys

over het jaarverslag 2020 van Unia

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

Voorzitter: Kris Van Dijck.

Vaste leden:

Maaïke De Vreese, Nadia Sminate, Annabel Tavernier, Kris Van Dijck, Paul Van Miert;

Yves Buysse, Chris Janssens, Sam Van Rooy;

Katrien Partyka, Brecht Warnez;

Tom Ongena, Bart Tommelein;

An Moerenhout, Jeremie Vaneeckhout;

Maxim Veys.

Plaatsvervangers:

Piet De Bruyn, Andries Gryffroy, Bert Maertens, Freya Perdaens, Elke Sleurs;

Adeline Blancquaert, Guy D'haeseleer, Kristof Slagmulder;

Koen Van den Heuvel, Hilâl Yalçın;

Stephanie D'Hose, Emmily Talpe;

Meyrem Almaci, Celia Groothedde;

Kurt De Loor.

Toegevoegde leden:

Lise Vandecasteele.

INHOUD

I.	Toelichting van de genodigden.....	4
1.	Inleiding	4
2.	Meldingen	4
3.	Dossiers	5
4.	Covidgerelateerde meldingen	5
5.	Feiten in Vlaanderen	6
5.1.	Onderwijs	6
5.2.	Wonen.....	6
5.3.	Werk	7
6.	Unia in Vlaanderen.....	7
7.	De impact van COVID-19 op mensenrechten	8
II.	Vragen en opmerkingen van de commissieleden	8
1.	Tussenkost van Orry Van de Wauwer.....	8
2.	Tussenkost van Tom Ongena	9
3.	Tussenkost van An Moerenhout.....	10
4.	Tussenkost van Maxim Veys	11
5.	Tussenkost van Jos D'Haese	11
III.	Antwoorden van de genodigden	12
1.	Radicalisering	12
2.	Werk	12
3.	Personen met een handicap	14
4.	Alleenstaanden	14
5.	De praktijktesten op het lokale niveau.....	14
6.	Negationisme en antisemitisme	15
7.	Haatspraak	16
8.	De behandelingstermijn	16
9.	De behandeling van een melding	17
10.	Lgbtqi+	17
11.	Corona	18
12.	De oprichting van een Vlaams mensenrechteninstituut	19
12.1.	De kansen van een mensenrechteninstituut	19
12.2.	Bezorgdheden	19
IV.	Replieken van de commissieleden en aanvullende antwoorden	20
	Gebruikte afkortingen.....	23

De Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering hield op 1 februari 2022 een hoorzitting over het jaarverslag 2020 van Unia.

Aan de hoorzitting werd deelgenomen door:

- Els Keytsman, directeur Unia;
- Patrick Charlier, directeur Unia.

(Deze vergadering werd als videoconferentie georganiseerd.)

I. Toelichting van de genodigden

1. Inleiding

Els Keytsman geeft aan dat Unia een interfederale instelling is en daarom het jaarverslag 2020 aan alle parlementen in België die mee de organisatie oprichtten, voorstelt.

2. Meldingen

Het aantal meldingen bij Unia tussen 2015 en 2020 is elk jaar gestegen, wat leidde tot een verdubbeling over die periode. Dat heeft een impact op de werkdruk binnen de organisatie. Hoewel er nog gewerkt wordt aan het jaarverslag van 2021, kan al meegegeven worden dat in 2021 de kaap van 10.000 meldingen overschreden werd.

Het aantal meldingen staat niet gelijk aan het aantal feiten. Soms lopen er meerdere meldingen binnen over een discriminatoir feit. Als die afgetrokken worden van het totaal, is het cijfer stabiel in vergelijking met het voorgaande jaar. Ook groepsmeldingen komen vaker voor. Zo was er in 2020 bijvoorbeeld een uitspraak van de CEO van het UZ van Jette de heer Noppen dat het de niet-gevaccineerde mensen niet te gemakkelijk mag gemaakt worden. Dit leidde tot een golf van meldingen bij Unia. Na die meldingen bezorgt Unia ook hetzelfde antwoord aan elke melder.

Sinds corona komen meervoudige meldingen vaker binnen. Soms lijken die meldingen georganiseerd. Ze blijken dan namelijk op dezelfde manier geformuleerd te zijn. Dat is niet per se iets negatief, maar het maakt het niet eenvoudiger voor de dagelijkse werking van Unia. Het systeem van Unia is namelijk gebaseerd op individuele meldingen. Daardoor moet Unia alle meldingen een voor een bekijken, dus ook al die gelijk geformuleerde meldingen. Unia juicht de extra middelen die de Federale Regering vrijmaakte om de toegenomen werklast het hoofd te bieden, toe. Het gaat weliswaar niet om structurele middelen. Daarom is Unia nog in gesprek met de bevoegde staatssecretaris. Bovendien werd Unia ook gevat door de structurele algemene besparing. Unia vindt dat dat niet kan omdat de dotatie gevat is in het samenwerkingsakkoord, wat een wettelijke tekst is. Een groot deel van de middelen is ook bedoeld voor nieuwe inhoudelijke projecten die momenteel on hold staan door de huidige werkdruk. Zo wil Unia onder andere rond artificiële intelligentie de nodige expertise opbouwen, want de achterliggende algoritmes kunnen leiden tot meer discriminatie.

De inhoud van de meldingen tonen een verharding en polarisering in de samenleving. Dat geldt zeker voor de sociale media, waar zich vaak feiten van haatspraak voordoen.

De stijging van de cijfers toont ook aan dat mensen mondig zijn en Unia weten te vinden. Dat is positief, maar zorgt tegelijkertijd voor extra werklast.

3. Dossiers

Als een melding een zekere inhoud heeft, Unia bevoegd is en de melder verwacht dat Unia actie onderneemt, dan wordt een dossier geopend. In 2020 werden 2189 dossiers geopend. Dat is een lichte daling met 6,6 procent in vergelijking met het jaar 2019. Dat heeft vermoedelijk te maken met corona.

In bepaalde domeinen deed zich een stijging voor of veranderden de meldingen van aard. Zo liepen er veel coronameldingen binnen. Maar het verplicht telewerken zorgde bijvoorbeeld voor minder contacten op de werkvloer, waardoor er minder meldingen bij Unia kwamen over conflictueuze situaties. Maar wanneer de cijfers over vijf jaar worden bekeken, is er nog steeds een stijging te zien van het aantal geopende dossiers.

De meeste dossiers die geopend werden, gingen over racisme, het beschermd criterium handicap en levensbeschouwing. Van de 2097 dossiers in 2020 waren er 1044 gegrond, dat wil zeggen dat er sprake kan zijn van discriminatie. Een derde van de dossiers is afgesloten wegens onvoldoende elementen om discriminatie aan te tonen. Dat toont de nood aan goede manieren om discriminatie te bewijzen. Daarom pleit Unia voor verschillende manieren om discriminatie te kunnen bewijzen zoals onder andere praktijktesten. In 19 procent van de gevallen wordt de case afgesloten omdat Unia deze als niet gegrond acht. Verder was er een zevental dossiers waarbij de wetten waarvoor Unia bevoegd is en waarmee ze kan optreden, niet van toepassing waren. Tot slot sluit Unia in 2 procent van de gevallen de case af omdat men niet bevoegd is. Daar wordt dan gericht doorverwezen.

Bij de gegronde dossiers vond Unia in 287 cases via onderhandeling of verzoening een buitengerechtelijke oplossing. Die oplossingen worden ter inspiratie gepubliceerd in een databank op de website van Unia. In 180 dossiers gaf Unia individueel advies. Samen gaat het om 467 cases waarbij Unia een rechtszaak vermeed en daar wordt veel belang aan gehecht. Zo kunnen de betrokken partijen daarna nog samen door een deur. Bij een rechtszaak staan de partijen tegenover elkaar en is er telkens sprake van een winnaar en een verliezer. Unia gaat enkel naar de rechter als er geen dialoog meer mogelijk is of als wordt ingeschat dat door de rechtspraak de jurisprudentie kan worden vervolledigd. In 17 procent werd een dossier afgesloten zonder resultaat omdat de melder geen gevolg gaf aan de eerste contacten. 5,5 procent van de dossiers kwam voor de rechtbank, maar dat betekent niet dat Unia altijd betrokken partij was. Het is de raad van bestuur van Unia die beslist of Unia betrokken partij wordt. Soms is het mogelijk om op een andere manier ondersteuning te bieden aan mensen die naar de rechtbank gaan. Verder werden mensen warm doorverwezen en zijn er cases waarbij het parket het dossier zonder gevolg klasseert.

Dit gaat zowel over federale als Vlaamse cijfers. 60 procent van de melders spreekt Nederlands. Sinds 2015 is er een stijging van het aantal meldingen in het Nederlands en een daling van het aantal meldingen in het Frans.

4. Covidgerelateerde meldingen

Er kwamen vaak meldingen binnen van mensen met een handicap of gezondheidsproblemen die geconfronteerd werden met vormen van discriminatie. Ze kregen bijvoorbeeld niet altijd toegang tot een handelszaak, het openbaar vervoer of tot ziekenhuizen.

In de strijd tegen de pandemie werden heel wat sanitaire gezondheidsmaatregelen uitgevaardigd zonder rekening te houden met bepaalde groepen in de samenleving. Zo konden alleenstaande ouders de kinderen moeilijk bij iemand achterlaten

terwijl ze alleen moesten winkelen. En de NMBS schafte plots de assistentie voor personen met een handicap op de treinen af.

Unia werd ook vaak gecontacteerd voor andere discriminatiegronden zoals leeftijd, raciale criteria en levensbeschouwing. Er was een duidelijke link tussen discriminatie op basis van leeftijd en corona. In de communicatie over de richtlijnen werden de ouderen soms geïnfantiliseerd. Dat had soms kwalijke gevolgen zoals het foute idee dat er heerste dat bij de triage ouderen omwille van corona niet naar de spoeddienst moesten gebracht worden. Ook mochten ouderen plots niet meer aan vrijwilligerswerk doen. Dat zorgde voor problemen bij organisaties die op hen rekenen zoals Kind en Gezin.

5. Feiten in Vlaanderen

De cijfers over de feiten die zich voordeden op het Vlaamse grondgebied zijn stabiel, zowel met betrekking tot het aantal meldingen als dossiers.

5.1. Onderwijs

Het belangrijkste discriminatiecriterium in onderwijs is handicap. Ondanks de daling in 2020 gaat het nog steeds over 90 dossiers. De raciale criteria staan op de tweede plaats met 50 dossiers, gevolgd door levensbeschouwing. In totaal gaat het om 174 dossiers in onderwijs. De daling ligt waarschijnlijk aan de gedeeltelijke of volledige sluiting van de scholen tijdens het eerste gedeelte van de COVID-19-pandemie.

COVID-19 heeft tot op vandaag een grote invloed op het onderwijs. De bestaande ongelijkheden werden sterk uitvergroet. Van bij de start van de pandemie werkte Unia daaraan via adviesverlening. Daarbij werd benadrukt om extra aandacht te hebben voor kwetsbare groepen bij afstandslernen. Niet elke leerling heeft een aparte leerruimte of beschikt over de nodige digitale materialen. Een andere aanbeveling was om niemand uit te sluiten. Samen met het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting werden scholen aangemoedigd om leerlingen en ouders voldoende te betrekken bij alle beslissingen van de klassenraden.

Unia deed dat omdat uit de diversiteitsbarometer onderwijs uit 2018 bleek dat heel wat vooroordelen onbewust meespelen bij het nemen van beslissingen. Het kan gaan over origine, gender, geslacht of de socio-economische achtergrond van leerlingen. Die bezorgdheid werd als advies meegegeven aan de bevoegde ministers en alle onderwijsnetten en koepels.

In 2020 werd een samenwerkingsakkoord afgesloten met alle onderwijspartners in Vlaanderen. Zo kon op een gestructureerde manier informatie worden uitgewisseld over acties, campagnes, onderzoek en aanbevelingen vanuit Unia. In een Europees project heeft Unia ook een positief geëvalueerde driedaagse training georganiseerd over inclusief onderwijs waarbij werd gezocht naar een gedeelde visie. Zo werden 56 onderwijsprofessionals samengebracht die de nood aan een gedeelde visie onderschreven. Dit zal de samenwerking en de uitwisseling van kennis en ervaring versterken. Daarbij roept Unia de minister van Onderwijs Ben Weyts op om werk te maken van zo'n visie, de onderwijsactoren daarin te versterken en de hindernissen weg te werken om te komen met een stappenplan om inclusief onderwijs mogelijk te maken. Verder werd aan alle actoren op schoolniveau een leidraad aangeboden over de organisatie van redelijke aanpassingen op school.

5.2. Wonen

Wonen is een grondrecht en uiteraard een belangrijk thema voor Unia. Zonder kwalitatieve huisvesting komen alle andere grondrechten in het gedrang. Het recht

op wonen staat echter onder druk. Overal in België is het aanbod aan betaalbare woningen ontoereikend. Het gaat zowel over sociale woningen als over betaalbare huurwoningen op de private markt. Het structurele tekort gecombineerd met de stijgende woningprijzen zorgt ervoor dat steeds meer mensen worden uitgesloten van de woningmarkt en dat leidt tot concurrentie onder de kandidaat-huurders. In dergelijke situaties is discriminatie nooit ver weg. Dat gebeurt vaak op basis van origine, vermogen of het weigeren van redelijke aanpassingen aan de woning voor huurders met een handicap.

In 2020 werden 600 dossiers geopend in verband met de toegang tot goederen en diensten. Dat gaat over huisvesting, financiële diensten zoals bijvoorbeeld het niet toekennen van een verzekering vanwege de leeftijd, transport en openbaar vervoer, en toegang tot handelszaken. Huisvesting is in deze categorie het belangrijkste domein. Het domein goederen en diensten op zich is dan weer het belangrijkste domein.

Unia zet enerzijds in op sensibilisering. Zo werd onder meer een campagne opgezet over de rechten van huurders. Daarnaast organiseerde Unia samen met Wonen Vlaanderen verschillende vormingen en inspiratiesessies over de Antidiscriminatie- en Antiracismewet omdat het actieplan Antidiscriminatiebeleid van de Vlaamse Regering op de private huurmarkt heeft ingezet op de laagdrempelige meldingsmogelijkheden voor burgers. Gemeenten hebben nu meldpunten voor woondiscriminatie en Unia zorgde daarbij voor de opleiding van de ambtenaren. Daarnaast wordt ingezet op de vastgoedprofessionals zodat zij de wetgeving goed kennen.

Anderzijds zetten almaar meer lokale besturen in op praktijktesten. Dat helpt om te bewijzen of er al dan niet gediscrimineerd is. In 2020 was er een juridische uitspraak waarbij het hof van beroep een praktijktest zoals Unia die ontwikkelde voor individuele kandidaat-huurders aanvaardde als bewijsmiddel.

5.3. Werk

Unia bracht de vierde editie van de socio-economische monitoring uit. Het gaat om een foto van de Belgische arbeidsmarkt die werd gemaakt samen met de FOD Werk. Deze toont de ongelijkheden aan van mensen met een migratieachtergrond in vergelijking met de totaliteit van de arbeidsbevolking. Hoewel er een verbetering wordt vastgesteld, blijft de origine van een persoon de kansen op de arbeidsmarkt bepalen. Als de verbeteringen in het huidige tempo doorgaan, duurt het nog zestig jaar vooraleer gelijkheid op de arbeidsmarkt bereikt wordt.

Ook hier zet Unia in op opleiding en sensibilisering. De gratis onlinetool eDiv is gericht op leidinggevend en hr-professionals. Men kan er in zijn eigen tempo een aantal modules doorlopen. In 2020 was er een enorme groei in het aantal unieke gebruikers van de tool, namelijk 8886 unieke bezoekers. Dat ligt ook aan corona, want iedereen zat thuis en ging een kijkje nemen naar de onlinetool. In totaal ligt het aantal unieke bezoekers op eDiv op meer dan 35.000. Verder blijkt dat mensen meer tijd doorbrengen op de site en vaker terugkeren. Uit eerder onderzoek bleek al dat het doelpubliek waarop men mikt, bereikt wordt.

6. Unia in Vlaanderen

Unia heeft ook regionale jaarverslagen voor 2020 opgemaakt, onder andere een Vlaams regionaal jaarverslag. Er werd een reorganisatie doorgevoerd waardoor de medewerkers werden samengebracht in vijf regionale contactpunten. Deze zijn heel toegankelijk voor de burger. Maar evengoed wordt naar de burger gegaan indien die daarom vraagt. Tegelijk staat Unia dicht bij de gemeenten. Deze willen in hun bestuursakkoorden inzetten op diversiteit en inclusie. Unia mikt op samenwerkingsverbanden en netwerken op lokaal niveau en op het niveau van de VVSG.

Er is een aanbod op maat uitgewerkt met de centrumsteden en er is met elke centrumstad een samenwerkingsakkoord afgesloten. Er wordt uitgegaan van een gedeeld partnerschap, een aanbod op maat dat via cocreatie is uitgewerkt.

7. De impact van COVID-19 op mensenrechten

Unia volgt de pandemie op de voet. Van bij de start richtte Unia een interne werkgroep rond COVID-19 en mensenrechten op. In 2020 werd een eerste rapport uitgebracht waarbij de impact van de overheidsmaatregelen werd geanalyseerd. De impact was groot op de kwetsbare groepen zoals ouderen, personen met een handicap, jongeren en personen die in een instelling wonen. Er werd gekeken of de maatregelen doeltreffend, toereikend, evenredig en proportioneel zijn. Vaak werden vragen gesteld bij de proportionaliteit van de getroffen maatregelen. Tot op heden brengt Unia aanbevelingen uit aan de overheden. De coronacrisis is een alarmsignaal inzake respect voor de mensenrechten. Unia vraagt om meer rekening te houden met de mensenrechten, zeker voor de meest kwetsbaren.

Naast het weergeven van de meldingen is ook gekeken naar de impact op de sectoren die moesten sluiten en zij die moesten openblijven. Maar uit een specifieke bevraging bleek dat ook personen met een handicap en hun naasten een zware impact ondervonden. Zij hadden vaak het gevoel dat ze in de steek werden gelaten door de overheid en dat ze niet meetelden. Verder bleek dat hun levenskwaliteit erop achteruitging, dat de familiale relaties quasi on hold waren gezet en de toegang tot dienstverlening en gezondheidszorg sterk verslechterde.

II. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

1. Tussenkoms van Orry Van de Wauwer

Orry Van de Wauwer stelt dat de uiteenzetting duidelijk maakt dat de strijd tegen alle mogelijke vormen van discriminatie een prioriteit moet blijven van de overheid.

In het jaarverslag wordt verwezen naar een bevraging van de VVSG bij 155 steden en gemeenten. Daaruit blijkt dat 51 procent signalen opvangt van islamitische radicalisering en dat een op de drie signalen opvangt van rechts-extremistische radicalisering. De aanpak daarvan vanuit de lokale overheden is niet evident. De middelen en kennis die zij hebben, zijn beperkt. Welke mogelijkheden ziet Unia voor steden en gemeenten om op te treden tegen radicalisering?

Uit de socio-economische monitoring blijkt dat het hebben van een diploma geen garantie op succes is op de arbeidsmarkt. Verder staat er dat de arbeidskloof groter is wanneer mensen een diploma hoger onderwijs op zak hebben en dat lang studeren minder loont voor personen van buitenlandse origine. Dat lijkt een vreemde vaststelling. Men zou net het tegenovergestelde verwachten. Welke oorzaken liggen daarvan aan de basis? Wat is de aangewezen aanpak?

In 2020 was er een opvallende stijging in het aantal lokale besturen dat met een of andere vorm van praktijktesten aan de slag ging. Hoe evalueert Unia de aanpak van de lokale besturen? Welke ondersteuning biedt Unia op dat vlak aan de steden en gemeenten?

Unia werkte een tool uit waarbij mensen zelf een praktijktest kunnen uitvoeren in hun zoektocht naar een woning. Is er zicht op het gebruik van deze tool?

De stijging in het aantal feiten rond antisemitisme en negationisme is verontrustend. Het gaat om 115 feiten; dat is een stijging met 45 procent in vergelijking met het voorgaande jaar. Vlaanderen levert daaromtrent allerlei inspanningen zoals de

samenwerking met Kazerne Dossin. Dat lijkt onvoldoende. Hoe kunnen dergelijke feiten gestopt worden? Wat kan de Vlaamse overheid extra doen?

Haatspraak en racisme op sociale media zijn dagelijkse kost. Het is niet evident om haatdragende boodschappen op sociale media te bestrijden. Welke mogelijkheden ziet Unia om dat aan te pakken? Moeten de grote sociale mediabedrijven zelf meer verantwoordelijkheid opnemen? Hoe zouden ze dat het beste kunnen doen? Heeft u contacten met die bedrijven in het kader van het aanpakken van haatspraak op sociale media?

Binnen het domein Werk valt het op dat de openbare sector een groot aandeel heeft in het aantal klachten. Hoe komt dat en wat kan daar nog extra aan gedaan worden?

283 van de 600 nieuwe dossiers over de woonmarkt onder de categorie goederen en diensten hebben betrekking op wonen. Het aantal dossiers voor de private markt met en zonder tussenkomst van de immobiëlesector loopt gelijk. Hoe wenst Unia deze problematiek verder aan te pakken?

Tijdens de toelichting van Unia in de Kamer van volksvertegenwoordigers waren er heel wat vragen over de uitstap van Vlaanderen uit Unia. Die uitstap moet zo vlot mogelijk georganiseerd worden. Hoe wordt Unia momenteel betrokken bij de uitwerking van het nieuwe Vlaams Mensenrechteninstituut? Hoe verloopt de voorbereiding van de uitstap van Vlaanderen uit Unia?

2. Tussenkomst van Tom Ongena

Tom Ongena zegt dat de behandelingstermijn van de meldingen in 2020 sterk steeg, namelijk naar zes maanden, en hij vermoedt dat dit te maken heeft met de lockdown. Hoe is die behandelingstermijn sindsdien geëvolueerd? Nam Unia maatregelen om die terug naar het normale niveau te brengen?

Heel wat meldingen worden geseponneerd. Zit er een lijn in waarom dossiers worden geseponneerd? Gaat het bijvoorbeeld om terugkerende specifieke discriminatiegronden?

Unia kan optreden in rechte. Uit de cijfers blijkt dat dit slechts in een beperkt aantal gevallen gebeurt. Bij de grote meerderheid van die rechtszaken is Unia niet eens rechtstreeks betrokken partij. In hoeveel gevallen stapte Unia zelf naar de rechter? In welke mate vertegenwoordigt Unia de betrokkene, inclusief het dragen van de gerechtskosten, als die stap gezet wordt?

De dienst Individuele Ondersteuning van Unia zorgt voor de bijstand aan melders. Wat houdt die bijstand in?

De coronapandemie zorgt voor een sterke polarisering in de samenleving en dus ook voor extra meldingen bij Unia. Het is niet eenvoudig voor Unia om in zo'n klimaat te werken, want er is het risico om de speelbal te worden van bepaalde actiegroepen. Hoe gaat Unia daarmee om? Worden meldingen getrieerd?

Het beperken van de vrijheden en mensenrechten in coronatijden is een moeilijke afweging. Uit de rapporten blijkt dat het ook voor Unia niet eenvoudig is om die oefening te maken. Die beperkingen zijn ook sterk verbonden aan de actualiteit. Zo waren er de beperkingen voor woonzorgcentra in 2020 en is er de huidige discussie over het CST-ticket (CST: Covid Safe Ticket). Tom Ongena suggereert om in dezen even om te kijken. Het nadeel van actualiteitsgebonden werken is dat de focus sterk ligt op het debat van de dag op basis van de op dat moment gekende elementen. Het zou handig zijn mocht Unia een blik werpen op de hele aanpak van de coronacrisis en de opgelegde beperkingen. De ambitie kan zijn om dat te laten

uitmonden in een handleiding die later kan gebruikt worden in gelijkaardige omstandigheden. Wat mag er nog verwacht worden van Unia?

Het antisemitisme is niet enkel gestegen in het aantal meldingen, maar ook het aantal misdrijven dat effectief leidde tot veroordelingen is verdubbeld. De minister van Justitie Vincent Van Quickenborne gaf aan dat hij de waakzaamheidscel Antisemitisme opnieuw zal activeren. Is Unia hierbij betrokken?

Wat betreft de toegankelijkheid vraagt Tom Ongena zich af in welke mate Unia samenwerkt met Inter, het agentschap Toegankelijk Vlaanderen. Hoe wordt gekeken naar toegankelijkheid in de brede zin van het woord?

Er is jammer genoeg nog een probleem van discriminatie op de werkvloer. In welke mate heeft de krapte op de arbeidsmarkt daarop een invloed?

De klachten over seksuele oriëntatie bedragen slechts 3,6 procent. Hoe komt het dat dit zo laag ligt? Hoe kan dit anders aangepakt worden? Hoe staat Unia tegenover het anoniem indienen van klachten? In welke mate is Unia betrokken in het uit te werken actieplan?

Er waren specifieke problemen voor alleenstaanden tijdens de coronacrisis. Daarboven neemt het aantal alleenstaanden toe. Moeten zij niet als een aparte doelgroep beschouwd worden binnen de werking van Unia? Moet er niet meer aandacht zijn voor de problematiek van alleenstaanden ook los van corona?

3. Tussenkoms van An Moerenhout

An Moerenhout stelt dat corona voor iedereen moeilijk is, maar dat het rapport van Unia aantoon dat het voor sommige groepen nog zwaarder is. De personen met een verhoogd risico op discriminatie, geweld en haatspraak moeten meer dan ooit ondersteund en begeleid worden bij het behandelen van de klachten.

Unia verrichtte sterk werk in 2020. Daarbij slaagde men erin om de meldingen snel te analyseren en beleidsadvies te geven over de coronamaatregelen. Wat nog opvalt, is dat bepaalde groepen zoals personen met een handicap, ouderen en jongeren uitermate veel last ondervonden van de coronamaatregelen.

Dit is het eerste jaarverslag dat betrekking heeft op een coronajaar. Wat zijn de grootste verschillen tussen 2019 en 2020 op het vlak van meldingen? Ziet men verschuivingen in de belangrijkste discriminatiegronden? Of gaat het enkel om een stijging van de meldingen door de meest kwetsbare groepen? Welke impact hadden de lockdowns op de meldingen? Vallen er significante verschillen op?

Lockdowns zorgen voor meer intrafamiliaal en seksueel geweld. Wat was het effect van het thuiswerken en het sluiten van de horeca op geweld en andere discriminatiegronden van gender?

Personen met een handicap zijn zwaar getroffen door de coronamaatregelen. Daarbovenop worden ze vaker geconfronteerd met discriminatie op de woonmarkt. Op welke thema's ondervonden zij de meeste discriminatie? Wat zijn de belangrijkste beleidsaanbevelingen voor deze groep?

Er zijn 2097 dossiers door Unia afgesloten. Voor 48 dossiers werd een gerechtelijke oplossing gevonden, waarbij Unia naar de rechter trok. Dat baart zorgen want het nieuw op te richten Vlaams Mensenrechteninstituut zal dat niet kunnen doen. Heeft de bevoegdheid om in rechte op te treden een positieve invloed op het bemiddelingsproces?

Tot op vandaag is het onduidelijk in welke situaties de Nederlandstalige Brusselaars terecht kunnen bij het Vlaams Mensenrechteninstituut. Minister Bart Somers antwoordt telkens dat hij werk wil maken van een eenheidsloket. Heeft Unia zicht op de situatie van de Nederlandstalige Brusselaars? Is Unia betrokken bij de opmaak van zo'n eenheidsloket?

4. Tussenkomst van Maxim Veys

Maxim Veys merkt op dat de polarisatie in de samenleving toeneemt. Dat is geen gunstige evolutie. Het is dan ook jammer dat politici in deze commissie, die een voorbeeldfunctie hebben, het niet kunnen opbrengen om naar elkaar te luisteren.

Meer dan de helft van de dossier over haatspraak op sociale media houdt verband met racisme. Er is ook een grote stijging van het aantal dossiers met raciale criteria te merken binnen het domein samenleven. Hoe ervaart Unia dit? Komt openlijk racisme vaker voor?

Het is zeer verontrustend om te vernemen dat leerlingen met een handicap problemen ondervinden bij het inschrijven op een school. Ziet Unia hierin een evolutie over de jaren heen? Heeft de invoering van het M-decreet daar een invloed op? Hoe kan het inschrijvingsrecht nog verbeterd worden?

Er werden 124 dossiers geopend binnen het domein politie en justitie. Vaak gaat het om dossiers op basis van raciale criteria en racisme. Kan dit wat meer toegelicht worden? Is er een evolutie in de aanpak merkbaar?

Ook is er een sterke toename op het vlak van negationisme en antisemitisme. Hoe evalueert Unia deze tendens?

Kan er uitleg gegeven worden over de zeventien dossiers waarmee men uiteindelijk naar de rechter is getrokken? Wat zijn de voor- en nadelen bij het voor de rechter brengen van bepaalde dossiers? Op welke manier beïnvloedt het feit dat Unia naar de rechtbank kan stappen de relatie met de beschuldigde en de bemiddeling?

Wonen is een essentieel grondrecht. Sommige lokale besturen zetten nog volop in op praktijktesten. Er dient evenwel voorzichtig te worden omgesprongen met de termen correlatie en causaliteit. Merkt Unia desalniettemin effecten van de praktijktesten in steden die ermee aan de slag gingen? Is er sprake van een causaal verband?

5. Tussenkomst van Jos D'Haese

Jos D'Haese geeft mee dat er gezegd is dat een stijging in het aantal meldingen niet automatisch betekent dat er sprake is van een stijgend aantal feiten. Datzelfde geldt ook voor de stijging in het aantal dossiers. Welke maatschappelijke trends ziet Unia in de dossiers waarvoor het bevoegd is?

In vergelijking met het totaal aantal dossiers komt het maar weinig tot een rechtszaak. De dossiers die uiteindelijk wel tot een rechtszaak leiden, zijn heel stevig onderbouwd. Het gaat onder meer om anti-Joodse haatboodschappen, nazihuizen en zware verkeersagressie. Wat was de impact van die rechtszaken op de slachtoffers? Welke ondersteuning biedt Unia daarin? Is het feit dat het tot een rechtszaak kan komen de reden waarom het zo weinig tot een effectieve rechtszaak komt? Wat is de maatschappelijke impact van de rechtszaken?

Binnen het Vlaams Mensenrechteninstituut zal gewerkt worden met een geschillencommissie. Unia doet dit niet maar heeft ervaring met individuele rechtszaken. Zal het werken met een geschillencommissie dezelfde impact hebben als de huidige

werking van Unia? Zijn er andere actoren die mensen kunnen begeleiden bij rechtszaken als Unia wegvalt?

Uit de cijfers blijkt dat er zich relatief veel Franstaligen aanmelden bij Unia. Zijn dat mensen uit Brussel? Doet er zich daar potentieel een probleem voor?

Heeft de Vlaamse uitstap uit Unia en de oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut vandaag al een impact op de werking van Unia? En wat is de impact op de expertise in de toekomst? Lopen er gesprekken om het personeel te laten overgaan naar het Vlaams Mensenrechteninstituut zodat de expertise niet verloren gaat?

III. Antwoorden van de genodigden

1. Radicalisering

Els Keytsman vertelt dat de VVSG op gemeentelijk niveau een bevraging organiseerde. Verder werkt Unia nauw samen met de dertien centrumsteden. Ook zij gaven de signalen rond radicalisering al aan bij Unia, los van het onderzoek. Zo werd opgemerkt dat tijdens debatten in de aanloop naar de lokale verkiezingen de toon van de reacties verhardde en evolueerde richting extreemrechtse radicalisering. Maar ook het OCAD waarschuwt daarvoor. Dat is een tendens waar iedereen, en in het bijzonder de beleidsmakers, bezorgd over moeten zijn en die ze nauw moeten opvolgen.

Unia heeft geen opdracht rond radicalisering, maar men kan wel geholpen worden. Op het lokale niveau wordt goed samengewerkt met een aantal politiezones. Dat is iets wat Unia verder zou willen uitbouwen. Maar de politie moet daarvoor vragende partij zijn. Doorheen de jarenlange ervaring in de samenwerking met de lokale en de federale politie leerde Unia wat al dan niet werkt in de aanpak van discriminatie of het tegengaan van vooroordelen. Unia pleit voor een politie die nabij en buurtgericht is. Niet alleen om racisme aan te pakken, maar via buurtgericht werken kan politie radicalisering opmerken en erop inspelen. Unia geeft trainingen rond racisme en discriminatie aan de politie. In Brugge wordt bijvoorbeeld geëxperimenteerd met het trainen van omstaanders.

Er moet getracht worden om radicalisering te voorkomen en er moet gewerkt worden op vooroordelen die mensen hebben. Daarbij is educatie van groot belang. De gemeenten kunnen ook een beroep doen op de deradicaliseringsambtenaren, maar hun werking staat apart van die van Unia.

2. Werk

Uit de socio-economische monitoring blijkt dat de ongelijkheid op de arbeidsmarkt afneemt en dat een goede opleiding en een diploma helpen bij het vinden van een job. Maar voor mensen met een andere origine loont het lang studeren veel minder in vergelijking met mensen van Belgische origine. Mensen met een andere origine vinden minder snel een job en vinden vaker minder werk dan mensen van Belgische origine, al hebben ze hetzelfde diploma behaald in België. En dat komt nog vaker voor bij mensen van Sub-Saharaanse afkomst. Dat wijst wel op een vorm van discriminatie.

Het is zeer problematisch om vast te stellen dat zelfs mensen die langer hebben gestudeerd of even lang studeerden als mensen van Belgische afkomst, en hetzelfde diploma hebben, veel meer moeite moeten doen om hun intrede te maken op de arbeidsmarkt. Als ze dan een job vinden, is het veel vaker in slechtere statuten zoals via interim of voor bepaalde duur.

Op basis van de studies die Unia laat uitvoeren, formuleert ze aanbevelingen. Enerzijds pleit Unia voor positieve actie. Deze positieve acties kunnen belangrijke instrumenten zijn voor mensen uit doelgroepen waarvan objectief is aangetoond dat ze geen goede positie kunnen hebben op de arbeidsmarkt. Het gaat om een brede waaier van acties zoals sensibilisering, anders gaan communiceren, de vacature tot bij de doelgroepen brengen, de beeldtaal op de website aanpassen, een divers samengestelde jury enzovoort. Toch aarzelen bedrijven vaak om positieve actieplannen uit te werken, in te dienen en te laten goedkeuren. Ze vrezen voor veel papierwerk. Dat ligt ook aan de onbekendheid van die instrumenten.

Ook de publieke sector doet het niet goed op dat vlak. Dat heeft een historische reden. Vroeger mocht men enkel werken voor de overheid wanneer men de Belgische nationaliteit had.

Deze sector heeft ook een voorbeeldfunctie. Daarom is het des te belangrijker dat hier stappen gezet worden om niet meer discriminatoir te werk te gaan. Desondanks hebben heel wat dossiers betrekking op de openbare sector. Dat ligt onder andere aan het onvoldoende kennen van de wetgeving maar ook omdat er discriminatoir te werk wordt gegaan. Dan is het belangrijk dat Unia de slachtoffers die dit melden, bijstaat en via dialoog en verzoening tracht uit te leggen wat al dan niet wettelijk kan om tot een oplossing te komen.

Bij de verzoeningsprocedure wordt ruimer gekeken dan enkel naar een individuele oplossing. Er wordt naar gestreefd dat er in de toekomst ook niet meer gediscrimineerd wordt door bijvoorbeeld het beleid op de werkvloer aan te passen. Daarnaast wordt gevraagd om de discriminatie te erkennen en slaagt Unia erin om een schadevergoeding te onderhandelen. Dit wordt dan vastgelegd in een dading.

De sterkste vorm van positieve actie zijn bindende quota. Maar daar wordt het meeste over gediscussieerd. Daarnaast kan er gewerkt worden met streefcijfers, wat nu al gedaan wordt voor het aanwerven van personen met een handicap. Selor is daar een mooi voorbeeld van. Wanneer men meedoet aan een sollicitatieprocedure kan men aan Selor laten weten dat men een handicap heeft. Wanneer die persoon geslaagd is voor het examen van Selor komt hij op de dubbele lijst terecht, zowel op de gewone lijst met alle geslaagde kandidaten als op een laureatenlijst voor personen met een handicap. Als administraties iemand willen aanwerven en als blijkt dat zij hun streefcijfer niet zullen halen, kunnen zij eerst kijken naar de laureatenlijst. In Vlaanderen wordt gewerkt met voorbehouden betrekkingen voor personen met een handicap. Daarvoor hoeven de betrokkenen niet dezelfde testen af te leggen als personen zonder handicap. Unia en de personen met een handicap hebben bedenkingen bij die laatste werkwijze omdat zo niet wordt getest of iemand over de juiste competenties beschikt om een bepaalde job uit te oefenen.

Anderzijds pleit Unia ook voor praktijktesten. Zo kunnen vormen van discriminatie vastgesteld worden in bepaalde sectoren of regio's. Het is goed dat enkele beleidsniveaus die praktijktesten mogelijk maakten, maar er moet aan gesleuteld worden om het minder stroef en moeilijk te maken.

In theorie zal de krapte op de arbeidsmarkt ervoor zorgen dat werkgevers breder gaan rekruteren in groepen waar ze zonder die krapte niet zouden aan denken. Maar dat is koffiedik kijken want er zijn geen studies die dat bevestigen. Dat zal ook sterk afhankelijk zijn van sector tot sector en van bedrijf tot bedrijf. Maar dat gaat niet vanzelf. Inclusie en diversiteit moeten gemanaged worden. Een divers personeelsbestand kan op de werkvloer leiden tot conflicten. Dan moeten leidinggevenden en hr-verantwoordelijken klaarstaan om daar op een goede manier mee om te gaan. Unia beschikt daarvoor over een uitgebreid aanbod. Er is een vormingsdienst die inzet op de intensieve begeleiding van organisaties die willen werken aan diversiteit en inclusie. Het gaat om trajecten op lange termijn met alle

betrokkenen en dat moet gedragen zijn door het management. Dit mondt uit in een handelingskader op maat van het bedrijf. Unia wordt op dat vlak overbevraagd. Als er breder gerekruteerd wordt, wordt ingeschat dat de werkgever nog altijd minder geneigd zal zijn om mensen van een andere origine aan te werven dan ouderen en jongeren.

3. Personen met een handicap

De belangrijkste les die getrokken werd wat betreft personen met een handicap is dat er aandacht moet zijn van bij de geboorte. Vandaag is er nog steeds geen inclusief onderwijsbeleid. Dat vertaalt zich in ongelijkheden in onderwijs. Veel van die leerlingen belanden in het buitengewoon onderwijs, wat hun kansen op de arbeidsmarkt hypothekeert. Zo belandt men vaak in armoede. Ook de beeldvorming rond personen met een handicap is iets waar zwaar aan getild wordt. Het is vaak negatief of caritatief. Die ongelijkheden worden dus in alle domeinen vastgesteld.

Het M-decreet was heel belangrijk. Het was een concrete vertaling van artikel 24 van het VN-verdrag, dat het recht op inclusief onderwijs voor iedereen vooropstelt. Het was ook de stok achter de deur voor leerlingen die moeilijkheden ondervonden bij het inschrijven op een school of niet de nodige redelijke aanpassingen kregen. Er waren wel veel problemen met het M-decreet. Het onderwijsveld was er niet helemaal klaar voor en werd onvoldoende ondersteund. Daarom werkte Unia een aanbod uit. Momenteel wordt werk gemaakt van het nieuwe decreet Leersteun en daar reikt Unia haar expertise aan aan het kabinet van minister van Onderwijs Ben Weyts. Hopelijk kan het nieuwe decreet de kinderziektes van het M-decreet oplossen en zorgen voor de nodige stappen richting een inclusief onderwijsstelsel.

4. Alleenstaanden

Unia overweegt om alleenstaanden mee te nemen als doelgroep in een volgend strategisch plan. In de praktijk worden alleenstaanden vaak geconfronteerd met discriminatie. Dat blijkt onder andere uit de barometer over huisvesting. Gezien alleenstaanden slechts over één inkomen beschikken, is hun situatie vaak gelinkt aan het beschermd criterium vermogen.

Unia pleit ervoor om naast burgerlijke staat en vermogen ook het criterium gezinsamenstelling mee te nemen als beschermd criterium in het Gelijkebehandelings- en Antidiscriminatiedecreet waar minister van Gelijke Kansen Bart Somers momenteel aan werkt. Al gaat de discriminatie voor alleenstaanden ruimer dan de bevoegdheden en expertise van Unia. Zo is er de fiscaliteit die deze groep onevenredig zwaar treft.

5. De praktijktesten op het lokale niveau

Alle trajecten van praktijktesten lopen momenteel op het lokale niveau, waarbij de gemeenten een trekkersrol op zich nemen. Unia zetelt dan in de stuurgroep van het traject, waar ook vaak samengewerkt wordt met academici. Daarin adviseren ze wat al dan niet wettelijk kan en hoe er met de resultaten lokaal aan de slag kan gegaan worden.

Patrick Charlier vermeldt dat in 2019 tijdens de presentatie van het jaarverslag de praktijktesten voor de woonmarkt werden voorgesteld in het Waals Parlement. Dat werd concreet gemaakt aan de hand van het voorbeeld van de stad Gent. Er was heel veel interesse vanuit de betrokken commissie voor deze werkwijze. Na een werkbezoek aan Gent zijn verschillende Waalse steden zoals onder andere Bergen, Charleroi, Luik, Namen, Bastenaken en Doornik daarmee aan de slag gegaan.

Els Keytsman vult aan door te zeggen dat de resultaten van de Gentse praktijktesten al bekend zijn. Dat was ook het eerste traject. Meer steden volgden in het gebruiken van praktijktesten als instrument in hun algemeen beleid rond wonen. In Gent werden op een wetenschappelijk onderbouwde manier praktijktesten uitgevoerd op de private huurmarkt. Daar werd ook open over gecommuniceerd. Alleen de aankondiging van de praktijktesten zorgde al voor een effect. Unia nam daarin een adviserende rol op zich. Zo werd aangegeven wat al dan niet kon. Daarnaast werkte Unia sensibiliserend en gaf vormingen aan de immobiliënkantoren. Daarbij werden niet enkel de immobiliënkantoren waar zich een probleem voordeed maar alle immobiliënkantoren uitgenodigd. Dat waren zeer praktijkgerichte trainingen waarbij men onder andere leerde niet in te gaan op discriminerende vragen van klanten. Op een later tijdstip werden de praktijktesten herhaald. De resultaten daarvan toonden aan dat het werkt, zeker het vormende aspect achteraf had een sterk effect. Restrictieve maatregelen komen er pas wanneer een immobiliënkantoor keer op keer in de fout gaat.

Het is nog te vroeg om het systeem van de praktijktesten te evalueren. Wat de rol van Unia zal zijn inzake de woonmarkt na de oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut is onduidelijk. Dat zorgt voor veel onrust bij de lokale actoren.

Daarnaast ontwikkelde Unia ook zelf een praktijktestmethodologie. Deze werd door een uitspraak van een rechter erkend als een vorm van bewijs. Toch wordt ze niet vaak gebruikt. Het is zeker niet eenvoudig om als individu een praktijktest op poten te zetten, ondanks de nodige uitleg op de website van Unia. Daarom pleit Unia ervoor om de praktijktesten onderdeel te laten uitmaken van een algemeen beleid voor de woon- of arbeidsmarkt en er aansluitend een taak van de inspectiediensten van te maken. Deze zouden moeten beschikken over de nodige middelen om die praktijktesten te kunnen uitvoeren. Onderzoek kan dan fungeren als objectief knipperlicht, naast een melding. Dat zou een signaal kunnen zijn om de praktijktesten uit te voeren.

Patrick Charlier geeft mee dat Unia ook praktijktesten liet uitvoeren ter controle van het engagement om het beleid aan te passen na een veroordeling. Hier gaat het vaak om horecazaken. In de drie gevallen waarin Unia dit deed, bleek er na zes maanden geen discriminatie meer vastgesteld te zijn.

Els Keytsman vervolgt door te zeggen dat het belangrijk is om met de immobiliënkantoren te werken. Dat zal Unia ook blijven doen en dat zorgt voor een positieve evolutie. Daarnaast zit er ook nog een groot probleem bij de individuele verhuurders. Die groep is moeilijker te bereiken en er wordt vermoed dat hier weinig verbetering vast te stellen is.

6. Negationisme en antisemitisme

De cijfers van negationisme en antisemitisme stijgen inderdaad sterk. Dit is onder andere te wijten aan de meldingen die Unia ontving naar aanleiding van de vertoning van Joodse stereotypen tijdens het Aalsters carnaval. Tegelijk schommelen die cijfers over de jaren heen, wat vaak gelinkt is met de actualiteit zoals met het Palestijns-Israëliësch conflict. Wanneer dat conflict opflakkerd, worden in België allerlei betogingen en acties georganiseerd. Soms neigen die acties naar antisemitisme.

Er zijn twee resoluties die gebruikt kunnen worden om die stijgende trend aan te pakken. Zo heeft ECRI de eigen algemene beleidsaanbeveling nummer 9 over de strijd tegen antisemitisme en holocaustontkenning compleet herwerkt. Unia zetelde in ECRI en in de werkgroep die dit uitwerkte. Dit gebeurde op een grondige manier door in gesprek te gaan met heel wat relevante actoren. Samen met een pertinente resolutie van de Senaat over antisemitisme wordt veel belang gehecht aan vorming en educatie in de brede betekenis van het woord. Daar start alles mee,

zeker wat betreft herdenkingsactiviteiten. Dat is een Vlaamse bevoegdheid waar al zaken rond gebeuren, bijvoorbeeld de samenwerking met de Kazerne Dossin, en waarop nog extra kan ingezet worden. Voor de aanpak van antisemitisme en het herkennen van negationisme is er met de Kazerne Dossin een belangrijke samenwerking; in het project 'Holocaust, politie en mensenrechten' werkt Unia mee aan de train-de-traineractiviteiten die specifiek voorzien zijn om rond dit thema te kunnen werken met politieagenten. Dit is nuttiger dan enkel de focus te leggen op antisemitisme, want zo leert men ook andere vormen van racisme herkennen en wat de rol van de betrokkene daarin is vanuit diens functie. Beide resoluties stellen dat er blijvend moet ingezet worden op het vormen van politieagenten. Tevens is het nuttig om die cases door de politie te laten registreren.

Unia hecht veel belang aan de waakzaamheidscel Antisemitisme. Naast Unia zijn ook de FOD Binnenlandse Zaken, de FOD Justitie, de cel Gelijke Kansen van de FOD Justitie en vertegenwoordigers van de joodse gemeenschappen daarbij betrokken. Daarin worden incidenten besproken, worden de cijfers bekeken en gekeken naar wie wat aanpakt. Een tijd geleden werd de waakzaamheidscel stopgezet, maar gelukkig hebben de toenmalige ministers Kris Peeters en Koen Geens die opnieuw opgestart.

7. Haatspraak

Sociale media zijn goede uitvindingen maar zorgen tegelijk voor een snelle verspreiding van haatspraak. Unia werkt samen met grote socialemediabedrijven zoals Facebook, Twitter en YouTube. De samenwerking is niet evident. Er is de Belgische wetgeving, maar de hoofdzetels van die bedrijven liggen niet in België. De rol van Unia is om zaken die strijdig zijn met de Belgische wetgeving onder de aandacht te brengen van die bedrijven. Die bedrijven hebben uiteraard hun eigen beleid en regels waardoor zij zaken offline kunnen halen. Een moeilijke vraag die via die samenwerking naar boven komt, is wie Unia in haar rol controleert.

Unia ijvert er echter voor dat socialemediabedrijven, zij die websites hosten en zij die het internet mogelijk maken zelf goede regelgeving uitwerken op internationaal niveau. Hierbij kan Europa een belangrijke rol spelen. Daar is het voor Unia veel moeilijker om een rol in op te nemen. Het kan namelijk niet het hele internet screenen. Daar bestaan andere organen voor en daar werkt Unia mee samen. Vaak komen mensen zaken bij Unia melden. Dan tracht Unia de melder te empoweren zodat die de melding rechtstreeks doorgeeft aan het bedrijf in kwestie. Maar als uit analyse blijkt dat er constant iets fout loopt, dan zet Unia zelf stappen. In cases waar de wet overtreden wordt en er sprake is van strafbare haatspraak, zal Unia naar de rechter stappen. Zo worden soms ook hiaten in de jurisprudentie opgevuld.

8. De behandelingstermijn

De behandelingstermijn is verdubbeld. Het gaat ook om meer dan 10.000 meldingen in coronatijden. De werkdruk is dus zeer groot. De behandelingstermijn zal ook niet snel terug normaliseren, integendeel. Die kan zelfs nog oplopen.

Patrick Charlier vertelt dat er ook wel zaken worden ondernomen op dat vlak. De aanpak van de meldingen van haatspraak is een voorbeeld van het beleid dat Unia voert om de werklust aan te pakken. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een melding van individuele slachtoffers en andere meldingen. Bij haatspraak is er vaak geen sprake van een individueel slachtoffer. In dergelijke zaken wordt sneller overgegaan naar een vorm van typeantwoord om geen uitgebreide analyse te doen want dat zou te veel werk vergen. Aan individuele slachtoffers wordt bijstand verleend. Daarnaast gaat Unia diepere analyses maken.

Bij meldingen over burenruzies zijn lokale actoren beter geplaatst om daarop een antwoord te bieden. Het zou Unia te veel tijd kosten om dergelijke zaken te analyseren gezien de historiek die daar vaak aan vasthangt. Daarenboven is het discriminatoir motief daar zelden het belangrijkste aspect. Daarom besliste Unia principieel om meldingen over burenruzies niet te behandelen. Dat is nog een voorbeeld van hoe Unia de werklast onder controle tracht te houden.

9. De behandeling van een melding

Els Keytsman schetst wat de steun is die Unia geeft aan melders wanneer zij naar de rechtbank stappen. Bij de behandeling van een dossier staat Unia vaak lang in contact met de melder. Samen wordt dat dossier opgebouwd, waarbij de melder een grote inbreng heeft.

Het proces start met het bieden van een luisterend oor. Daarna worden eventueel stappen gezet om tot een onderhandelde oplossing te komen. En soms wordt er naar de rechter gestapt. Daarbij neemt het slachtoffer zelf een advocaat onder de arm. Unia stapt dan als burgerlijke partij apart met een eigen advocaat naar de rechter. Unia betaalt dus niet voor de advocatenkosten van het slachtoffer. Uiteraard werken die advocaten nauw samen. Door zo te werken komt het slachtoffer op voor de eigen belangen en treedt Unia op als gelijkheidsorgaan, wat toch een andere rol is. De juridische ondersteuning bestaat dus uit advies en uitwisseling van informatie. Slachtoffers die alleen naar de rechter stappen, kunnen ook juridisch advies van Unia krijgen.

Het is onduidelijk of één bepaald dossier echt iets kan teweegbrengen in de samenleving, maar er wordt sowieso bijgedragen tot de jurisprudentie. Soms hebben dossiers een sensibiliserend effect, wat hopelijk zorgt voor een sense of urgency bij de beleidsmakers om daarmee aan de slag te gaan. Zo was er een keukenfabrikant die discrimineerde op basis van leeftijd. Daar kwam een rechtszaak van die heel wat media-aandacht trok, waardoor veel mensen beseften dat leeftijd een beschermd criterium is. Unia zag toen een stijging in het aantal meldingen over leeftijdsdiscriminatie. Maar in vergelijking met andere criteria komen er veel minder meldingen over leeftijdsdiscriminatie binnen. Andere uitspraken kregen zelfs internationale weerklank, zoals die over het bedrijf Feryn nv. Zij zeiden publiekelijk dat ze liever geen mensen met een migratieachtergrond wensten aan te werven omdat de klanten dat niet wilden.

10. Lgbtqi+

Recent waren er in het Vlaams Parlement debatten en hoorzittingen naar aanleiding van een voorstel van resolutie over geweld en discriminatie tegen lgbtqi+-personen (*Parl.St.* VI.Parl. 2020-21, nr. 761), waarbij ook Unia het woord mocht nemen. Het aantal meldingen en klachten bij de politie vanuit de lgbtqi+-gemeenschap blijft laag. Dat ligt waarschijnlijk aan het schaamtegevoel bij het slachtoffer of het eventuele gebrek aan een menselijk psychosociaal onthaal bij de lokale politiezone. Als er echter gewerkt wordt met anoniem melden, kan noch de politie, noch Unia daarmee aan de slag gaan. Wat eventueel wel kan, is dat de identiteit van het slachtoffer dat de melding maakt gedurende het traject niet bekendgemaakt wordt.

Er zijn actieplannen nodig op verschillende beleidsniveaus. Unia was recent betrokken bij de opmaak en de evaluatie van het Interfederaal Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van lgbtqi+-personen. Unia blijft overtuigd van het nut van dat plan en hoopt dat het er toch nog zal komen. Dit moet ook gaan over verschillende beleidsdomeinen. Hierbij speelt sensibilisering een belangrijke rol.

Unia werkt samen met Çavaria. Dankzij hun opvang- en infolijn Lumi staan zij dichterbij de doelgroep, wat het gemakkelijker maakt om zaken te melden. Ook met de onderwijsactoren wordt nauw samengewerkt.

Patrick Charlier zegt dat er ook recent een protocol getekend is met Sensoa. En eerstdaags zal Unia de aanbevelingen over plasma- en bloeddonoratie herhalen, dit naar aanleiding van een arrest van het Grondwettelijk Hof. Het is zo dat mannen die seks hebben met mannen vandaag restricties ondergaan om plasma of bloed te kunnen doneren. In Frankrijk wordt in maart 2022 de wachttijd van meerdere maanden na het laatste seksueel contact voor bloeddonoratie afgeschaft. Dit is gebaseerd op nieuwe wetenschappelijke inzichten. Unia vindt daarom dat de Belgische regelgeving moet herzien worden.

11. Corona

Els Keytsman zegt dat Unia de impact van corona blijft monitoren. Dit gebeurt via de meldingen, een vinger aan de pols van de samenleving. Daarnaast blijft Unia adviezen geven op basis van de signalen die opgevangen worden via de bestaande samenwerkingsverbanden.

De rapporten zijn tevens een instrument om achterom te kijken wat er allemaal beslist is en wat de impact daarvan was. In een later rapport werkte Unia een handleiding uit over wat er moet gedaan worden en waarop de overheden moeten letten bij een gezondheids crisis. Daarvoor baseerde Unia zich ook op documenten van verschillende internationale instellingen.

Corona zorgde niet alleen voor een stijging in het aantal meldingen, maar ook voor een verschuiving in de aard van de meldingen. In het begin van de crisis liepen meldingen binnen van mensen met een Aziatisch uiterlijk. Zij werden belaagd omdat ze werden aanzien als de oorzaak van de pandemie. Ook het verplegend personeel werd discriminatoir behandeld in de winkel vanwege hun potentiële contacten met coronapatiënten. Naarmate de pandemie vorderde en andere maatregelen werden getroffen, veranderde de inhoud van de meldingen. Het ging dan onder andere over scholen die onvoldoende rekening hielden met de moeilijke thuissituatie van leerlingen.

Wat betreft gender en intrafamiliaal geweld was er ook een stijging van het aantal meldingen merkbaar. Voor verdere details verwijst *Els Keytsman* naar het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De verplichte lockdown lag daar mee aan de basis van.

De personen met een handicap zijn uitzonderlijk hard getroffen tijdens de coronacrisis. Zo viel de thuiszorg weg of voelden ze zich onveilig om langs te gaan in ziekenhuizen wegens het gebrek aan beschermend materiaal. De ouders van kinderen met een handicap moesten beslissen om hun kind in de instelling te laten, waar die de nodige zorg kreeg maar niet kon bezocht worden, of thuis op te vangen. Daarbij komt nog dat het groeipakket aan de zorginstelling wordt uitbetaald, waardoor ouders die de tweede optie kozen zelf moesten opdraaien voor de extra kosten. Al deze zaken kaartte Unia op Vlaams niveau aan in de taskforce Kwetsbare Gezinnen en in een soortgelijke taskforce op federaal niveau. De sterkte hier is dat zowel de expertise van personen met een handicap als de kennis over het VN-verdrag over de rechten van personen met een handicap gebundeld konden worden. Zo had het beleid de kans om potentiële beslissingen af te toetsen.

12. De oprichting van een Vlaams mensenrechteninstituut

12.1. De kansen van een mensenrechteninstituut

Unia verwijst in de eerste plaats naar bevoegd minister Bart Somers voor een stand van zaken. Unia wordt geconsulteerd maar is in deze uiteraard geen beslissende actor.

Unia bracht net voor de kerstvakantie een analyse uit op basis van de conceptnota van de Vlaamse Regering van 19 juli 2021 met betrekking tot de basisarchitectuur voor een Vlaams mensenrechteninstituut. Daarin probeert Unia ook de positieve kansen te zien. Het is namelijk goed dat er een nieuwe sterke speler komt ter bescherming van de mensenrechten. Het budget zou ondertussen onderhandeld zijn en zou vier miljoen euro bedragen. Dat is een sterke injectie van middelen om de mensenrechten te verdedigen en te monitoren in Vlaanderen.

Ook de uitgangspunten van het Vlaams Mensenrechteninstituut zijn zeer verdedigbaar. Er werd gekozen om te gaan van een gelijkheidsorgaan naar een orgaan met een breder mandaat. Het moet onafhankelijk zijn en voldoen aan de Paris Principles. Er zal ook samengewerkt worden op het Belgische interfederale niveau.

De keuze voor de oprichting van een geschillenkamer is interessant. Het is niet eenvoudig voor een slachtoffer om naar de rechter te stappen. Hier kan een geschillenkamer drempelverlagend werken. Het is wel jammer dat dit enkel in Vlaanderen mogelijk wordt gemaakt, en niet in een interfederale context gebeurt.

12.2. Bezorgdheden

Unia werkte tot nog toe steeds constructief mee door uit te leggen hoe vandaag gewerkt wordt en de bezorgdheden mee te geven. Toch betreurt Unia dat de beslissing tot oprichting van een Vlaams mensenrechteninstituut genomen is zonder een voorafgaandelijke evaluatie. Het gaat om een beslissing die wellicht ideologisch is ingegeven.

Er is nog onvoldoende nagedacht over de terugtrekking van Vlaanderen uit Unia. De bevoegdheidsverdeling is namelijk niet altijd even duidelijk. Het voorontwerp van decreet tot oprichting van een Vlaams mensenrechteninstituut spreekt van Vlaamse bevoegdheden zonder meer. Er zal nood zijn aan concrete afspraken over wie welke dossiers zal behandelen.

Het is ook jammer dat in dit verband het gesprek met het Brusselse niveau vrij laat is opgestart. Het is beter om dit regelgevend aan te pakken in de plaats van te wachten tot wanneer instellingen voor zichzelf uitmaken wie wat zal opnemen. Brussel blijft een ingewikkeld probleem en het is niet duidelijk hoe dat opgelost zal worden.

Er wordt vaak verwezen naar een uniek loket om de burger wegwijs te maken. Het probleem is dat hier met verschillende wetgevingen zal gewerkt worden en het Vlaams Mensenrechteninstituut een andere opdracht zal krijgen dan Unia. Het VMRI zal in eerste instantie inzetten op bemiddeling en als de betrokkene niet tevreden is met de uitkomst van de bemiddeling, zal die een klacht kunnen indienen bij de geschillenkamer die niet-bindende oordelen gaat vellen. Unia gaat anders te werk, wat de samenwerking zal bemoeilijken.

Unia zal blijven doorverwijzen, maar zelfs bij een warme doorverwijzing gaan melers verloren. Het is jammer dat de verplichting niet is opgenomen om wanneer men niet bevoegd is de dossiers die binnenkomen aan elkaar te bezorgen, wat wel

het geval is bij de ombudsdiensten. Dat zou nochtans wellicht het probleem rond GDPR oplossen, want er wordt met persoonsgegevens gewerkt.

Voor zover Els Keytsman het begrepen heeft, zal er een nieuw uniek loket worden opgericht. Er bestaat nochtans vandaag al een uniek loket wat betreft antidiscriminatie, dat is namelijk Unia zelf.

Met de oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut wordt gestreefd naar een organisatie met internationale uitstraling, veel slagkracht en impact, en er wordt gemikt op het behalen van de internationale A-status. Unia is daar al lang vragende partij voor. Enkele jaren geleden werd het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens opgericht, dat zou interfederaliseren en zo kon streven naar die A-status. Nu zullen verschillende instellingen daar samen naar moeten streven. Het federale mensenrechteninstituut zal dat wellicht samen met het Vlaams Mensenrechteninstituut en Unia moeten aanvragen.

Tot slot is er de vrees voor lagere rechtsbescherming voor personen die discriminatoir behandeld werden. De nieuwe instelling kan namelijk niet naar de rechter stappen. Unia ziet die stap echter als een stok achter de deur om een goede dading te onderhandelen. Het Vlaams Mensenrechteninstituut zal ook geen onderzoeksbevoegdheid krijgen of sancties kunnen treffen. Er zijn amper hefbomen die ervoor kunnen zorgen dat de oordelen van het Vlaams Mensenrechteninstituut zullen gevolgd worden. Er is sprake van het niet-anonimiseren van oordelen in het geval van rechtspersonen. Er zal aan 'naming and shaming' gedaan worden.

Het belang om naar de rechter te kunnen stappen blijkt uit een recente nog niet-gepubliceerde studie die werd uitgevoerd door de UCLouvain en de Brusselse Universiteit Saint-Louis. Ze onderzochten tien jaar jurisprudentie van de antidiscriminatieregelgeving in België. Daaruit blijkt dat een slachtoffer dat alleen naar een rechter stapt, een kans op de drie heeft om de case te winnen. Wanneer het wordt bijgestaan door een gelijkheidsorgaan stijgt dat naar twee op de drie. Dat komt door de jarenlange juridische expertise rond antidiscriminatie en antiracisme in de bestaande gelijkheidsorganen.

Minister Bart Somers haalt zijn inspiratie uit het College voor de Rechten van de Mens in Nederland. Dat heeft een hoge morele autoriteit waardoor 80 procent van de oordelen van de geschillenkamer spontaan wordt overgenomen. Volgens Unia ligt dat ook aan iets anders. In Nederland nemen de lokale antidiscriminatiebureaus de bijstand aan individuele slachtoffers op. Elke gemeente is verplicht om zo'n bureau op te richten. Ze begeleiden het slachtoffer voor de geschillenkamer en ook voor de rechter. Die bureaus hebben een breed instrumentarium. In Vlaanderen zit dit alles vandaag vervat in de werking van Unia. Unia hoopt dat de architectuur van het VMRI nog kan bijgestuurd worden.

Recent werd bekendgemaakt dat er geen personeel vanuit Unia wordt overgenomen door het Vlaams Mensenrechteninstituut. Daardoor wordt een vlotte overgang moeilijk en dreigt verlies van expertise. De oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut zal een feit zijn op 15 maart 2023. Ondertussen moet Unia een afvloeiingsplan opstellen.

IV. Replieken van de commissieleden en aanvullende antwoorden

Orry Van de Wauwer vraagt of er een toenemende vraag is vanuit lokale besturen om een beroep te doen op de expertise van Unia in de aanpak van homohaar en of het vierhoeksoverleg ook vaker wordt ingezet.

De lange termijn voor het doneren van bloedplasma voor mannen die seks hebben met mannen moet niet aanzien worden als een vorm van discriminatie. Dat is wetenschappelijk onderbouwd. Tegelijk brengt het heel wat praktische en financiële moeilijkheden met zich mee voor de bloedinstellingen en moet de kwaliteit van het bloed vooropstaan. Er is een wetenschappelijk advies dat de wachtperiode van twaalf naar vier maanden kan zakken voor het doneren van plasma.

Bij de start van de commissievergadering is een aantal parlementsleden uit de vergadering vertrokken. *Maxim Veys* heeft daar op sociale media op gewezen. Als parlements lid kan hij dat doen. Maar het is betreurenswaardig dat er ook vanuit Unia gecommuniceerd is, waarbij gesteld wordt dat die parlementsleden geen oor hebben naar een gesprek over mensenrechten. Zo kan Unia nog meer onder vuur komen te liggen.

Wat betreft de praktijktesten op lokaal niveau polst *Maxim Veys* of Unia betrokken was bij het uitwerken van de correspondentietesten.

Tom Ongena is verbaasd over de opmerkingen over het personeel. De indruk werd gewekt dat het personeel zeker niet zal worden aangeworven door het Vlaams Mensenrechteninstituut. Vanwege wettelijke regels zal er geen automatische overname van personeel zijn, maar ze maken uiteraard wel een kans om aan de slag te gaan bij het Vlaams Mensenrechteninstituut.

Kris Van Dijck merkt op dat in een regeling van de werkzaamheden betreffende de bespreking van het jaarverslag van Unia in eerste instantie geoordeeld was om geen gedachtewisseling te organiseren omdat de toen aanwezige leden stelden dat het verslag duidelijk was. Vervolgens werd daarop teruggekomen door een aantal commissieleden met de vraag om Unia alsnog te horen. Hij hoedt er zich voor om te oordelen wanneer mensen al dan niet aanwezig horen te zijn op een vergadering. Dat moet iedereen voor zichzelf uitmaken.

Normaal gezien zou de gedachtewisseling enkel gaan over het jaarverslag 2020, maar de bespreking ging veel ruimer. Dat kan want het woord is vrij. In het vervolg van het decretale werk ter zake zal Unia nogmaals uitvoerig aan het woord komen, bijvoorbeeld via een hoorzitting. Het laatste woord hierover is dus nog niet gezegd.

Op de vraag van *Orry Van de Wauwer* antwoordt *Els Keytsman* dat Unia spreekt van het vijfhoeksoverleg, waar ook het parket mee aan tafel zit. Dat is goed omdat zo de politie en het parket een goed zicht krijgen op wat er op dat moment leeft en hoe fenomenen kunnen herkend worden. Op het niveau van de concrete dossiers moeten evenwel de juiste actoren aan tafel zitten. Daarbij kan niet zomaar iedereen mee aanschuiven. Het klopt dat meer lokale besturen interesse hebben in een samenwerking met Unia. De concrete informatie wordt nagezonden.

Els Keytsman beschikt niet over een lijst van gemeenten waarmee trajecten zijn opgestart rond correspondentietesten, met welke professoren en op welke thema's. Ook deze informatie wordt nagezonden. Maar alle steden die hiermee bezig zijn, betrekken Unia in de stuurgroep zodat alles op een goede manier wordt uitgevoerd. Op Vlaams niveau is Unia niet betrokken doorheen het hele traject rond correspondentietesten.

Wanneer Vlaanderen zich terugtrekt uit Unia, is het voor Unia van belang dat de expertise en ervaring worden overgedragen. Er is steeds in het vooruitzicht gesteld dat het personeel zou worden overgedragen. Zo zou het Vlaams Mensenrechteninstituut vanaf dag één op kruissnelheid kunnen werken. Unia kreeg ondertussen de formele bevestiging dat er geen personeel wordt overgedragen. Voor een werkgever is het belangrijk dat personeelsleden niet plots door een beslissing van hogerhand gevat worden. Uiteraard zal iedereen kunnen solliciteren bij het Vlaams

Mensenrechteninstituut. Maar in tussentijd moet Unia rekening houden met vooropzegtermijnen. Hier worden personeelsleden het slachtoffer van beslissingen van hogerhand. In het verleden zorgde het niveau dat de beslissing nam voor overdracht van bevoegdheden in dergelijke gevallen voor een oplossing.

De uiteenzetting is inderdaad ruimer gegaan dan enkel over het jaarverslag 2020. Unia is uiteraard bereid om bij toekomstig regelgevend werk waar nodig expertise in te brengen.

Els Keytsman neemt akte van de opmerking over communicatie vanuit Unia via Twitter. Het gaat om een vaststelling die samen werd gemaakt.

Patrick Charlier geeft nog mee dat het advies vanuit Unia over bloedplasmadonatie niet per se is om de termijn in te korten, maar om tenminste de evaluatie die wettelijk voorzien is, toe te passen en de beslissing van het Grondwettelijk Hof te respecteren. Er wordt eerstdaags een brief verstuurd naar federaal minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke om dat te doen. In het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk werd die periode recent aangepast. Vandaar de vraag om dit op wetenschappelijk onderbouwde manier ook in België te bekijken, zeker gezien het gebrek aan bloedplasma.

Unia is een van weinige organisaties die bij alle parlementen langsgaat om het jaarverslag voor te stellen. In alle parlementen vormt dat de aanleiding om het gesprek aan het gaan over actuele zaken. Dat ligt onder meer aan de tijdspanne tussen de publicatie en de voorstelling van het jaarverslag.

Kris VAN DIJCK,
voorzitter

Maxim VEYS,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

CST	Covid Safe Ticket
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance (Raad van Europa)
FOD	Federale Overheidsdienst
GDPR	General Data Protection Regulation (= algemene verordening gegevensbescherming, AVG)
lgbtqi	lesbian, gay, bisexual, transgender, questioning, intersex
M-decreet	decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften
NMBS	Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen
OCAD	Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse
Selor	Selectie en Oriëntatie (selectiebureau van de federale overheid)
UCLouvain	Université catholique de Louvain
UZ	universitair ziekenhuis
VMRI	Vlaams Mensenrechteninstituut
VN	Verenigde Naties
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten