

Interfederaal Gelijkekansencentrum

Jaarverslag 2014

Een keerpunt voor het Centrum

INTERFEDERAAL
GELIJKE
KANSEN
CENTRUM



Inhoudsopgave

Voorwoord	5
2014: EEN KEERPUNT VOOR HET CENTRUM	6

HOOFDSTUK 1

Markante gebeurtenissen uit 2014	9
1. VERKIEZINGEN EN NIEUWE REGERINGEN	10
1.1 Evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten	10
1.2 Homofobie.....	10
1.3 Veruiterlijking van overtuigingen, neutraliteit van overheidsdiensten.....	11
1.4 Werk. Positieve acties.....	11
1.5 Huisvesting.....	11
1.6 Handicap en de follow-up van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.....	12
1.7 Roma en woonwagenbewoners.....	12
1.8 Vergrijzing van de bevolking.....	12
1.9 Transversaliteit	13
2. HANDICAP: EEN STRENG RAPPORT VAN HET VN-COMITÉ	13
3. DIVERSITEITSBAROMETER HUISVESTING: VERONTRUSTEND KLIMAAT VAN DISCRIMINATIE	14
4. EDIV: EEN TOOL VOOR ONDERNEMINGEN OM MET DIVERSITEIT OM TE GAAN	15
5. DE AANSLAG OP HET JOODS MUSEUM VAN BELGIË	16
6. DE RECHTZAAK NAAR AANLEIDING VAN DE MOORD OP IHSANE JARFI	16

HOOFDSTUK 2

Dossiers en meldingen in 2014	19
1. DOSSIERS	22
1.1 1670 nieuwe dossiers geopend in 2014	22
1.2 2065 dossiers afgesloten in 2014.....	25
1.3 Gerechtelijke procedures	26
2. MELDINGEN	27

HOOFDSTUK 3

Discriminatie per domein	31
1. WERK	32
1.1 Zorgwekkend groot aantal pesterijen	33
1.2 Discriminatie van en sociale uitval bij jongeren met een migratieachtergrond	34
1.3 Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer.....	34
1.4 Arbeidsmarkt afgesloten voor personen met een handicap	35
Uitdagingen voor de toekomst: oudere werknemers.....	35
2. HUISEVESTING	36
2.1 Lessen uit de diversiteitsbarometer	36
2.2 Lessen uit de zaak Jan Hans Immo.....	38
Uitdagingen voor de toekomst: de regionalisering van materies in verband met het recht op huur.....	38
3. ONDERWIJS	39
3.1 Met een handicap is de vrije schoolkeuze nog steeds niet gewaarborgd	39
3.2 Schoolreglementen over het dragen van religieuze symbolen	40
3.3 Pesterijen op school	41
Uitdagingen voor de toekomst: de diversiteitsbarometer onderwijs	41
4. SAMENLEVING	42
4.1 Gewelddadiger gedrag tot en met haatmisdrijven	42
4.2 Discotheken, horecasector: niet iedereen is welkom.....	43
Uitdagingen voor de toekomst: opleiden en bewustmaken	43
5. MEDIA, INTERNET	43
5.1 Haatboodschappen en politieke communicatie	43
5.2 Gaza doet het internet ontsporen	44
5.3 Roma gestigmatiseerd in de pers.....	45
Uitdagingen voor de toekomst	46
6. POLITIE, JUSTITIE	46
6.1 Diversiteitsbeleid: een onophoudelijke taak.....	46
6.2 Omzendbrief col 13/2013: nog te weinig toegepast?.....	47
Uitdagingen voor de toekomst: herstelrecht	48

HOOFDSTUK 4

Discriminatie per criterium	49
1. 'RACIALE' CRITERIA	50
1.1 Antisemitisme	51
1.2 De Roma die niemand wil.....	52
2. HANDICAP	53
2.1 Hindernissenbaan voor rolstoelgebruikers.....	53
2.2 Werk en langdurige ziekten.....	54
2.3 Obesitas en handicap	55
2.4 Internering: grondrechten dreigen vergeten te worden.....	55
3. GELOOF OF LEVENSBESCHOUWING	55
4. SEKSUELE GEAARDHEID	57

4.1	Het interfederaal actieplan tegen homofoob en transfoob geweld	57
4.2	Omgaan met seksuele geaardheid op school: het blijft moeilijk	58
4.3	Co-ouderschap: een belangrijke stap voorwaarts	58
5.	LEEFTIJD	59
6.	VERMOGEN	60

HOOFDSTUK 5

	Het Centrum netwerk	61
1.	NATIONAAL	62
1.1	Intrafrancofoon overlegplatform	62
1.2	Brussel: partnerschap met Actiris	62
1.3	Vlaanderen: onderwijs en werk	62
1.4	Een partner van het middenveld	63
1.5	Nationaal mensenrechteninstituut	63
2.	INTERNATIONAAL	63

HOOFDSTUK 6

	Uitdagingen voor de toekomst	65
1.	DECENTRALISATIE VAN HET CENTRUM CONSOLIDEREN	66
1.1	Vlaanderen	66
1.2	Wallonië	67
1.3	Brussel	68
2.	DE BEVOEGDHEDEN VAN DE GEMEENSCHAPPEN EN DE GEWESTEN ONDERSCHRIJVEN	68
3.	STRIJD TEGEN 'STRUCTURELE' DISCRIMINATIE	68
4.	DRIE HOOFDLIJNEN	69
4.1	Een centrum dat participatie bevordert	69
4.2	Een centrum dat openstaat voor actoren uit de samenleving	69
4.3	Een centrum dat de kennis van en het respect voor de grondrechten bevordert	69
	BIJLAGEN	71
1.	HET CENTRUM IN HET KORT	72
1.1	Opdrachten	72
1.2	Organigram en omschrijving	72
2.	RAAD VAN BESTUUR	74
3.	BALANS EN RESULTATENREKENINGEN VAN HET CENTRUM	75
4.	PUBLICATIES VAN HET CENTRUM	76
5.	LOKALE AANSPREEKPUNTEN VAN HET CENTRUM	79

Voorwoord



2014, EEN KEERPUNT VOOR HET CENTRUM

Dit jaarverslag is bijzonder. Het is immers het allereerste jaarverslag van het Interfederaal Gelijkekansencentrum (verder: 'het Centrum'). Op 15 maart 2014 is het Centrum interfederaal geworden en kreeg het een nieuwe naam. Toch is er geen sprake van een totale ommekeer. Al van bij zijn oprichting werd er door het Centrum beleidsmatig met het gewest- en gemeenschapsniveau rekening gehouden. Zo werd er reeds één derde van de leden van de raad van bestuur door de gewesten en de gemeenschappen voorgedragen. Het Centrum ging ook steeds nauwer met deze politieke entiteiten samenwerken voor de beleidsmateries waarvoor zij bevoegd werden, zoals huisvesting, onderwijs en werk.

Voor het Centrum zelf is de overgang wel ingrijpend. Zo is er een nieuwe raad van bestuur die sinds februari 2015 in werking is getreden. De raad is samengesteld uit 21 effectieve leden (10 daarvan zijn aangeduid door de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de 11 anderen door de gewest- en gemeenschapsparlementen (4 door het Vlaams Parlement, 2 door het Waals Parlement, 2 door het Franse Gemeenschapsparlement, 2 door het Brussels parlement en 1 door het parlement van de Duitstalige Gemeenschap). De raad zal twee co-voorzitters aanduiden en in de loop van 2015 ook een nieuwe co-directie benoemen. Het is deze raad van bestuur die dit jaarverslag heeft goedgekeurd. Intern kunnen we spreken van een echte herstructurering¹ die de lokale inbedding van het nu Interfederaal Gelijkekansencentrum verankert. In Vlaanderen werden in het kader van het gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet in juli 2008², dertien Meldpunten Discriminatie opgericht. Ze werden door de Vlaamse administratie voor Gelijke Kansen gefinancierd, door de steden beheerd en konden rekenen op de steun van het Centrum bij het behandelen van meldingen en dossiers (discriminatie, haatmisdrijven, haatboodschappen).

Sinds 1 januari 2014 maken de Meldpunten integraal deel uit van het Interfederaal Gelijkekansencentrum en werden de medewerkers personeelsleden van het Centrum. Voor hen was de overgang meer dan een louter administratieve aangelegenheid: de overstap naar een onafhankelijke openbare instelling betekent ook dat er op een andere manier wordt aangekeken tegen het lokale

beleid om diversiteit te bevorderen en discriminatie tegen te gaan.

In Wallonië zijn de Espaces Wallonie bevoegd om slachtoffers van discriminatie op te vangen en om hen met het Centrum in contact te brengen. In de loop van 2014 heeft het Centrum de ambtenaren van de Espaces Wallonie opgeleid en hen de nodige informatie bezorgd. In 2015 moet de 'verankering' van het Centrum in de Waalse steden concreet vorm krijgen. In het hoofdstuk 'Toekomstige uitdagingen' komt u hierover meer te weten. (pp. 65)

Wat betekent deze interfederalisering van het Centrum voor de burger? Veel en weinig. De aanwezigheid in grote Vlaamse en Waalse steden en later ook in de Brusselse gemeenten, zal het Centrum vlotter toegankelijk maken, zowel voor de slachtoffers van discriminatie als voor alle personen, organisaties, overheden of instanties die een beroep willen doen op de expertise van het Centrum. De taken van het Centrum zijn tijdens deze overgangsfase echter niet veranderd. Het Centrum bleef 'open tijdens de werken' en zijn diensten waren zoals gebruikelijk voor iedereen toegankelijk. Het bleef diversiteitsopleidingen in openbare instellingen en particuliere ondernemingen verzorgen. Ook de behandeling van meldingen en individuele dossiers – de missie waarvoor het Centrum het beste gekend is bij het grote publiek – ging onverminderd voort.

Het nieuwe Centrum behoudt met andere woorden zijn drievoudige opdracht die het van de wetgever kreeg:

1. Meldingen behandelen over feiten die discriminatie doen vermoeden en over haatmisdrijven en haatboodschappen;
2. Preventief werken door burgers en betrokken actoren te informeren en op te leiden via studiedagen, praktijkgerichte acties, bewustmakingscampagnes en via de media;
3. Het gevoerde antiracisme- en antidiscriminatiebeleid evalueren, adviezen en aanbevelingen formuleren om de wetgeving, regels en praktijken te verbeteren.

Individuele dossiers behandelen, informeren en begeleiden

Door een lokaal netwerk uit te bouwen, kan het Centrum gericht te werk gaan omdat de situatie in de drie gewesten van het land niet dezelfde is. De lokale

¹ Zie het organigram van het Centrum als bijlage, pp 73

² Zie het decreet op <http://www.gelijkekansen.be/Hetbeleid/Wetgeving/Vlaanderen/GKGBdecreet.aspx>

verankering in Wallonië zal niet noodzakelijk op dezelfde manier functioneren als de Meldpunten in Vlaanderen, maar de uitdaging om de dienstverlening van het Centrum beter toegankelijk te maken, blijft dezelfde.

Het Centrum zal meer moeten investeren in samenwerking met lokale partners, net zoals dat nu al het geval is met 'nationale' actoren zoals vakbonden, middenveld- en beroepsorganisaties. Het Centrum is nu trouwens volledig bevoegd om zich over de bevoegdheden van de gemeenschappen en de gewesten te buigen. Het kan voortaan op basis van hun decreten en ordonnanties gerechtelijke stappen ondernemen. Hierdoor dient zich een nieuw actieterrein voor het Centrum aan, niet alleen op juridisch vlak, maar ook wat betreft het opzetten van structurele en preventieve acties.

Opvolging van beleidsmaatregelen verzekeren, maatregelen stimuleren en aanbevelingen formuleren

Samenwerken met de deelstaten is niets nieuws. Lang voor het Centrum officieel een interfederale instelling werd, sloot het al protocollen met de gemeenschappen en de gewesten. Het Centrum heeft nu wel meer armslag om op te treden in sectoren die tot de bevoegdheden van de gemeenschappen en de gewesten behoren en heeft meer mogelijkheden om in deze materies gerechtelijke stappen te ondernemen. Wanneer het bijvoorbeeld gaat om de gebrekkige toegankelijkheid van het openbaar vervoer voor personen met een handicap, kijkt het Centrum niet langer alleen naar de NMBS, maar ook naar De Lijn, de TEC of de MIVB.

Impact op de gewest- en gemeenschapsregeringen

2014 was niet alleen het jaar waarin het Centrum officieel een interfederale instelling werd. Er vonden ook federale en regionale verkiezingen plaats. Dat betekent dat de verschillende regeringen de komende jaren een nieuw beleid zullen uitstippelen. Het Centrum wil dat gelijke kansen en de bestrijding van discriminatie niet de bevoegdheid van één enkele minister of staatssecretaris is. Het moet een transversale aangelegenheid worden die deel uitmaakt van alle beleidsmaatregelen die op het gebied van werk, huisvesting, gezondheid en mobiliteit worden genomen, en het moet vooral prioriteit krijgen.

De zesde staatshervorming heeft het pakket bevoegdheden van de deelstaten gevoelig uitgebreid. Het overdragen van bevoegdheden is echter een tweesnijdend zwaard. Het kan enerzijds voor een positieve dynamiek zorgen wat betreft de bevordering van gelijke kansen in decreten en beleidsmaatregelen van de gemeenschappen en de gewesten en de legitimiteit van het Centrum in de deelstaten vergroten. Anderzijds kan het ook een rem zetten op de agenda wanneer de goede wil niet bij iedereen aanwezig is.

Zodra de nieuwe regeringen geïnstalleerd waren, kon het Centrum een eerste reeks werkvergaderingen beleggen met de verschillende ministers voor Gelijke Kansen. Het zal dit initiatief in 2015 voortzetten. Het overdragen van bevoegdheden kan dus een zegen of een vloek zijn, afhankelijk van de manier waarop de overheden ermee omspringen. Werk, onderwijs en huisvesting zijn zowel kweekvijvers voor discriminatie als hefboomen om een gelijke toegang tot rechten te waarborgen. De gewestelijke regeringen hebben de enorme verantwoordelijkheid om werk te maken van een samenleving met meer gelijkheid.

Wat de toegang tot huisvesting betreft, kunnen de decreten bijvoorbeeld de bestaande regelgeving om directe of indirecte discriminatie te voorkomen al dan niet versterken. De gewestelijke decreetgevers kunnen nog een stap verder gaan en bijvoorbeeld gewestelijke inspecteurs de bevoegdheid geven om gevallen van discriminatie op te sporen.

Het Centrum zal almaar vaker specifieke aanbevelingen moeten formuleren die rekening houden met het beleid dat ieder gewest voert, maar ook met de situatie in het middenveld. Zo heeft het Centrum al gereageerd op het verbod op religieuze symbolen in het Franstalig hoger onderwijs. Dit probleem is niet in die vorm aan de orde in het noorden van het land.

In Vlaanderen heeft het Centrum moeten bemiddelen bij De Lijn over elektrische scooters voor personen met beperkte mobiliteit. In de loop van 2013 voerde de vervoersmaatschappij plots een verbod in en mochten deze scooters niet langer mee op de bus of op de tram, wat duidelijk de mobiliteit van de betrokken personen belemmerde. Voor het Centrum was er sprake van discriminatie op basis van een handicap. In de loop van 2014 zette het Centrum zijn bemiddelingswerk met De Lijn voort en begon de vervoersmaatschappij haar beslissing om scooters van personen met een beperkte mobiliteit te verbieden, te herzien, of in ieder geval te nuanceren. Scooters met bepaalde technische kenmerken mogen opnieuw op bussen en trams.

Ook in Brussel kwam het Centrum tussen na een actieonderzoek over de sector van de thuishulp en de thuiszorg. Specifiek voor de gewestelijke overheid werkte het Centrum hiervoor een aanbeveling uit.

Als het gaat om het opzetten van een campagne om de toegankelijkheid van scholen voor kinderen met een handicap te bevorderen, is het interessant om weten dat momenteel drie op tien scholen in Vlaanderen toegankelijk zijn, tegenover slechts één op tien in Wallonië.

Gidsfunctie op federaal niveau

In de strijd tegen racisme en discriminatie blijft de federale regering natuurlijk een belangrijke rol spelen, ook wanneer het gaat om bevoegdheden die ze deelt met de gemeenschappen en gewesten. Op het vlak van werk, de sociale zekerheid, het OCMW-beleid, het strafrechtelijke beleid en de politie moet er nog heel veel gebeuren.

In de loop van 2014 stelde het Centrum jammer genoeg vast dat in bepaalde dossiers geen vooruitgang werd geboekt. Zo heeft België nog altijd geen interfederaal actieplan tegen racisme, hoewel dit onmiddellijk na de Wereldconferentie tegen racisme in 2001 in Durban was aangekondigd. Toen ons land in 2007 een nieuwe antidiscriminatiewetgeving invoerde, voorzag die ook een koninklijk besluit over positieve actie. Acht jaar later is er nog steeds geen KB. We hebben een wetgeving die discriminerend gedrag verbiedt en bestraft, maar die geen gerichte acties toelaat of aanmoedigt. Een werkgever die bij voorkeur oudere werknemers of werknemers van buitenlandse herkomst in dienst neemt, kan hiervoor gestraft worden. Het Centrum betreurt deze terughoudendheid die de vraag naar een globaal, transversaal gelijkheidsbeleid alleen maar dringender en dwingender maakt.

De verleiding voor de overheden is groot om gelijke kansen te zien als materie die uitbesteed kan worden aan een instelling zoals het Centrum, en dit principe en grondrecht niet in alle beleidsmaatregelen voor alle sectoren samen toe te passen. Dat is niet de opdracht van het Centrum: dat staat slachtoffers bij, geeft burgers informatie over hun rechten en plichten, maakt mensen bewust van de discriminatieproblematiek en geeft overheden advies om hun beleid te verbeteren, maar niet om dit in hun plaats te doen. Toch heeft men vaak de neiging om zich tot het Centrum of andere gespecialiseerde actoren te wenden, wanneer concrete maatregelen uitblijven.

Het Centrum is een katalysator voor het beleid, geen administratie. De strijd tegen discriminatie bevorderen,

is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle actoren in de samenleving. Met zijn acties wil het Centrum elk van deze actoren beter wapenen zodat die zelf kunnen meewerken aan het realiseren van deze doelstelling. Dit geldt zowel voor de burgers als voor organisaties en politieke actoren.

Dit eerste jaarverslag van het Interfederaal Gelijkekansencentrum start met een overzicht van een aantal markante gebeurtenissen in 2014 waarbij het Centrum sterk betrokken was. Daarbij gaat bijzondere aandacht naar de verkiezingen van mei 2014, de publicatie van de 'Diversiteitsbarometer Huisvesting' maar evengoed naar dramatische gebeurtenissen zoals de aanslag op het Joods Museum als de rechtszaak na de moord op Ihsane Jarfi.

Naar goede gewoonte zetten we ook in dit jaarverslag de belangrijkste cijfers over dossiers en meldingen op een rijtje. U leest hierover in hoofdstuk 2 waarbij de stijging van de cijfers ten opzichte van 2013 duidelijk het effect van de integratie van de Meldpunten (in Vlaanderen) in het Centrum het voorbije jaar illustreert.

In de daaropvolgende hoofdstukken zoomen we in op de voornaamste discriminatiedossiers per domein (werk, huisvesting, onderwijs, samenleving, media/internet en politie/justitie) en vervolgens per discriminatiegrond (raciale criteria, handicap, geloof/levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd en vermogen).

Dat het Centrum samenwerkt met tal van partners is niet nieuw en wordt beschreven in 'Het Centrum netwerk'. De uitdagingen die het Centrum wil aangaan, worden tot slot opgelijst in het hoofdstuk 'Uitdagingen voor de toekomst'.

We wensen u een aangename lectuur.

Patrick Charlier, *dd adjunct-directeur*
Jozef De Witte, *Directeur*

Markante gebeurtenissen uit 2014



2014 werd gekenmerkt door een reeks verwachte, institutionele momenten en door een aantal dramatische gebeurtenissen die de Belgische samenleving door elkaar hebben geschud en het Centrum tot actie dwongen. We halen hier de belangrijkste of relevantste feiten aan.

1. VERKIEZINGEN EN NIEUWE REGERINGEN

Naar aanleiding van de regionale en federale verkiezingen van 25 mei 2014 stuurde het Centrum een memorandum³ naar alle voorzitters en studiediensten van de partijen. Een tweede lijst met aandachtspunten volgde. Die was bestemd voor de verschillende ministers van Gelijke Kansen en voor de regeringen en was bedoeld om de algemene beleidsnota's gestalte te geven. Bij diezelfde gelegenheid ontmoette het Centrum ook heel wat partners om zijn prioriteiten uiteen te zetten.

Welke voorstellen van het Centrum hebben de federale regering en de gemeenschaps- en gewestregeringen in overweging genomen? Over het algemeen is de balans vrij positief. In alle regeerakkoorden is er sprake van samenwerking met het Centrum. Aan Vlaamse kant kondigt het regeerakkoord al de evaluatie door het parlement aan, zoals vermeld in artikel 7 van het samenwerkingsakkoord⁴.

De Brusselse regering vermeldt dat ze in een ordonnantie zal vastleggen in welke gevallen het Centrum gemachtigd is om gerechtelijke stappen te ondernemen.

Het klopt dat zeker niet alle aanbevelingen van het Centrum zijn overgenomen. Sommige hebben nauwelijks weerklank gevonden. Dit geldt bijvoorbeeld voor de uitwerking van een interfederaal actieplan tegen racisme waar nochtans al langer vraag naar is. De Franse Gemeenschap stelt 'een nationaal of intrafrancofoon plan' tegen racisme voor, terwijl de Brusselse regering van de strijd tegen discriminatie en racisme 'de rode draad wil maken die door alle getroffen beleidsmaatregelen

loopt'. Ook de Waalse regering vermeldt in haar beleidsverklaring dat ze 'met de grootste vastberadenheid' een antiracismebeleid wil voeren. Vlaanderen wil 'integratiepacten' sluiten waarbij iedereen zich ertoe verbindt om directe en indirecte discriminatie en racisme te bestrijden. De Duitstalige Gemeenschap verbindt zich ertoe om discriminatie en racisme te bestrijden in het kader van het 'integratieconcept' dat in de Raad voor Ontwikkelingssamenwerking, Solidariteit en Integratie (Rat für Entwicklungszusammenarbeit, Solidarität und Integration - RESI) werd uitgewerkt.

Omdat het opzetten van een interfederaal plan een bijzonder moeilijke taak blijkt te zijn, is het Centrum van plan om met de politieke beleidsniveaus uit de samenleving hierover een overlegprocedure op te starten.

1.1 | Evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten

Oorspronkelijk was er gepland om de wetten van 2007 na vijf jaar te evalueren. Die wetten hebben hun beperkingen aangetoond en zijn voor verbetering vatbaar. De federale regering belooft om dit samen met het Centrum te doen. Ook in de decreten en ordonnanties is er sprake van evaluatiemomenten. Ook hier zal het Centrum nauwlettend op toezien.

1.2 | Homofobie

Het interfederaal actieplan tegen homofobie moet worden geëvalueerd. Hierover zijn alle bestuursniveaus het in hun algemene beleidsverklaringen roerend eens. De federale regering benadrukt dat deze evaluatie samen met het Centrum moet gebeuren. Het zal ook belangrijk zijn om effectief rekening te houden met de conclusies van die evaluatie.

³ Zie: <http://www.diversiteit.be/federale-verkiezingen-13-juni-2010-memorandum-van-het-centrum-0>

⁴ Voor het samenwerkingsakkoord zie http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/article/samenwerkingsakkoord_belgisch_staatsblad_0.pdf

1.3 | Veruiterlijking van overtuigingen, neutraliteit van overheidsdiensten

Het Centrum is vragende partij voor duidelijke regels. De federale en de Vlaamse regering zijn voorstanders van een verbod op het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensbeschouwelijke overtuiging voor ambtenaren die rechtstreeks met het publiek in contact komen. Hoewel het niet in het Waalse regeerakkoord vermeld staat, heeft ook daar de bevoegde minister verklaringen in die zin afgelegd⁵. In Brussel vermeldt de verklaring van de Franse Gemeenschapscommissie dan weer alleen dat ambtenaren van overheidsdiensten de gelijke behandeling van gebruikers moeten garanderen zonder onderscheid op basis van (onder andere) overtuigingen. Het Centrum zal erop toezien dat bij het wet- of regelgevend proces rekening wordt gehouden met de harmonisatieprincipes waarvoor het al jarenlang pleit⁶.

1.4 | Werk. Positieve acties

De federale regering belooft een wetgevend kader uit te werken om voor bepaalde groepen werknemers positieve acties mogelijk te maken. Ze belooft bovendien om cijfermatige doelstellingen vast te leggen om bij overheidsdiensten werknemers met een migratieachtergrond in dienst te nemen via de methode van de socio-economische monitoring⁷. Dit zijn twee belangrijke stappen voorwaarts, ook al omdat de federale regering de relevantie van de socio-economische monitoring bekrachtigt die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum samen ontwikkelden. Deze monitoring laat toe om op basis van hun herkomst en hun migratieachtergrond de verschillen in positie op de arbeidsmarkt tussen personen te evalueren. De eerste versie werd in 2013 voorgesteld. In 2015 volgt een nieuwe, bijgewerkte editie.

In de Waalse beleidsnota is er sprake van overheidssteun om 'kwetsbare doelgroepen' en 'personen die het slachtoffer zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt' aan werk te helpen. De Franse Gemeenschap wil discriminatie op de arbeidsmarkt aanpakken en is van plan om in openbare aanbestedingen sociale clausules te laten opnemen om bij tewerkstelling rekening te houden met de aspecten 'diversiteit en gelijkheid'.

Zonder uitdrukkelijk te verwijzen naar personen met een migratieachtergrond, belooft de Brusselse regering voor hen gerichte acties op te zetten. Brusselse ondernemingen die 'personen uit sociaaleconomisch kwetsbare buurten' in dienst nemen, komen bij voorrang in aanmerking voor financiële steun. In de 'diversiteitsplannen' moeten hiervoor voortaan kwantitatieve doelstellingen worden opgenomen. De Brusselse regering zegt ook – via een activeringsbeleid – gericht te willen inzetten op alle personen die moeite hebben om toegang tot de arbeidsmarkt te krijgen.

De Vlaamse regering wil een juridisch kader uitwerken dat toelaat om voor bepaalde groepen werknemers positieve acties door te voeren. Ze legt een nieuwe lijst van groepen vast die ze in het kader van haar tewerkstellingsbeleid voorrang wil geven: jongeren, 55-plussers en personen met een handicap. Personen met een migratieachtergrond komen in tegenstelling tot vroeger niet op deze lijst voor. Bovendien heeft de minister van Gelijke Kansen in haar algemene beleidsnota als doelstelling vooropgezet om tegen 2020 10% werknemers met een migratieachtergrond bij de Vlaamse overheid tewerk te stellen. In tegenstelling tot vroeger definieert ze deze doelgroep voortaan als alle personen van niet-Belgische herkomst en maakt ze geen onderscheid tussen de 'oude' EU-lidstaten (EU15: Nederland, Frankrijk enz.) en de andere landen waar de groepen vandaan komen die het vaakst met discriminatie op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd. De doelstelling wordt met andere woorden tot 10% opgetrokken, maar tegelijk wordt het selectie criterium verruimd.

1.5 | Huisvesting

In de Vlaamse algemene beleidsnota staan duidelijk de gevallen van discriminatie in de huisvesting vermeld. De regionalisering van de reglementering op de privéhuurovereenkomsten wordt voorgesteld als een kans om de gelijke behandeling in deze sector te garanderen. Het Centrum hoopt dat rekening zal worden

5 Raadpleeg het dagblad 'La Libre' van 8 december 2014 online: <http://www.lalibre.be/actu/belgique/les-fonctionnaires-wallons-privés-de-signes-convictionnels-5485d45035707696bafa17f8>

6 Zie www.veruiterlijkingen.diversiteit.be

7 Meer informatie over de Socio-economische monitoring op http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/publication/socio-economische_monitoring_nl_final.pdf

gehouden met de voorstellen over de toegang tot de huisvestingsmarkt van de werkgroep die op initiatief van de minister van Huisvesting werd opgericht en waaraan het Centrum heeft meegewerkt.

De Waalse regering belooft om samen met het Centrum, het eigenaarssyndicaat, de huurdersvereniging en de openbare huisvestingsmaatschappijen een actieplan uit te werken om discriminatie aan te pakken.

1.6 | Handicap en de follow-up van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Met uitzondering van het federale regeerakkoord komt de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in alle beleidsnota's van de deelstaten ter sprake. Diezelfde beleidsnota's hebben het ook over de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en bij sportactiviteiten en over hun toegang tot openbare dienstverlening. In Brussel verklaart de Franse Gemeenschapscommissie dat ze beroepsopleidingen wil openstellen voor werkzoekenden met een handicap. Vlaanderen, Wallonië en de federale overheid willen de quota in hun respectievelijke overheidsdiensten afdwingen. De Franse Gemeenschap wil de oriëntering van leerlingen naar het buitengewoon onderwijs onderzoeken en beperken en redelijke aanpassingen voor kinderen met specifieke behoeften in het gewone onderwijs aanmoedigen. De Vlaamse overheid zet haar transversaal gelijkheidskansenbeleid voort. Zo wil ze tegemoetkomen aan de grote noden van personen met een handicap door hen de mogelijkheid te bieden om steun en hulpmiddelen te kiezen en een zo zelfstandig mogelijk bestaan te leiden. De Duitstalige Gemeenschap kondigt onder de noemer 'Inklusiv 2025' een langetermijnplan aan voor de inclusie van personen met een handicap.

Op het vlak van toegankelijkheid blijven de overheden weinig ambitieus. Zo is het federale regeerakkoord bijzonder voorzichtig wat de NMBS betreft. Alleen de Waalse regering wil een 'globaal uitgebreid en realistisch toegankelijkheidsplan' voor openbare gebouwen, het openbaar vervoer (TEC) en de toeristische voorzieningen uitwerken. De Brusselse regering zegt een nieuw plan voor de aanleg van wegen te willen uitwerken om die volledig

toegankelijk te maken voor personen met een beperkte mobiliteit. De Vlaamse regering verklaart te willen gaan voor een 'volledig toegankelijke samenleving' en plant hiervoor investeringen in netwerken voor communicatie en openbaar vervoer.

Wat werk betreft, blijven de becijferde (maar nooit gehaalde) doelstellingen behouden of worden die bijgesteld. De Waalse regering wil haar doelstelling van 2,5% werknemers met een handicap bij de overheid halen. Vlaanderen houdt vast aan zijn doelstelling van 3%, maar wil zijn inspanning opvoeren om dat quotum ook daadwerkelijk te halen. Ook de federale regering bevestigt een quotum van 3%.

1.7 | Roma en woonwagenbewoners

In haar strategisch plan Woonwagenbewoners 2012-2015 maakte de Vlaamse regering al een analyse van het tekort aan residentiële woonwagenterreinen en doortrekkersterreinen. De algemene beleidsnota stelt vast dat de situatie niet is veranderd en brengt een grootschalig toekomstig actie- en begeleidingsplan voor woonwagenbewoners ter sprake. Het Waalse Gewest zal lokale besturen steunen bij hun plannen om verblijfsterreinen voor woonwagenbewoners in te richten. Voorts zal ze de beschikbare terreinen in kaart brengen en een juridisch kader uitwerken om het tijdelijk verblijf van woonwagenbewoners te regelen.

Het Centrum pleit voor een daadwerkelijke en meetbare uitvoering van de doelstellingen vastgelegd in de omzetting van de nationale strategie voor de integratie van de Roma. Voorts vindt het Centrum dat Vlaanderen ook na 2016 zijn wijkstewardsprojecten moet voortzetten.

1.8 | Vergrijzing van de bevolking

Het Centrum wil een diversiteitsbeleid in de gezondheids- en de zorgsector. Deze eis vindt weerklank bij de Brusselse regering die een specifiek plan voor oudere personen in Brussel wil uitwerken. In dat plan

moeten rust- en verzorgingstehuizen bij de opvang van senioren 'rekening houden met hun sociale en culturele eigenheden'. In Wallonië is er in de gewestelijke beleidsverklaring 2014-2019 niet specifiek sprake van een diversiteitsbeleid voor deze sector, maar wil men in alle domeinen waarvoor de overheid bevoegd is, de dimensie 'gelijkheid' invoeren.

De Vlaamse regering zinspeelt ook op een diversiteitsbeleid voor deze sector, dat vooral focust op oudere holebi's en allochtonen.

1.9 | Transversaliteit

Een gelijkekansen- en antidiscriminatiebeleid moet transversaal zijn en moet in alle beleidsmaatregelen van een regering worden waargemaakt. De Vlaamse regering hanteert daarom sinds 2005 de *open coördinatiemethode*: alle maatregelen die de verschillende ministers nemen, moeten de gelijkekansenstoets doorstaan. Een vergelijkbare bezorgdheid zien we in de Franse Gemeenschap. Daar heeft de minister van Gelijke Kansen een transversaal antidiscriminatieplan voorgesteld dat zich op alle bevoegdheden van deze regering richt en voor alle ministers bindend is.

2. HANDICAP: EEN STRENG RAPPORT VAN HET VN-COMITÉ

België kreeg van het VN-Comité in 2014 een slecht rapport wat betreft de rechten van personen met een handicap. Ons land heeft het VN-Verdrag in 2009 geratificeerd en heeft in 2011 zijn eerste landenrapport ingediend. In dit rapport werd de balans gemaakt van alles wat de Belgische overheden hebben ondernomen om te voldoen aan de verplichtingen die uit het Verdrag voortvloeien. Dit rapport is nu beoordeeld door het VN-Comité, een deskundigenpanel op het gebied van handicap. Voor zijn beoordeling kon het VN-Comité een beroep doen op schaduwrapporten van middenveldorganisaties (zoals GRIP en het Belgian Disability Forum). Het Centrum,

dat belast is met de monitoring van de uitvoering van het Verdrag, bezorgde het VN-Comité bovendien zijn parallelrapport⁸.

Om zijn parallelrapport en zijn toekomstig strategisch beleid te stofferen, heeft het Centrum een universitair team de opdracht gegeven om personen met een handicap te bevragen om zo in kaart te brengen met welke barrières zij worden geconfronteerd bij het uitoefenen van de rechten die door het VN-Verdrag zijn gegarandeerd; daarna moesten ze hieruit aanbevelingen distilleren. De onderzoekers bogen zich over culturele (stigmatisering, onevenredige aandacht voor de handicap, overbescherming) en structurele barrières (ontoegankelijke omgeving, gebrek aan financiële middelen, te weinig steun of aangepaste diensten, regels die niet worden toegepast) waarmee personen met een handicap in verschillende domeinen te maken krijgen (toegankelijkheid, handelingsbevoegdheid, werk, onderwijs, zelfstandig leven enz.). Na dit overleg organiseerde het Centrum op 28 oktober 2014 een studiedag waarop de resultaten werden voorgesteld en de eruit voortgekomen aanbevelingen werden bestudeerd⁹.

Bij de structurele barrières vestigt het parallelrapport de aandacht op de zo goed als onoverkomelijke problemen om zich te verplaatsen, om te werken en om te leren, waarmee personen met een handicap dagelijks worden geconfronteerd. Eén van vele voorbeelden: de verplichting voor deze personen om 24 uur op voorhand assistentie aan te vragen wanneer ze zich met de trein willen verplaatsen omdat de perrons of de treinen ontoegankelijk zijn.

De handicapproblematiek is echter veel ruimer dan alleen maar toegankelijkheidsproblemen. De arbeidsparticipatie van personen met een handicap blijft veel te laag: ze bedraagt 40,7% tegenover gemiddeld 67% voor alle personen tussen 20 en 64 jaar. Discriminatie bij aanwerving is overduidelijk en de quota die de overheid als werkgever vooropstelt, worden helemaal niet gehaald. En er zijn nog meer hardnekkige problemen: zo blijft inclusief onderwijs veeleer een concept dan een realiteit en is de situatie van gevangenen met een handicap gewoonweg een rechtstaat onwaardig.

Het VN-Comité deelt de kritische analyse van het Centrum¹⁰. In zijn slotopmerkingen van 28 oktober 2014 wijdt het zeven pagina's aan 'Belangrijkste bezorgdheden

⁸ Zie www.diversiteit.be, rubriek 'Publicaties'.

⁹ Zie <http://www.diversiteit.be/consultatie>

¹⁰ Zie <http://www.diversiteit.be/de-evaluatie-door-het-vn-comite-voor-de-rechten-van-personen-met-een-handicap-een-chronologie>

en aanbevelingen' en één paragraaf aan 'Positieve aspecten'. Bij die positieve aspecten gaat het om onze wetgeving en om de oprichting van een netwerk van 'aanspreekpunten handicap' bij de administraties en de ministeriële kabinetten. Op het terrein in het dagelijkse leven van personen met een handicap gaat het er echter heel anders aan toe.

Wat toegankelijkheid betreft, vraagt het VN-Comité vooral een juridisch kader met duidelijke en verplichte doelstellingen en dit zowel voor gebouwen als voor wegen en vervoer. Er moet ook een concrete kalender vastgelegd worden om die doelstellingen daadwerkelijk te realiseren.

Het VN-Comité maakt zich ook zorgen over het heel grote aantal personen met een handicap dat in een instelling wordt geplaatst, zonder dat de overheid plannen maakt om ze te reïntegreren. Volgens het rapport moet er minder in collectieve voorzieningen worden geïnvesteerd en moet de voorkeur aan een meer persoonlijke keuze worden gegeven, zeker wanneer het om kinderen gaat. Het VN-Comité stelt immers vast dat België behoort tot de groep van Europese landen met het hoogste percentage kinderen met een handicap die in een instelling worden geplaatst. Bij gebrek aan redelijke aanpassingen in het gewone onderwijs, worden heel wat leerlingen met een handicap bovendien systematisch naar het buitengewoon onderwijs doorverwezen.

Vijf jaar na de ratificering van het VN-Verdrag heeft ons land nog een lange weg te gaan om te voldoen aan zijn verplichtingen om te kunnen garanderen dat personen met een handicap hun rechten ten volle kunnen uitoefenen. De volgende beoordeling vindt in 2019 plaats, dus over minder dan vijf jaar. Volgens het Centrum is het de hoogste tijd om er werk van te maken als ons land niet tot het kransje 'slechte leerlingen' van het VN-Comité gerekend wil worden. In zijn parallelrapport voor het VN-Comité wijst het op de hoogdringendheid om te gaan voor een volledige – horizontale en verticale – harmonisatie tussen de verschillende bestuursniveaus om te komen tot een gecoördineerd beleid voor personen met een handicap.

3. DIVERSITEITS-BAROMETER HUISVESTING: VERONTRUSTEND KLIMAAT VAN DISCRIMINATIE

Hoe kun je zo objectief mogelijk de omvang van discriminatie in de Belgische samenleving meten? Het Centrum ontwikkelde hiervoor in 2012 een Diversiteitsbarometer. Doelstelling: met een structureel meetinstrument een inventaris opstellen van de diversiteit en van de discriminatie waarmee bepaalde personen omwille van hun herkomst, hun leeftijd, hun seksuele geaardheid of hun handicap te maken krijgen. Op die manier worden de drie pijlers voor integratie – werk, huisvesting en onderwijs – tegen het licht gehouden. In 2012 is de Diversiteitsbarometer Werk¹¹ verschenen; in 2014 volgde Huisvesting. De Diversiteitsbarometer Onderwijs is voor 2016-2017 gepland. Daarna is opnieuw 'Werk' aan de beurt. Het is immers niet alleen de bedoeling om een momentopname van de situatie te maken, maar om de evoluties tussen twee Diversiteitsbarometers te meten. Dat maakt het mogelijk om de globale trend binnen elk van de onderzochte domeinen beter te beoordelen.

De Diversiteitsbarometer Huisvesting¹² kwam tot stand in samenwerking met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, de drie gewestministers bevoegd voor Huisvesting en de federale minister voor Gelijke Kansen. Het onderzoek peilde naar discriminatie op zowel de particuliere als de openbare huurmarkt.

Voor de particuliere huurmarkt werden meer dan 8.000 huuradvertenties uit de drie gewesten nauwkeurig bestudeerd. Vervolgens hebben de onderzoekers de discriminatie gemeten die zich kan voordoen wanneer de kandidaat-huurder met de verhuurder contact opneemt, wanneer hij het huurpand bezoekt en wanneer de huurovereenkomst wordt afgesloten. De studie besteedt ook aandacht aan de specifieke rol van vastgoedmakelaars.

¹¹ U kunt de Diversiteitsbarometer Werk raadplegen op <http://www.diversiteit.be/diversiteitsbarometer-werk>

¹² U kunt de Diversiteitsbarometer Huisvesting raadplegen op <http://www.diversiteit.be/diversiteitsbarometer-huisvesting>

Slotsom is dat er op de particuliere huurmarkt een daadwerkelijk en verontrustend klimaat van discriminatie heerst. In een economische context waar de vraag naar goedkope huisvesting het aanbod ruimschoots overstijgt, is de concurrentie tussen kandidaat-huurders toegenomen, waardoor een discriminerende dynamiek ontstaat. Discriminatie komt in het hele proces voor: van de publicatie van de advertentie tot het sluiten van de huurovereenkomst. Hoewel discriminatie op niveau van de advertenties een randverschijnsel blijft, wordt er vooral gediscrimineerd op basis van de bron van inkomsten (men wil geen sociale huurders of werkzoekenden), de leeftijd en de gezinssamenstelling (vrouwen en alleenstaande moeders zijn niet welkom). Bij contacten tussen particuliere verhuurders en kandidaat-huurders worden vooral personen die leven van een sociale uitkering of van een uitkering voor arbeidsongeschiktheid en in het bijzonder vrouwen slecht ontvangen. Discriminatie op basis van 'raciale' criteria blijft ook vaak voorkomen. Test-kandidaten die tot de laatste twee categorieën behoren, worden ook minder goed behandeld wanneer zij het huurpand bezoeken: ze krijgen te maken met uiteenlopende strategieën (buitensporige vragen naar bewijzen van inkomsten, betalingen enz.) om hun kandidatuur te ontmoedigen.

De Diversiteitsbarometer Huisvesting heeft aangetoond dat het volgende fenomeen onvermoede proporties aanneemt: de rol van vastgoedkantoren in het al dan niet ingaan op discriminerende vragen. Vastgoedmakelaars lijken goed op de hoogte van de antidiscriminatiewetgeving, maar verschuilen zich achter de eisen van de verhuurders die geen allochtone of werkzoekende kandidaat-huurders wensen. Soms bieden zij de verhuurders ook oplossingen om de wetgeving te omzeilen. Daarom moet het Centrum zijn bewustmakingsacties en zijn opleidingen voor personeel van vastgoedkantoren via het BIV (Beroepsinstituut van vastgoedmakelaars) blijven voortzetten en uitbreiden.

Op de openbare huurmarkt levert het overduidelijke gebrek aan sociale woningen problemen op, wat geen verrassing is. Het tekort verdwijnt niet – in tegendeel – en leidt tot een situatie van sociale onrechtvaardigheid. In sommige gewesten is het enorme tekort aan woningen schrijnend. In Brussel wordt de wachttijd voor een flat met vier kamers op zestien jaar geschat. Bovendien heeft het complexe (al dan niet sociale) openbare huisvestingssysteem met zijn administratieve regels (zoals de verplichting om zich opnieuw in te schrijven) negatieve gevolgen voor de meest kwetsbare personen.

En er zijn nog meer aberraties die tot discriminatie leiden: omdat het aanbod kleiner is dan de vraag en er normaal

absoluut voorrang aan gezinnen met de laagste inkomens moet worden gegeven, wordt het publiek van sociale woningen almaar kwetsbaarder.

Sommige maatschappijen ontwikkelen als gevolg hiervan strategieën om het inkomensplafond naar boven bij te stellen en breiden zo de toegang tot openbare huisvesting uit naar huishoudens met een aanzienlijk hoger inkomen. Gelukkig werd in Vlaanderen en in Brussel de voorwaarde die op lokaal niveau in sommige gemeentereglementen werd opgelegd om slechts een deel van de inkomsten aan huur te besteden (tussen 33% en 50%) onlangs verboden. Die voorwaarde had als gevolg dat de laagste inkomens niet aan bod kwamen.

Tot slot vermelden wij dat de individuele dossiers die het Centrum over huisvesting opent, meestal te maken hebben met de criteria vermogen en etnische herkomst (zie in dit verband hoofdstuk hoofdstuk 3 "Discriminatie per domein" punt 2 "huisvesting")

4. EDIV: EEN TOOL VOOR ONDERNEMINGEN OM MET DIVERSITEIT OM TE GAAN

Kan een traiteur weigeren om een kandidaat in dienst te nemen die van kop tot teen getatoeëerd is? Moet een werkgever 'vaderschapsverlof' toekennen aan een secretaresse die lesbische meemoeder is? Mag in een selectiedossier van een kandidate worden vermeld dat ze een 'verleidster' is?

Dit zijn enkele klassieke, onverwachte, soms grappige situaties die stuk voor stuk uit echte dossiers komen en die sinds juli 2014 op de website www.ediv.be van het Centrum terug te vinden zijn¹³. eDiv is een onlinetool bestemd voor werkgevers, HR- en teammanagers en vakbondsafgevaardigden die binnen hun onderneming vragen hebben over de draagwijdte van de antidiscriminatiewetgeving. De module licht de basisbeginselen van de wetgeving toe aan de hand van

¹³ Zie het persbericht van het Centrum <http://www.diversiteit.be/ediv-een-innovatieve-tool-om-diversiteit-ondernemingen-te-beheren>

meldingen die het Centrum heeft behandeld en van vragen die HR-managers vaak stellen tijdens opleidingen die het Centrum organiseert. De tool bestaat uit twee delen: een overzicht van de wetgeving aan de hand van conversatieoefeningen en een databank met 120 situaties waarmee ondernemingen te maken kunnen krijgen. Ze kunnen geraadpleegd worden op basis van de discriminatiecriteria (herkomst, geloof, lidmaatschap van een vakbond, fysieke eigenschap, leeftijd enz.) en van de verschillende fases in een werkrelatie (werving, teammanagement, ontslag enz.). Alle criteria en situaties kunnen worden gekruist: leeftijd en werving of teammanagement en geloof bijvoorbeeld. Elk voorbeeld legt uit of de Antidiscriminatiewet van kracht is of niet en geeft de manager advies.

Sinds zijn lancering is eDiv een succes. Tijdens de eerste zes maanden werden meer dan 1300 bezoekers geregistreerd. De gebruikers komen zowel uit de overheidssector als de privésector: federale overheidsdiensten (Defensie, Selor, FOD Werk), gewesten, maar ook de uitzendsector, banken en de grootdistributie. De onlinetool komt overduidelijk tegemoet aan een reële behoefte van werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden die niet altijd even goed met de wetgeving vertrouwd zijn. De tool geeft vaak ook de aanzet voor een diversiteitsbeleid, daar waar dat nog al te vaak als een administratieve last wordt aanzien. Dit geldt vooral voor de privésector waar HR-managers vaak geen tijd hebben om 'exotische' opleidingen over een diversiteitsbeleid in de onderneming te volgen. De situaties die in eDiv aan bod komen, gaan allemaal uit van concrete vragen die aan het Centrum tijdens opleidingen werden gesteld. De website vervangt deze opleidingen echter niet. Ze geeft trouwens ook geen antwoord op menselijke problemen of incidenten die op de werkvloer voorkomen. De aanwezigheid van een trainer blijft zinvol om stereotypen te bestrijden. In sommige sectoren lijkt het bijvoorbeeld nog altijd ondenkbaar om een persoon met een handicap in dienst te nemen. Bepaalde vooroordelen lijken nog versterkt te worden en geven aanleiding tot discriminerend gedrag. De leeftijd van een werknemer is een van de hardnekkigste vooroordelen. Voor sommige HR-managers is het in dienst nemen van een 50-plusser synoniem met het aanwerven van een chronisch zieke of een digibeet. Deze vooroordelen lijken zo vanzelfsprekend dat personen die ze uitspreken zich moeilijk kunnen voorstellen dat ze hiervoor volgens de antidiscriminatiewetgeving tegen een mogelijke sanctie kunnen aanlopen. De eDiv-tool kan in dergelijke gevallen dienst doen als een wake-up call.

5. DE AANSLAG OP HET JOODS MUSEUM VAN BELGIË

Op zaterdag 24 mei 2014 vond in Brussel een terroristische aanslag plaats. Een man stapte het Joods Museum van België binnen en nam achtereenvolgens een koppel toeristen en twee baliemedewerkers van het museum onder vuur. Drie van deze personen waren op slag dood. Het vierde slachtoffer – een jonge werknemer – stierf enkele dagen later.

Op 30 mei werd in Marseille een verdachte aangehouden die in het bezit was van oorlogswapens. Hij was de vermoedelijke dader van deze viervoudige moord die door het parket van Brussel al snel als een daad van terrorisme werd bestempeld. Uit het onderzoek bleek dat de Frans-Algerijnse hoofdverdachte in de gevangenis radicaliseerde en vervolgens aansloot bij het islamitische leger in Syrië waar hij onder meer enkele Franse gijzelaars zou hebben bewaakt.

Vanzelfsprekend zorgde de aanslag zowel in België als in het buitenland voor heel wat beroering. Het Centrum liet meteen weten dat het een dossier had geopend om zich burgerlijke partij te stellen, gelet op de ernst en de aard van het gepleegde feit. De wet stelt immers dat wanneer bepaalde inbreuken worden gepleegd die ingegeven zijn door vijandigheid ten opzichte van het slachtoffer op basis van één van de criteria die door de antidiscriminatiewet zijn beschermd (herkomst, geloof, seksuele geaardheid enz.), de straf zwaarder moet zijn omdat het om een verzwarende omstandigheid gaat.

Zowel voor het Centrum als voor anderen was het zonneklaar dat het doelwit niet toevallig was gekozen. Het was wel degelijk het Joodse karakter van de plek en van de mogelijke slachtoffers dat de keuze van de dader bepaalde. Dit vermoeden werd nog versterkt door het profiel van de verdachte. Het Centrum heeft zich niet alleen burgerlijke partij gesteld om de families van de slachtoffers te steunen, maar ook om te garanderen dat bij het onderzoek en tijdens de rechtszaak wordt onderzocht of er al dan niet sprake was van een antisemitisch motief.

Deze aanslag is de meest dramatische gebeurtenis in een jaar waarin het Centrum een recordaantal meldingen en incidenten in verband met antisemitisme heeft geregistreerd¹⁴.

naasten: het geeft hen een gevoel van onveiligheid en stuurt een negatief signaal uit naar de hele samenleving; een signaal dat kan leiden tot een herhaling van een dergelijk misdrijf.

6. DE RECHTZAAK NAAR AANLEIDING VAN DE MOORD OP IHSANE JARFI

Dit opmerkelijke proces liep op 22 december 2014 af. Het hof van assisen van Luik veroordeelde vier beschuldigen: drie tot levenslange opsluiting en een tot een gevangenisstraf van dertig jaar voor de moord op Ihsane Jarfi. De jonge man werd doodgeslagen in de nacht van 22 april 2012 nadat hij was opgesloten. Hij werd achtergelaten in een veld. Zijn doodstrijd had meer dan vier uur geduurd.

De rechtszaak was opmerkelijk omdat het motief van haat omwille van zijn seksuele geaardheid als verzwarende omstandigheid in aanmerking werd genomen, net zoals dat het geval was bij de moord op een 60-jarige in het Luikse Avroypark in 2012. Het hele proces draaide met andere woorden rond de motieven van de moordenaars van Jarfi, meer bepaald rond de vraag of ze hem hadden gedood omdat hij homoseksueel was. De beschuldigen erkenden dat ze Ihsane Jarfi een 'lesje' wilden leren omdat hij homoseksueel was. Een van hen zei dat hij 'verbolgen' was dat het slachtoffer moslim én homoseksueel kon zijn. Een andere beschouwde – volgens de deskundigen die hem onderzochten – homoseksuelen als een inferieure categorie mensen.

Het Centrum schaarde zich aan de zijde van de familie en de vereniging Arc-en-ciel Wallonie als burgerlijke partij in deze rechtszaak om zeker te zijn dat het homofobe motief ('verwerpelijk motief') werd onderzocht. Het Centrum was tevreden over het vonnis omdat de jury wel degelijk met het motief rekening had gehouden. Een misdaad ingegeven door de seksuele geaardheid van het slachtoffer, raakt immers alle homoseksuelen en hun

¹⁴ Hier kunt u de recentste cijfers van het Centrum over dit onderwerp raadplegen <http://www.diversiteit.be/antisemitisme-de-recentste-cijfers-tonen-een-duidelijke-stijging>. Zie eveneens het hoofdstuk over antisemitisme p. 51.

Dossiers en meldingen in 2014



LEXICON

Meldingen:

Dit zijn alle contactnames met het Interfederaal Gelijkekansencentrum en zijn lokale meldpunten met betrekking tot de bevoegdheden onder artikel 6 van het Samenwerkingsakkoord (B.S. 5/3/2013). Het betreft meldingen van mogelijke slachtoffers van discriminatie, haatmisdrijven of -boodschappen, maar ook getuigenissen, vragen of bekommernissen van derden dan wel vragen van personen of organisaties die in een concrete situatie discriminatie wensen te vermijden. Meldingen kunnen ook betrekking hebben op de rechten van personen met een handicap onder het VN-Verdrag van 13 december 2006.

Dossiers:

Het Centrum opent een dossier wanneer (i) de melding naar een discriminatiegrond verwijst waarvoor het Centrum bevoegd is of betrekking heeft op de rechten van personen met een handicap, én (ii) de melder een concreet advies of andere tussenkomst verwacht. De notie 'dossier' staat dus los van de ernst en het al dan niet bewezen karakter van de feiten. Meerdere meldingen over dezelfde feiten (bv. gemediatiseerde gebeurtenissen of cyberhate) worden in principe gebundeld in eenzelfde dossier. Uitzonderlijk opent het Centrum ambtshalve een dossier.

Discriminatiegronden:

Dit zijn de door de antidiscriminatiewetgeving (federale wetten, decreten en ordonnanties) beschermde criteria. Ingevolge artikel 3 van het Samenwerkingsakkoord hebben de wettelijke opdrachten van het Centrum betrekking op al deze beschermde criteria (alook de rechten van personen met een handicap onder het VN-Verdrag van 13 december 2006), met uitzondering van geslacht (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen) en taal (bevoegde instelling nog niet aangewezen). De discriminatiegronden zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit en nationale of etnische afstamming worden in de rapportage samengevat als 'raciale criteria'.

Maatschappelijke domeinen:

Dit is de context waarbinnen de gemelde feiten zich afspelen. De domeinen vallen grotendeels samen met het materiële toepassingsgebied van de antidiscriminatie- en antiracismewetten, -decreten en -ordonnanties (werk, goederen en diensten, onderwijs...). In de rapportering zijn daarnaast specifieke categorieën voorzien voor uitlatingen in de media en op internet, incidenten in de publieke ruimte (samenleving) en meldingen gericht tegen politie, justitie of in de context van het gevangeniswezen.

Discriminatie:

Directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie en het weigeren van redelijke aanpassingen ten voordele van een persoon met een handicap. Binnen hun resp. toepassingsgebied worden deze gedragingen verboden door de antidiscriminatie wetten, -decreten en -ordonnanties.

Haatmisdrijven:

Dit zijn de misdrijven waarvoor een mogelijke strafverzwaring bestaat wanneer een van de drijfveren bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens origine, afkomst, geloof, seksuele geaardheid... (alle beschermde criteria).

Haatboodschappen:

Hieronder groepeerde het Centrum alle racistische, islamofobe, homofobe, antisemitische, negationistische... uitlatingen. Het is geen juridische categorie. Uitgangspunt is steeds het fundamentele recht op vrije meningsuiting, maar bepaalde uitlatingen kunnen wel strafbaar zijn bv. wanneer men doelbewust aanzet tot discriminatie, haat of geweld tegen een persoon of groep wegens een van de beschermde criteria.

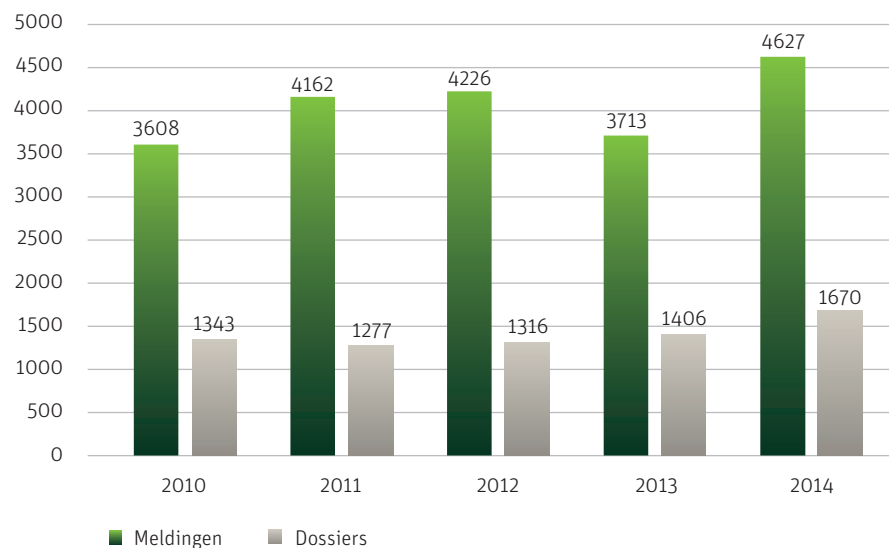
Het Interfederaal Gelijkekansencentrum ontving in 2014 4627 meldingen en opende 1670 dossiers. Ten opzichte van 2013 betekent dit een significante stijging voor zowel de meldingen (+25%) als de dossiers (+20%). Deze evolutie kan essentieel toegeschreven worden aan de integratie van de 13 lokale Vlaamse Meldpunten in het Centrum sinds 1 januari 2014.

De algemene cijfers en tendensen werden eerder bekend gemaakt in het persdossier van 3 februari 2015¹⁵.

Het eerste deel van dit hoofdstuk geeft een gedetailleerd beeld van de dossiers, meer bepaald van de nieuwe dossiers, geopend in 2014 (1.1), de in 2014 afgesloten dossiers (1.2) en de gerechtelijke procedures (1.3). Het tweede deel bevat meer informatie over de in 2014 ontvangen meldingen.

Wat de geografische rapportering betreft, hebben we ons beperkt tot een overzicht per provincie. Deze keuze gebeurde ook in het licht van de hervormde gerechtelijke arrondissementen.

Evolutie dossiers en meldingen 2010-2014



In de thematische hoofdstukken 3 en 4 die volgen, worden bepaalde van deze gegevens voor de verschillende domeinen en de voornaamste discriminatiegronden meer kwalitatief onder de loep genomen, met aandacht voor de respectieve bevoegdheden van de federale overheid, gewesten en gemeenschappen.

¹⁵ Zie <http://www.diversiteit.be/het-centrum-hervormd-en-druk-geraadpleegd-2014>.

1. DOSSIERS

1.1 | 1670 nieuwe dossiers geopend in 2014

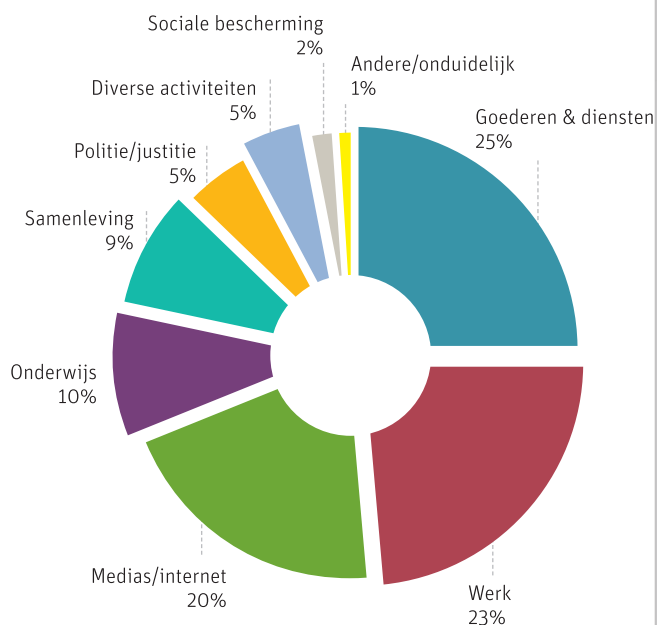
Opmerking

Aangezien eenzelfde dossier betrekking kan hebben op meerdere discriminatiegronden, is de n-waarde van sommige tabellen en grafieken hoger dan het effectieve aantal dossiers.

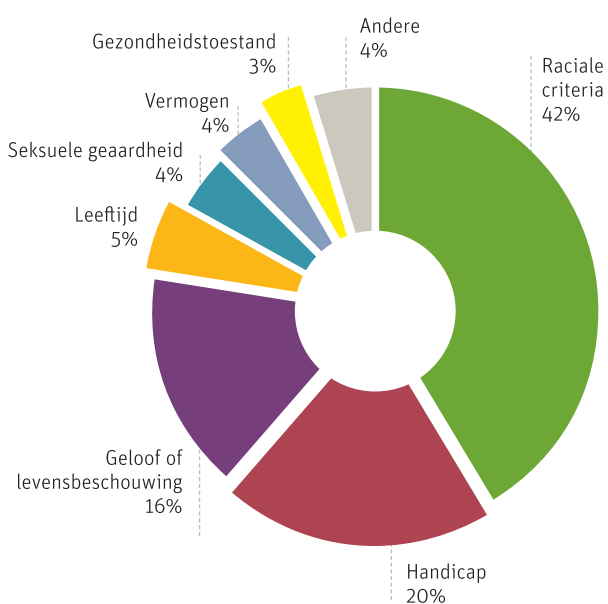
Dossiers per discriminatiegrond en per maatschappelijk domein (n=1843)

	TOTAAL	%	Goederen & diensten	Werk	Media/ Internet	Onderwijs	Samenleving	Politie/ justitie	Diverse activiteiten	Sociale bescherming	Andere/ onduidelijk
TOTAAL	1843		456	437	393	165	159	93	90	33	17
%			25%	24%	21%	9%	9%	5%	5%	2%	1%
Raciale criteria	764	41%	169	158	214	32	85	62	27	12	5
Handicap	372	20%	122	66	6	84	20	15	41	12	6
Geloof of levensbeschouwing	297	16%	15	67	127	34	29	7	11	4	3
Leeftijd	100	5%	27	61	2	2	2		5	1	
Seksuele geaardheid	80	4%	9	20	23	1	20	5	2		
Vermogen	80	4%	73		3	2		1		1	
Gezondheids- toestand	63	3%	17	34	1	3	1	2		3	2
Politieke overtuiging	23	1%	1	4	14		1	1	1		1
Fysieke eigenschap	23	1%	3	14	1	4			1		
Burgerlijke staat	19	1%	17	1					1		
Andere criteria	22	1%	3	12	2	3	1		1		

Dossiers per maatschappelijk domein (n=1670)



Dossiers per discriminatiegrond (n=1843)



Plaats van de feiten

De plaats van de feiten is de plaats waar een mogelijke discriminatie of haatmisdrijf plaatsvond en mag dus niet verward worden met de plaats van de melding (zie hieronder) of de woonplaats van het slachtoffer (desgevallend de melder).

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum registreert de plaats van de feiten zo precies mogelijk (stad/gemeente, anders de provincie of minimaal het gewest), wanneer deze informatie beschikbaar en relevant is. Aangezien dit niet of minder het geval is voor haatboodschappen op het internet of in de media, worden deze dossiers hier buiten beschouwing gelaten.

Tenzij het domein waarbinnen de feiten zich situeren een plaatsgebonden bevoegdheid van de Gewesten (bv. openbaar vervoer) of een bevoegdheid van de Gemeenschappen (bv. onderwijs) betreft, volstaat de indicator 'plaats van de feiten' als zodanig niet voor de bepaling van de toepasselijke regelgeving (wet, decreet, ordonnantie) en de beleidsbevoegdheid (federaal, gewest, gemeenschap, lokaal). In de dossierpraktijk blijkt dit vaak een complex juridisch gegeven en zijn er vaak aanknopingspunten met verschillende bevoegdheden.¹⁶

¹⁶ Zie de hierna volgende thematische hoofdstukken 3 en 4 voor een meer kwalitatieve analyse.

Ruim de helft van de in 2014 geopende dossiers (53%) betreffen feiten in het Vlaams Gewest, gevolgd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (20%) en het Waals Gewest (20%)¹⁷. Voor Vlaanderen ligt dit in de lijn van het bevolkingsaandeel in België (57%). Brussel is vanuit het oogpunt van de bevolkingsstatistiek (11%) oververtegenwoordigd, Wallonië (32%) ondervertegenwoordigd. Uiteraard moet men hierbij rekening

houden met andere factoren, zoals de arbeidsmarkt. Verder kunnen de regionale verhoudingen ook niet los gezien worden van de integratie van de lokale Meldpunten in het Centrum (reeds actief sinds 2009). De gedecentraliseerde werking van het Centrum wordt in het Franstalige landsgedeelte nog verder uitgebouwd en verankerd.



Plaats van de feiten (dossiers zonder media/internet) – per maatschappelijk domein (n=1331)

	TOTAAL	%	Antwerpen	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams-Brabant	Oost-Vlaanderen	West-Vlaanderen	Henegouwen	Luik	Limburg	Namen	Waals-Brabant	Luxemburg	Niet gekend
TOTAAL	1331		253	244	124	118	98	81	80	69	46	32	10	176
%			19%	18%	9%	9%	7%	6%	6%	5%	3%	2%	1%	13%
Goederen & diensten	420	32%	92	47	49	42	37	17	24	23	28	12	3	46
Werk	392	29%	69	96	34	25	22	22	22	20	12	6	3	61
Onderwijs	161	12%	25	41	10	9	8	19	20	5	1	7	2	14
Samenleving	146	11%	23	31	13	15	15	7	9	8	2	4	1	18
Politie / justitie	83	6%	21	14	5	10	6	12	4	4		1		6
Diverse activiteiten	79	6%	14	12	7	11	8	3	1	3	2	1	1	16
Sociale bescherming	33	2%	6	2	3	4	2	1		3	1	1		10
Andere / onduidelijk	17	1%	3	1	3	2				3				5

17 In 7% van de dossiers (alle domeinen, behalve media/internet) is deze informatie niet beschikbaar of relevant.

18 Bron : EUROSTAT 2013.



Plaats van de feiten (dossiers zonder media/internet) –
per discriminatiegrond (n=1458)

	TOTAAL	%	Antwerpen	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams-Brabant	Oost-Vlaanderen	West-Vlaanderen	Henegouwen	Luik	Limburg	Namen	Waals-Brabant	Luxemburg	Niet gekend
TOTAAL	1458		270	263	140	127	108	92	85	82	56	34	11	190
%			19%	18%	10%	9%	7%	6%	6%	6%	4%	2%	1%	13%
Raciale criteria	555	38%	126	98	72	50	50	15	28	35	5	11	4	61
Handicap	366	25%	68	64	20	38	29	44	18	15	16	13	4	37
Geloof of levensbeschouwing	171	12%	25	47	15	15	6	11	14	8	2	1	1	26
Leeftijd	98	7%	11	17	11	7	4	3	3	10	4	3		25
Vermogen	80	5%	11	8	6	5	3	5	10	3	21	2		4
Gezondheidstoestand	60	4%	10	11	6	3	5	4	4	3		2		14
Seksuele geaardheid	57	4%	10	12	3	6	4	5	5	3	2	2	1	4
Fysieke eigenschap	22	2%	3	2		1	2		2	2			1	9
Burgerlijke staat	19	1%	2		5	1	3			2	3			3
Politieke overtuiging	9	1%	2	1	1	1		2	1					1
Andere criteria	21	1%	2	3	1		2	3		1	3			6

1.2 | 2065 dossiers afgesloten in 2014

De doorlooptijd van een dossier hangt af van verschillende factoren, waaronder de aard en juridische complexiteit van de feiten, de verwachtingen van de melder en de houding van de betrokkenen.

In 2014 sloot het Centrum 2065 dossiers af. In 45% (925) hiervan waren er volgens het Centrum duidelijke indicaties van een inbreuk op de antidiscriminatiewetgeving of een vermoeden van discriminatie. In 28% van de dossiers waren er onvoldoende elementen om een standpunt in te nemen en in 15% van de gevallen beschouwde het

Centrum het dossier als ongegrond of kon de situatie juridisch gerechtvaardigd worden. De overige dossiers (11%) werden om diverse andere redenen afgesloten.

Wat de 925 dossiers uit de eerste categorie betreft (gegrond of vermoeden van discriminatie), handelde de helft over directe of indirecte discriminatie of opdracht tot discrimineren. In bijna een kwart van de gevallen ging het over strafbare haatboodschappen, gevolgd door dossiers over pesterijen en intimidatie (11%), toegankelijkheid of redelijke aanpassingen voor personen met een handicap (11%) en haatmisdrijven (4%).

In heel wat dossiers speelt het Centrum vooral een ondersteunende rol en informeert het de melder of de betrokken partijen over hun rechten en verplichtingen.

Andere tussenkomsten in discriminatiedossiers zijn in de eerste plaats gericht op een constructieve, buitengerechtelijke afhandeling. Die benadering biedt meer kans op een snelle, duurzame en vaak ook structurele oplossing en draagt zo bij tot een preventieve aanpak van discriminatie. Op de website van het Centrum www.diversiteit.be zijn in de databank 'onderhandelde oplossingen' een dertigtal concrete voorbeelden terug te vinden van dossiers die op deze manier succesvol afgehandeld werden in 2014¹⁹.

1.3 | Gerechtelijke procedures

In 2014 besliste het Centrum in 14 dossiers om naar de rechtbank te stappen. Het doet dat wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk blijkt en de zaak een belangrijke maatschappelijke relevantie heeft (bv. om precedent te vestigen of de wetgeving verder te verduidelijken) of de feiten bijzonder ernstig zijn (bv. flagrante haatmisdrijven). Naargelang de juridische aard van het dossier kan het gaan om een burgerrechtelijke vordering tot staking of procedure ten gronde, of een burgerlijke partijstelling in een strafrechtelijke procedure.

Discriminatie (7)	
'Raciale' criteria	Vrijwillige verschijning voor de rechtbank van eerste aanleg na een poging tot bemiddeling met een eigenaar die enkel wenst te verhuren aan 'belgo-belgen', niet aan kandidaten van Afrikaanse origine en evenmin aan kandidaten met een uitkering van het OCMW. Een sollicitante ontvangt per ongeluk een interne mail waarin vermeld staat dat haar kwalificaties in orde zijn maar dat haar (Arabische) naam een probleem stelt. Vakbond en Centrum laten ruimte voor een minnelijke regeling maar de dialoog loopt spaak. Het Centrum stelt zich burgerlijke partij in een correctionele zaak tegen een immomakelaar wegens discriminatie van kandidaat-huurders op basis van etnische afstamming en geloof. Vóór de uitspraak vindt alsnog een constructieve herstelbemiddeling met zowel het Centrum als de slachtoffers plaats.
Geloof of levensbeschouwing	Procedure ten gronde tegen het ontslag na 13 jaar dienst van een medewerkster van een apotheek, wegens het dragen van de hoofddoek.
Handicap/gezondheid	Ontslag van een werknemster na een afwezigheid van langere duur, omwille van ziekte (borstkanker) en zwangerschap.
Leeftijd	Een sollicitant ontvangt een mail met de boodschap dat hij het perfecte profiel heeft met uitzondering van zijn leeftijd. Een buitengerechtelijke oplossing blijkt niet mogelijk.
Vermogen	Vordering tot staking tegen een eigenaar over wie het Centrum sinds 2011 verschillende meldingen via onder meer een OCMW ontving en die kennelijk disproportionele eisen stelt aan kandidaat-huurders omdat zijn verzekeraar dat zou opleggen.
Haatmisdrijven (4)	
Antisemitisme	Antisemitisch getinte belaging na een negatief stagerapport binnen een administratie. Burgerlijke partijstelling in de zaak over de aanslag op het Joods museum in Brussel ²⁰ .
Racisme	Politiegeweld: een man van Afrikaanse origine wordt geslagen en ondergaat racistische beledigingen van een agent.
Islamofobie	Bekladding van drie moskeeën in Genk met racistische slogans.
Haatboodschappen (3)	
Antisemitisme/negationisme	Herhaaldelijke antisemitische en negationistische uitlatingen door een politicus. Een groep jongeren brengt herhaaldelijk de Hitlergroet uit op de kusttram en intimideert een jongen met donkere huidskleur. In 2013 werden in dit dossier twee daders reeds veroordeeld; het dossier werd intussen uitgebreid met een geïdentificeerde derde dader. Oriëntatie naar herstelbemiddeling.
Homofobie	Een man plaatst herhaaldelijk homofobe boodschappen achter het raam van zijn woning, zelfs na interventie van de wijkagent en waarschuwing van het parket.

19 Een dertigtal concrete voorbeelden zijn raadpleegbaar in de rubriek 'Onderhandelde oplossingen' op www.diversiteit.be

20 De formele beslissing van de raad van bestuur van het Interfederaal Gelijkekansencentrum dateert van begin 2015, maar omdat de burgerlijke partijstelling onmiddellijk na de dramatische feiten in 2014 voorbereid werd is het dossier toch in dit jaarverslag opgenomen.

Verder diende het Centrum in 2014 23 eenvoudige klachten in, waarbij het het parket verzocht om mogelijke strafrechtelijke inbreuken te onderzoeken. In 8 gevallen betrof het racistische, antisemitische of negationistische haatboodschappen op websites of sociale media; in 5 gevallen geweldsmisdrijven tegen personen met mogelijk racistisch (3) of homofoob (2) motief; in 4 gevallen mogelijk racistisch geïnspireerd politiegeweld; in 3 gevallen 'raciale' discriminatie bij de toegang tot huisvesting; in 2 gevallen bekladding van moskeeën als mogelijk haatmisdrijf en in 1 geval mogelijke 'raciale' discriminatie bij aanwerving.

2. MELDINGEN

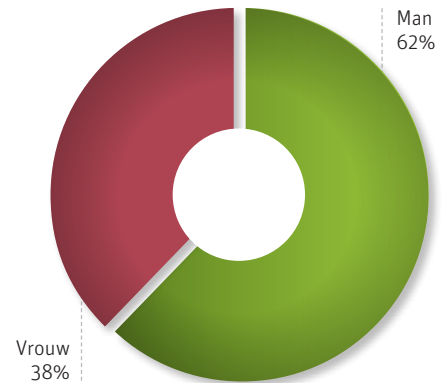
Opmerking

Aangezien eenzelfde melding betrekking kan hebben op meerdere discriminatiegronden, is de n-waarde van sommige tabellen en grafieken hoger dan het effectieve aantal meldingen.

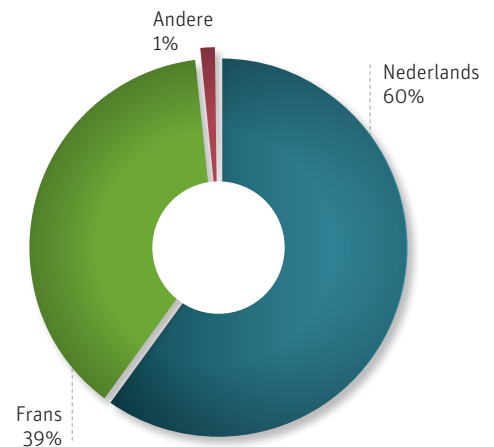
In totaal ontving het Centrum in 2014 4627 meldingen, waarvan 924 via de lokale Meldpunten in Vlaanderen. Zoals hierboven werd toegelicht, werden op basis hiervan 1670 dossiers geopend.

Het gebeurt dat het Centrum meerdere meldingen over dezelfde – vaak gemediatiseerde – feiten ontvangt. Dit was in 2014 vooral het geval voor de Minder-Minder-Minder-game die Filip De Winter (Vlaams Belang) in de verkiezingsaanloop lanceerde (135 meldingen). Daarnaast ontving het Centrum een tiental meldingen over een kwalijke kettingmail die al jaren circuleert ('Familie Bouziane'), bepaalde publieke uitspraken van Hassan Aarab, Dyab Abou Jahjah en Filip De Winter, een andere kettingmail ('Dit is ieders morele plicht') en een stripverhaal van Vlaams Belang.

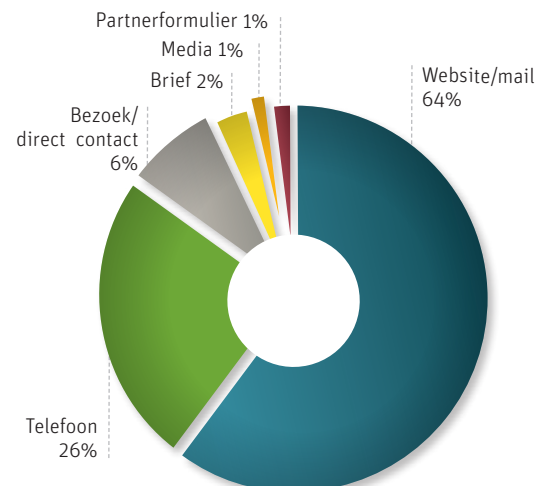
Geslacht melder (n=4627)²¹



Taal melder (n=4627)

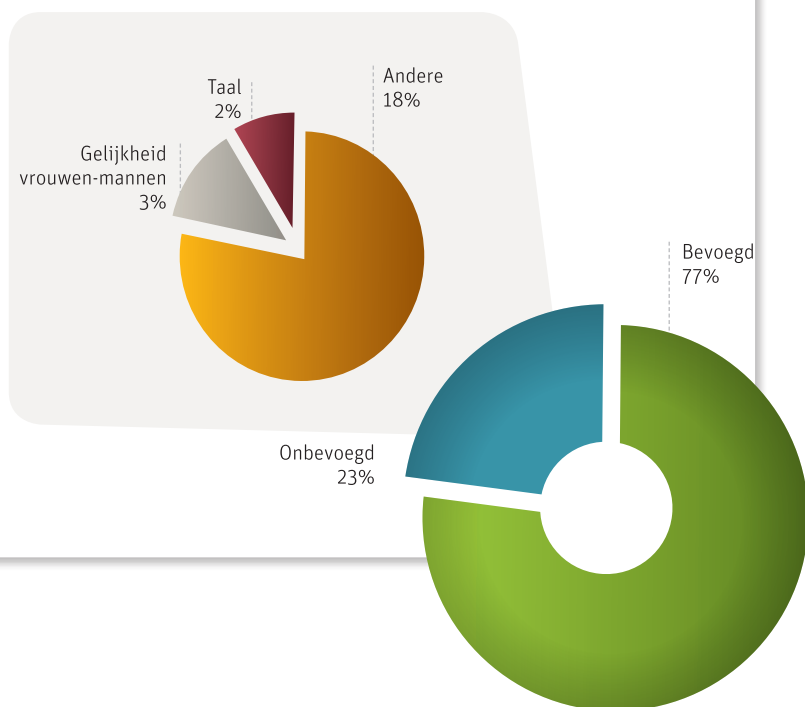


Contactname (n=4627)



21 In 13 meldingen gaf de melder aan transgender te zijn.

Centrum bevoegd/onbevoegd (n=4627)

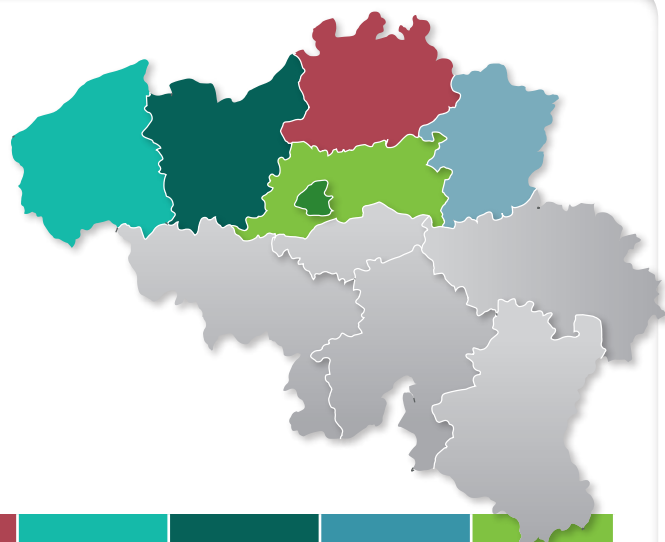


Plaats van de melding

De plaats van de melding verwijst naar de gedecentraliseerde werking van het Interfederaal Gelijkekansencentrum, m.n. of een melder contact opnam met de **hoofdzetel in Brussel** of een van de **lokale meldpunten in Vlaanderen**.

Voor het **Waaals Gewest**, waar de lokale werking nog verder uitgebouwd wordt, zijn alle meldingen van 2014 centraal in Brussel geregistreerd (zelfs indien de melder eerst contact opnam met een van de Espaces Wallonie, die thans een eerstelijnsfunctie vervullen en waar burgers ook een afspraak kunnen maken met een medewerker van het Centrum).

Plaats van de melding –
per maatschappelijk domein (n=4627)



	TOTAAL	%	Brussel en Wallonië	Antwerpen Antwerpen Mechelen Turnhout	West- Vlaanderen Brugge Kortrijk Oostende Roeselare	Oost- Vlaanderen Aalst Gent Sint-Niklaas	Limburg Genk Hasselt	Vlaams- Brabant Leuven
TOTAAL	4627		3702	357	196	166	121	85
%			80%	8%	4%	4%	3%	2%
Media/internet	858	19%	805	39	10	2	1	1
Goederen & diensten	815	18%	583	86	45	40	32	29
Werk	742	16%	564	81	32	30	15	20
Samenleving	341	7%	249	21	26	19	11	15
Onderwijs	294	6%	244	22	6	9	9	4
Diverse activiteiten	180	4%	138	15	11	10	4	2
Politie/justitie	156	3%	124	15	5	9	2	1
Sociale bescherming	112	2%	91	7	7	2	5	0
Andere/onduidelijk	74	2%	54	8	1	1	8	2
Onbevoegd	1055	23%	850	63	53	44	34	11

Plaats van de melding –
per discriminatiegrond (n=4998)



	TOTAAL	%	Brussel en Wallonië	Antwerpen Antwerpen Mechelen Turnhout	West- Vlaanderen Brugge Kortrijk Oostende Roeselare	Oost- Vlaanderen Aalst Gent Sint-Niklaas	Limburg Genk Hasselt	Vlaams- Brabant Leuven
TOTAAL	4998		4014	370	218	173	133	90
%			80%	7%	4%	3%	3%	2%
Raciale criteria	1657	33%	1266	165	80	58	44	42
Handicap	726	15%	597	52	27	29	16	5
Geloof of levensbeschouwing	692	14%	624	36	8	11	8	5
Seksuele geaardheid	167	3%	139	8	9	7	2	2
Leeftijd	161	3%	126	8	9	4	6	8
Gezondheidstoestand	145	3%	108	6	10	5	10	6
Vermogen	138	3%	104	15	5	6	4	4
Politieke overtuiging	51	1%	46	1	2	1	0	1
Fysieke eigenschap	48	1%	33	4	3	3	5	0
Burgerlijke staat	31	1%	16	4	3	2	1	5
Andere criteria	41	1%	34	1	3	1	2	
Onbevoegd	1144	23%	918	70	59	46	35	12

3 Discriminatie per domein



In dit hoofdstuk hebben wij het vooral over de werkgebieden van het Centrum of, anders gezegd, over de samenlevingsdomeinen waarin het Centrum actief is. Wij geven een overzicht van wat wij in 2014 hebben verwezenlijkt en schetsen waar nodig een stand van zaken bij bepaalde kwesties. De 'cases' laten de lezer kennismaken met een misschien minder gekend facet van het Centrum, namelijk zijn werk als bemiddelaar die via onderhandelingen conflicten oplost.

Alvorens in te gaan op elk van de belangrijkste domeinen in het bijzonder, is het interessant om stil te staan bij de algemene verdeling van de dossiers die het Centrum sinds 2003 heeft behandeld. In dat jaar werd het Centrum bevoegd voor de zogenaamde niet-rationale vormen van discriminatie. Drie sectoren zijn op zich al goed voor 60 tot 70% van de dossiers: werk, de sector van goederen en diensten, en media (waaronder voornamelijk het internet). Twee van die domeinen werden in de loop der jaren belangrijker: werk en media (internet). Die stijging kan worden verklaard door de evolutie van de samenleving, maar ook door evoluties van juridische aard.

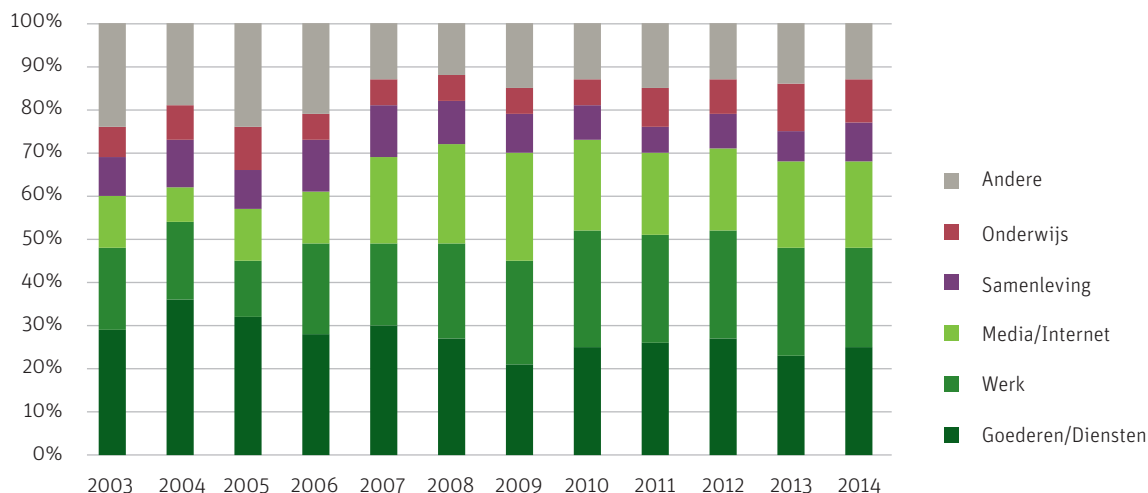


1. WERK

In het kort: de arbeidsmarkt is een broeihaard van discriminatie. Jaar na jaar staat werk in de top drie van zowel het aantal meldingen dat het Centrum ontvangt, als het aantal dossiers dat het vervolgens opent. In 2014 opende het Centrum 10% meer nieuwe dossiers (392) in vergelijking met 2013. 43% van de gemelde feiten deed zich voor in Vlaanderen, 25% in Brussel en 17% in Wallonië. De overige dossiers kunnen niet aan een bepaald gewest worden toegekend.

Eens te meer hebben de meeste meldingen te maken met het criterium 'herkomst' van de werknemer (158 van de 437 dossiers). Dan volgen op korte afstand de criteria geloof of levensbeschouwing, handicap en leeftijd (15% elk). Wanneer we echter alleen kijken naar het aantal gevallen van discriminatie op basis van het criterium leeftijd, stellen we vast dat 61% van deze dossiers met werk te maken heeft.

Evolutie van de dossiers en meldingen 2003-2014



Bijna de helft van de dossiers uit 2014 gaat over de privésector, gevolgd door de openbare sector (25%) en tenslotte de non-profitsector en het onderwijs. Wat de overheid betreft, stellen we vast dat de feiten vooral betrekking hebben op het gemeentelijke niveau, gevolgd door het federale niveau.

De meeste dossiers houden verband met de toegang tot de arbeidsmarkt of met feiten die zich voordoen binnen een bestaande werkrelatie (allebei goed voor ongeveer 40% van de dossiers). 15% van de dossiers heeft te maken met ontslagen. Opmerkelijk tot slot is dat bij 1 dossier op 10 een uitzendkantoor of een selectiebureau is betrokken (42 dossiers). Forem, Actiris en de VDAB komen ook aan bod, maar in mindere mate (25 dossiers).

1.1 | Zorgwekkend groot aantal pesterijen

Uit de meldingen en de getuigenissen die het Centrum ontvangt, tekenen zich grote, kenmerkende tendensen binnen de arbeidsmarkt af.

Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkplek blijkt steeds problematischer te worden. Het neutraliteitsbeginsel dat het onderwerp is van debat in de openbare dienstverlening, lijkt nu ook in sommige privéondernemingen te worden opgelegd, meer bepaald in sectoren die heel wat vrouwen die moslim zijn tewerkstellen. Juridisch is het echter betwistbaar wanneer een privéonderneming zich op het neutraliteitsbeginsel beroept. Wij vermelden dat het Hof van Cassatie, dat zich in het kader van een lopende rechtszaak over deze kwestie moet uitspreken, hierover een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft gesteld. Dat moet oordelen of er bij een verbod op de veruiterlijking van een religieuze overtuiging sprake is van een direct of indirect onderscheid op basis van het geloof (de aard van het onderscheid bepaalt immers of rechtvaardiging al dan niet mogelijk is). Wellicht zal het nog een of twee jaar duren voor wij in deze kwestie tot meer rechtszekerheid komen.

Binnen werkrelaties is er soms sprake van pesterijen. Vaak leiden die tot het ontslag van de persoon die wordt gepest. Het Centrum, dat regelmatig wordt gevraagd om bij dit soort conflicten tussenbeide te komen, stelt vast dat de geviseerde werknemers en hun collega's niet of nauwelijks op de hoogte zijn van de wetgeving en dat de bestaande rechtsmiddelen zoals het inschakelen van de interne preventiedienst, soms niet zo goed werken. Het Centrum zal in de komende jaren nauwer met de vakbonden moeten samenwerken. De opvolging van de wetgeving over pestgedrag op het werk is een absolute noodzaak nu in 2014 een nieuwe

wet in werking is getreden: het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk. Dat bepaalt dat slachtoffers van geweld of pesterijen op basis van criteria die door de antidiscriminatiewetgeving zijn beschermd, recht hebben op een schadevergoeding die overeenkomt met zes maanden brutoloon.

CASE

Racistische uitlatingen en verantwoordelijkheid van de werknemer²²

.....

Een vrouw van Turkse afkomst had bij een reisbureau gesolliciteerd. Ze kwam niet als kandidate in aanmerking. Achteraf kwam ze te weten dat haar Turkse afkomst aan de basis lag van deze weigering. Bij een tweede sollicitatie werd ze door hetzelfde reisbureau wel in dienst genomen. De relatie met haar vrouwelijke teammanager verliep echter stroef. De teammanager liet zich ook regelmatig in racistische bewoordingen over de werkneemster uit. Het slachtoffer werd uiteindelijk ontslagen. De arbeidsrechtbank van Brussel vond dat er bij de eerste sollicitatie sprake was van discriminatie op basis van de afkomst van de werkneemster en veroordeelde het reisbureau. De rechtbank was ook van oordeel dat de vrouwelijke teammanager 'een zware fout' had begaan door te discrimineren, waardoor ze zelf persoonlijk aansprakelijk kon worden gesteld en het reisbureau op haar de schadevergoeding kon verhalen waartoe het was veroordeeld. Het arrest betekent dat wanneer een werknemer die een gezagsfunctie uitoefent, zich schuldig maakt aan discriminatie van een van zijn ondergeschikten, zelf persoonlijk aansprakelijk kan worden gesteld. Het Centrum heeft de eiseres bij het ondernemen van stappen bijgestaan en heeft zich bij het geding aangesloten.

²² Meer informatie over deze case op <http://www.diversiteit.be/veroordeling-voor-discriminatie-van-een-sollicitante-vanwege-haar-afkomst>.

1.2 | Discriminatie van en sociale uitval bij jongeren met een migratieachtergrond²³

De Socio-economische monitoring 2013 van het Centrum en de FOD Werk toonde een groot verschil aan in positie op de arbeidsmarkt en kwaliteit van het werk tussen Belgen en niet-Belgen, maar ook tussen Belgen van de tweede en derde generatie. Discriminatie van jongeren met een migratieachtergrond mag dan al een feit zijn, ze is zeker niet de enige verklaring voor de problemen om toegang tot de arbeidsmarkt te krijgen. Het sociale uitvalproces is een andere factor waarmee rekening moet worden gehouden. In overleg met de Waalse minister voor Maatschappelijke Dienstverlening heeft het Centrum een studie besteld over discriminatie van en sociale uitval bij jongeren met een migratieachtergrond. De studie werd uitgevoerd door het Centre d'études des migrations (CEDEM - Studiecentrum voor migratie) van de Luikse universiteit. Die deed hierbij een beroep op werkgroepen met medewerkers van FOREM, de regionale integratiecentra, de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, de organismes voor socioprofessionele inschakeling, maar ook met de betrokken jongeren zelf. De studie onderzocht of er een verband was tussen discriminatie, sociale afhaking en inzetbaarheid.

Uit het onderzoek bleek dat discriminerende praktijken heel sterk onderschat blijven in de samenleving. Dit heeft op jongeren met een migratieachtergrond heel negatieve gevolgen op psychologisch en sociaal vlak: ze hebben stress, ze zijn gedemotiveerd en depressief en hebben geen vertrouwen in Belgische instanties en hun ambtenaren. Dit geleidelijke sociale afhaken zien we bij alle kwetsbare jongeren, maar de etnische afkomst is een factor die het fenomeen versterkt. Mensen die actief zijn op het vlak van socioprofessionele inschakeling, zijn zich hiervan bewust. De ambtenaren van Forem stellen vast dat deze groep jongeren – al dan niet met een migratieachtergrond – die sociaal afhaakt, een steeds groter stuk van hun cliënteel uitmaakt. Omdat dit publiek nauwelijks nog voeling heeft met de arbeidsmarkt en met de manier waarop die functioneert, is er dringend nood aan een geïndividualiseerd activeringsbeleid om deze jongeren bij hun zoektocht naar werk van begin tot einde te begeleiden. De resultaten van het onderzoek werden gepresenteerd tijdens een door FOREM georganiseerde studiedag op 30 april 2014.

23 Zie: http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/desaf-rapport_def.pdf.

1.3 | Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer

In 2014 heeft het Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) de resultaten van een actieonderzoek gepubliceerd over de veruiterlijking van religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen op de werkvloer. Het initiatief ging uit van het CBAI dat hiermee wilde inspelen op de bezorgdheid van HR-managers van privéondernemingen en Brusselse overheidsdiensten. Die worden steeds vaker geconfronteerd met gedragingen en uitlatingen 'die het geloof op de voorgrond plaatsen' en voelen zich volstrekt machteloos bij gebrek aan een duidelijk juridisch referentiekader. Hoe moeten ze omgaan met bepaalde vragen? Hoe kunnen ze weten wat toelaatbaar is en wat niet? Hoe moeten ze omgaan met diversiteit zonder toe te geven aan bijzonderheden? Onder de kundige leiding van antropologe Dounia Bouzar bespraken de deelnemers van de werkgroep heel concrete situaties. Moet een onderneming zorgen voor een gebedsruimte? Is de invoering van flexibele werktijden om tegemoet te komen aan religieuze overtuigingen aanvaardbaar? Het onderzoek stelt de methode van de 'grootste gemene deler' voor: het antwoord op een levensbeschouwelijke vraag moet zoveel mogelijk werknemers ten goede komen door de norm uit te breiden. Zo kan bijvoorbeeld een specifiek lokaal dienst doen als gebedsruimte, maar ook als stille ruimte om te lezen, yogaoefeningen te doen, een vakbondsvergadering te houden enz.

De resultaten van dit actieonderzoek werden tijdens het seminarie 'La diversité convictionnelle, nouveau défi pour le monde du travail?', in oktober 2014 gepresenteerd. Dit seminarie heeft geleid tot de publicatie van het boek '*Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender? Comment la gérer*'²⁴ van de hand van Dounia Bouzar en Nathalie Denies (juriste bij het Centrum) dat door de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) werd gefinancierd. Het boek claimt niet voor elke situatie een pasklare oplossing te hebben, maar kiest voor een pragmatische benadering en analyseert gevallen waarmee privéondernemingen, overheidsdiensten of vzw's te maken kunnen krijgen. Wanneer een onderneming vragen heeft over hoe ze moet omgaan met vakantiedagen om religieuze redenen, verwijzen de auteurs naar de wetgeving. Daarnaast zetten ze ook een aantal kernpunten op een rij, vermelden oplossingen die elders werden toegepast en formuleren enkele aanbevelingen.

24 Dounia Bouzar en Nathalie Denies (2014). *Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender, comment la gérer?*, Brussel, Académie-L'Harmattan.

Sinds de publicatie van dit boek krijgt het Centrum veel meer vragen over omgaan met diversiteit in scholen, verenigingen en ondernemingen. In 2015 zal het Centrum deze aanpak ook in Vlaanderen uitwerken.

1.4 | Arbeidsmarkt afgesloten voor personen met een handicap

De vaststelling dat personen met een handicap moeilijker werk vinden is niet nieuw, maar neemt een belangrijke wending nu de overheden het beleid met betrekking tot werkloosheidsuitkeringen en inschakelingsuitkeringen verstrengen. De participatie van personen met een handicap is ruim onvoldoende en ligt onder het Europees gemiddelde. Zolang men hier niet voor een slagvaardig beleid kiest, dreigt de situatie te verergeren in een arbeidsmarkt die nu al bijzonder moeilijk toegankelijk is voor kwetsbare doelgroepen. Door de hervorming van het beleid met betrekking tot werkloosheidsuitkeringen kan er zelfs een nieuwe werkloosheidsval ontstaan: personen met een handicap worden uit de arbeidsmarkt geduwd en zijn enkel op een tegemoetkoming aangewezen. Ook de praktijk om een persoon wiens handicap is erkend, ipso facto als arbeidsongeschikt te beschouwen, is niet alleen fout, maar gaat ook in tegen de letter en de geest van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Het plaatje ziet er in het openbaar ambt niet beter uit. De verplichte quota voor de federale overheidsdiensten om 2,5 of 3% werknemers met een handicap in dienst te nemen, worden niet gehaald. In 2013 bedroeg het percentage effectief 1,57%²⁵.

²⁵ U kunt het evaluatieverslag 2013 van de BCAPH inkijken op: http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_bcaph_2013.jsp#.VSOecqNV21s

CASE

‘Wat bent u: een journalist of een gehandicapte?’²⁶

De rechtbank van eerste aanleg van Brussel heeft een persattaché van een concertorganisatie veroordeeld voor directe discriminatie van een RTBF-journalist die zich in een rolstoel verplaatst. Ze veroordeelde eveneens de firma die het concert organiseerde van de artiest die deze journalist wilde interviewen.

Eind 2012 nam de journalist die een artiest wilde interviewen, contact op met de persattaché van de firma die het event organiseerde. De persattaché weigerde na te gaan of de lokalen toegankelijk waren voor de journalist en had het volgende commentaar: “Wat bent u: een journalist of een gehandicapte?”

Het Centrum stelde de journalist voor een verzoek tot staking in te dienen om de directe discriminatie en de weigering van redelijke aanpassingen te laten erkennen. De rechtbank erkende dat de persattaché zich schuldig had gemaakt aan directe discriminatie door de journalist toegang tot zijn diensten te weigeren, door hem enkel en alleen op grond van zijn handicap het uitoefenen van zijn beroepsactiviteit te belemmeren en door redelijke aanpassingen te weigeren. Ze was ook van oordeel dat de concertorganisator de antidiscriminatiewet had overtreden.

Uitdagingen voor de toekomst: oudere werknemers

Toen het Centrum in 2012 de Diversiteitsbarometer Werk publiceerde, bleek verrassend genoeg leeftijd het criterium te zijn dat het vaakst tot discriminatie leidde, meer nog dan afkomst, geslacht enz. Oudere werknemers ontslaan, weigeren om hen in dienst te nemen of hen de toegang

²⁶ U kunt het persbericht van het Centrum nalezen op: <http://www.diversiteit.be/wat-bent-u-een-journalist-een-gehandicapte>.

tot een beroepsopleiding ontzeggen, zijn problemen die steeds vaker voorkomen. De dienst Interventie van het Centrum stelt ook vast dat HR-managers zich uiterst negatief ten aanzien van oudere werknemers opstellen. Ze omschrijven hen als chronisch zieken of digibeten. De loonkost is een andere factor die vaak wordt aangehaald. En 'oud' blijkt een rekbaar begrip te zijn: hij verwijst niet langer naar 55-plussers, maar ook naar 45-plussers. Vanaf deze leeftijd wordt een werknemer 'twijfelachtig' op de arbeidsmarkt. Voor het Centrum gaat deze ontwijk- of discriminatiestrategie in tegen het idee van de inclusieve samenleving waar het achterstaat.

De situatie is des te paradoxaler omdat de overheid beweert ouderen aan het werk te willen houden door de pensioenleeftijd op te trekken en door stelsels voor vervroegde uittreding moeilijker toegankelijk te maken. In werkelijkheid neemt de aanwezigheid van 45-plussers op de arbeidsmarkt voortdurend toe.

Het Centrum heeft al contacten gelegd met een aantal deskundigen op dit vlak. Het heeft ook de Nationale Arbeidsraad hierop aangesproken. Door de regeringsvorming en de sociale spanningen eind 2014 is dit overleg in de koelkast beland. De kwestie zal onvermijdelijk opnieuw ter sprake komen en het Centrum wil – gelet op zijn opdrachten – aan deze denkoefening deelnemen omdat het gaat over sociale participatie voor iedereen en over het verdedigen van een samenleving met meer gelijkheid.

Het Centrum pleit voor overleg met werkgevers, inschakelingsorganismen, vakbonden en bevoegde overheden om een stand van zaken te maken van de barrières en van het discriminerend gedrag waarmee 45-plussers op de arbeidsmarkt te maken krijgen.



2. HUISVESTING

In het kort: het merendeel van de dossiers die het Centrum in 2014 opende, ging over discriminatie bij de toegang tot goederen en diensten. Binnen deze categorie ging het leeuwendeel (37%) van deze dossiers over huisvesting. In totaal opende het Centrum hierover 155 dossiers, 35% meer dan in 2013.

Deze toename is voor een deel aan het Meldpunten-effect toe te schrijven: we ontvingen meer meldingen via deze lokale aanspreekpunten in Vlaanderen.

Het Centrum krijgt vooral meldingen binnen over discriminatie op grond van het vermogen (35%), op grond van de zogenaamde 'raciale' criteria (35%) en in mindere mate op grond van een handicap (11%). Opvallend is dat 90% van de dossiers over de privéhuurmarkt gaan, wat 5% meer is dan in 2013. De regionalisering van deze materie vormt een enorme uitdaging voor de volgende jaren.

2.1 | Lessen uit de diversiteitsbarometer



De meldingen die het Centrum ontvangt, wijzen al langer op systematische discriminatie bij de toegang tot huisvesting. Om zich een beeld van de omvang van het fenomeen te vormen, wijdde het Centrum in 2014 er één van zijn Diversiteitsbarometers aan²⁷. De feiten die de Diversiteitsbarometer Huisvesting aan het licht brengt, laten er geen twijfel over bestaan en bevestigen de vaststellingen van het Centrum: huurders op de privéhuurmarkt worden niet gelijk behandeld. Vreemdelingen zijn synoniem met slecht onderhoud van woningen, met burenruzies of krijgen te maken met andere culturele vooroordelen en afwijzingen. Eigenaars staan ook weigerachtig tegenover jongere huurders omdat ze zich vragen stellen bij hun kredietwaardigheid. Dit geldt ook voor eenoudergezinnen, werkzoekenden en mensen die

²⁷ De Diversiteitsbarometer Huisvesting kunt u raadplegen op <http://www.diversiteit.be/diversiteitsbarometer-huisvesting-0>

aangewezen zijn op een OCMW-uitkering. Die laatste groep wordt soms zelfs om ideologische redenen afgewezen omdat sommige eigenaars hen als ‘profiteurs’ beschouwen. Deze opeenhoping van stereotypen en discriminatiegronden op de privéhuurmarkt is bijzonder onrustwekkend. Discriminatie van personen met een handicap op de huisvestingsmarkt bestrijkt voornamelijk 3 soorten situaties. Sommigen krijgen te maken met moeilijkheden om redelijke aanpassingen te verkrijgen in hun woonplaats (om bijvoorbeeld een scooter in het gebouw te zetten). In andere gevallen weigert de verhuurder te verhuren omwille van de handicap zelf (doofheid, visuele beperking) uit vrees dat de persoon de woning niet correct zou onderhouden. Tot slot worden sommigen door verhuurders of immobiliënmakelaars geweigerd omdat ze van een vergoeding leven en geen beroepsinkomst hebben.

De Diversiteitsbarometer toont ook aan dat berustende huurders niet of nauwelijks op deze gevallen van discriminatie reageren omwille van de voorwaarden die worden gesteld om discriminatie voor het gerecht aan te tonen. Ze kennen het Centrum onvoldoende en de politie inschakelen ‘is nutteloos’. Op de openbare huisvestingsmarkt is de strijd tegen discriminatie wel een thema waaraan aandacht wordt besteed. Bepaalde doelgroepen voor sociale huisvesting worden immers gekenmerkt door vermogen, leeftijd of een handicap. Toch brengt de Diversiteitsbarometer een aantal problematische praktijken aan het licht. Zo bepalen sommige gemeentelijke reglementen een maximumleeftijd voor de toegang tot gemeentelijke huisvesting. Ook problematisch is het instellen van een minimuminkomen (voornamelijk in het Waals Gewest) en/of een inkomens-plafond. Die twee praktijken hebben als direct of indirect gevolg dat ze de toegang tot huisvesting voor de meest preciaire huishoudens moeilijker maken. We vermelden ook nog dat het beheersen van de taal in het Vlaamse Gewest effectief een criterium blijft om toegang te krijgen tot openbare huisvesting, wat de facto leidt tot discriminatie op grond van de afkomst.

De Diversiteitsbarometer Huisvesting wordt in 2015 een belangrijk bewust-makingsmiddel voor overheden. Hij werd hiervoor in 2014 ook al met succes ingezet. Zo heeft het Meldpunt Discriminatie in Gent samen met de dienst Gelijke Kansen van de stad een actieplan voor de huurmarkt uitgewerkt. Het Centrum heeft infosessies georganiseerd over de resultaten van de Diversiteitsbarometer en over de gebruikte methode om discriminatie op te sporen. De stad Gent heeft zich hierdoor voor haar actieplan dat loopt tot eind 2016, laten inspireren, wat

zich vertaalt in gerichte acties voor verhuurders, huurders en vastgoedmakelaars.

CASE

.....

Een huurder met beperkte mobiliteit vroeg de sociale huisvestingsmaatschappij om in zijn privéingang een handgreep te plaatsen. De maatschappij weigerde dit omdat het om een privéingang ging en ze vond dat ze niet voor die kosten hoefde op te draaien. Het Centrum is tussenbeide gekomen om het idee van redelijke aanpassingen toe te lichten, waarop de maatschappij besliste om voor eigen rekening de aanpassingen door te voeren (fragment uit de ‘Onderhandelde oplossingen’ van het Centrum²⁸).

CASE

.....

In Luik weigerde een eigenaar om zijn woning aan ‘zwarten, niet-Belgen en onvermogens’ te verhuren. De rechtbank van eerste aanleg²⁹ erkende dat er sprake was van discriminatie op grond van de huidskleur en de nationaliteit. Voor dit laatste criterium oordeelde de rechter dat hoewel het voor een eigenaar gerechtvaardigd is om op zoek te gaan naar een huurder die zich niet aan gerechtelijke vervolging kan onttrekken wanneer hij of zij de huur niet betaalt, niet iedere vreemdeling dit gedrag vertoont. Bovendien kunnen ook Belgen juridische vervolging proberen te ontlopen door naar het buitenland te vertrekken. De rechtbank vond niet dat er sprake was van discriminatie op grond van het vermogen. De rechter oordeelde dat een eigenaar een huurder kan weigeren wanneer er een te grote kloof tussen de inkomsten en de gevraagde huur is. De rechtbank voegde hier vreemd genoeg aan toe dat die kloof meestal aanwezig is bij werkzoekenden en personen die op een OCMW-uitkering zijn aangewezen (fragment uit de ‘Rechtspraak’³⁰ van het Centrum).

28 Meer onderhandelde oplossingen vindt u op: www.diversiteit.be onder de rubriek met dezelfde naam.

29 Meer informatie over dit vonnis vindt u hier: www.diversiteit.be/rechtbank-van-eerste-aanleg-luik-6-mei-2014

30 Meer rechtspraak vindt u op: www.diversiteit.be onder de rubriek met dezelfde naam.

2.2 | Lessen uit de zaak Jan Hans Immo

Vastgoedmakelaars mogen kandidaat-huurders wettelijk en deontologisch niet discrimineren en mogen niet ingaan op vragen van eigenaars in die zin. Uit de Diversiteitsbarometer blijkt echter dat in de praktijk heel weinig vastgoedmakelaars ingaan tegen een opdracht om te discrimineren. Bepaalde makelaars weigeren zelfs kandidaten op basis van hun eigen vooroordelen. Wie objectieve selectiecriteria wil hanteren, wordt al snel geconfronteerd met de commerciële realiteit: "Als ik het niet doe, doet mijn concurrent het wel."

De Antwerpse vastgoedmakelaar Jan Hans Immo werd in 2010 strafrechtelijk veroordeeld voor discriminatie op grond van herkomst. Hoewel hij bepaalde maatregelen nam om een en ander bij te sturen, bleken die onvoldoende en werd hij in 2014 opnieuw voor dezelfde redenen door de correctionele rechtbank van Antwerpen veroordeeld. De rechtbank hield bij het bepalen van de strafmaat wel rekening met het resultaat van de bemiddeling door het parket. Het Centrum had zich burgerlijke partij gesteld, maar nog voor de rechtbank uitspraak deed, stemde Jan Hans en zijn dochter, de toekomstige uitbaatster van het vastgoedkantoor, in met een procedure voor bemiddeling in strafzaken met het Centrum. Die leidde tot een reeks duidelijke en structurele beloften die een transparant en niet-discriminerend selectiebeleid voor kandidaat-huurders moeten garanderen. De antidiscriminatieclausule in de typecontracten van het vastgoedkantoor werd nog uitgebreid en omvat nu ook opdrachten van klanten. Het antidiscriminatiebeleid werd uitdrukkelijk op de website van het kantoor vermeld en in de bureaus kwamen bewustmakingsposters van het Centrum. Dit moet de dialoog opnieuw op gang brengen met kandidaat-huurders die het slachtoffer zijn van discriminatie. In het akkoord stond tot slot nog dat het Centrum tests mag uitvoeren om na te gaan of de beloften worden gerespecteerd³¹. Het Centrum hoopt dat deze bemiddeling een voorbeeld stelt voor de hele sector.

Het screenen van advertenties in het kader van de Diversiteitsbarometer, toonde aan dat discriminerende vermeldingen in verband met de herkomst nagenoeg volledig verdwenen zijn. De antidiscriminatiewetgeving heeft zich hier uiteindelijk doorgezet. Uit meldingen en tests blijkt wel dat er in de volgende fase – het contact met de eigenaar of met de vastgoedmakelaar – nog altijd

sprake is van discriminatie. Daarom acht het Centrum het zinvol om discriminatie met nieuwe tools zoals praktijktests te bestrijden.

Omdat de Diversiteitsbarometer duidelijk heeft aangetoond dat de vastgoedmakelaars in het discriminatieproces een rol spelen, is het Centrum voorstander van onder andere 'mystery clients': fictieve klanten die de kwaliteit van de dienstverlening controleren en nagaan of de makelaars zich aan de regels houden.

Uitdagingen voor de toekomst: de regionalisering van materies in verband met het recht op huur

De regionalisering van de wetgeving op de huurovereenkomsten kan de gelegenheid zijn om een daadkrachtig beleid te voeren om discriminatie op het vlak van huisvesting te bestrijden. Om tot een gelijke behandeling te komen, zijn verschillende maatregelen mogelijk: de verplichting opleggen om de huurprijzen op de affiche te vermelden, om huurovereenkomsten schriftelijk te sluiten, om huurovereenkomsten te registreren, om duidelijk vast te leggen welke informatie aan een kandidaat-huurder mag worden gevraagd, om een huurwaarborgsysteem op te zetten enz.

Om het bestaan van discriminatie aan te tonen en te bestraffen, kunnen de gewesten de bevoegdheden van de gewestelijke diensten voor Wooninspectie uitbreiden zodat ze individuele klachten kunnen onderzoeken en financiële sancties kunnen opleggen wanneer bij een controle blijkt dat er sprake is van discriminatie. Bovendien kan het uitvoeren van regelmatige controles bij vastgoedmakelaars met bijvoorbeeld 'mystery clients' zorgen voor een betere regulering van het beroep van vastgoedmakelaar.

Het Centrum heeft ook oog voor maatregelen die de privéhuurmarkt kunnen reguleren. Interessant in dit verband kan het opnieuw opstarten van de 'paritaire huurcommissies' op gewestelijk niveau zijn. Deze commissies waren tussen 2005 en 2007 actief in Brussel, Gent en Charleroi. Van de federale overheid kregen ze de opdracht om objectieve huurrichtprijzen vast te leggen en een modelhuurcontract

³¹ Het volledige persbericht van het Centrum vindt u hier: www.diversiteit.be/vastgoedmakelaar-jan-hans-immo-zal-een-transparant-non-discriminatiebeleid-voeren

op te stellen. Ze fungeerden ook als overlegplatform waar huurders en verhuurders elkaar konden ontmoeten en gemeenschappelijke problemen bespreken.

Algemeen zal het Centrum meer moeten overleggen en bemiddelen met de gewestelijke actoren die het huisvestingsbeleid uitstippelen. Het had in 2014 al een ontmoeting met de Hoge Huisvestingsraad (Waals Gewest). Tijdens dergelijke ontmoetingen kan het Centrum de conclusies van de Diversiteitsbarometer aan de actoren uit de sector voorstellen en de kwestie van discriminatie bij de toegang tot huisvesting op de agenda plaatsen. De ontmoetingen hebben wel nog niet tot concrete engagementen geleid.

Het contact met de drie bevoegde ministers moet worden voortgezet. Zowel de Vlaamse als de Waalse gewestelijke beleidsnota's vermelden dat er nood is aan een antidiscriminatieplan, wat al een eerste stap in de goede richting is.



3. ONDERWIJS

In het kort: In vergelijking met 2013 is het aantal dossiers met 10% toegenomen (161 in totaal). Ze gaan niet langer alleen over het secundair en het hoger onderwijs, maar steeds vaker over het lager onderwijs (34% tegenover 25% in 2013). Handicap blijft de eerste aanleiding voor discriminatie in het onderwijs (één op twee meldingen) en het aandeel van dit criterium wordt almaar groter. De andere discriminatiecriteria zijn geloof of levensbeschouwing (20%) en herkomst (eveneens 20%). Een kwart van de incidenten deed zich voor in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 39% in Vlaanderen en 33% in Wallonië. De overige dossiers betreffen geen bepaald gewest, of kunnen niet aan één gewest worden toegeschreven.

3.1 | Met een handicap is de vrije schoolkeuze nog steeds niet gewaarborgd

Leerlingen met een handicap worden nog te vaak naar het buitengewoon onderwijs doorverwezen. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap bevestigt nochtans dat deze leerlingen recht hebben op

inclusief onderwijs en dus ook op redelijke aanpassingen van de scholen zodat ze net als de andere leerlingen kunnen deelnemen aan de lessen. In 2013 publiceerde het Centrum de brochure 'Met een handicap naar de school van je keuze'³². Die geeft ouders, leerkrachten en schooldirecteuren uitleg over 'redelijke aanpassingen' en hoe ze moeten worden uitgevoerd.

Aan Franstalige kant blijft – ondanks een geleidelijke toename van het aantal individuele integraties – de aanwezigheid van kinderen met een handicap in het gewoon onderwijs heel beperkt: amper 2400 leerlingen (6%)³³ tegenover 35.421 leerlingen in het buitengewoon onderwijs. Nog zorgwekkender is de oververtegenwoordiging – zowel in Vlaanderen³⁴ als in de Franse Gemeenschap³⁵ – van jongens in het buitengewoon onderwijs. Deze vaststelling geldt vooral voor het buitengewoon onderwijs type 3 (voor kinderen met ernstige emotionele en/of gedragsproblemen) waar 85% van de leerlingen jongens zijn. Bovendien worden redelijke aanpassingen in scholen niet binnen een redelijke termijn doorgevoerd.

De gemeenschappen hebben geen actieplan uitgewerkt om de bestaande scholen toegankelijk te maken en door de besparingen in het onderwijs zal hieraan in de toekomst wellicht niet snel iets veranderen. In Vlaanderen zijn drie op tien schoolgebouwen toegankelijk³⁶, in de Franse Gemeenschap amper een op tien. Het Centrum dringt erop aan dat de gemeenschappen een plan uitwerken met een kalender en becijferde doelstellingen.

In december 2014 heeft het Centrum gereageerd op een tv-reportage over scholen in Vlaanderen en in de Franse Gemeenschap die weigeren om leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs in te schrijven. Het Centrum zag zich genoodzaakt om te herhalen dat de gemeenschapsdecreten over de strijd tegen discriminatie het weigeren van redelijke aanpassingen gelijkstellen met discriminatie. Enkel wanneer ze voor een school te

32 De volledige brochure vindt u hier: <http://www.diversiteit.be/met-een-handicap-naar-de-school-van-je-keuze>.

33 Onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, Les indicateurs de l'enseignement 2014, Franse Gemeenschap: <http://www.enseignement.be/index.php?page=27187&navi=3682>.

34 Departement Onderwijs en Vorming, Voorpublicatie van het Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs (schooljaar 2012-2013) www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistiek/2012-2013/statistischjaarboek2012-2013/voorpublicatiestatistischjaarboek2012-2013.htm.

35 Onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, Les indicateurs de l'enseignement 2013, Franse Gemeenschap: www.enseignement.be/index.php?page=26981.

36 De schoolgebouwenmonitor 2008, Indicatoren voor de kwaliteit van de schoolgebouwen in Vlaanderen, www.agion.be/Portals/Agion/D_MonitorSynthese_20100201.pdf.

zwaar om te dragen zijn, kan die mits een schriftelijke verantwoording de inschrijving van een leerling weigeren.

De moeilijke integratie van kinderen met een handicap in het gewoon onderwijs kan ook te wijten zijn aan het ontbreken van een opleiding voor de leerkrachten. Die voelen zich hulpeloos wanneer ze met leerlingen met een handicap worden geconfronteerd. Kinderen met autisme worden bijvoorbeeld heel vaak geweigerd uit vrees voor de problemen die ze kunnen veroorzaken. Soms kan een eenvoudige aanpassing van de regels soelaas brengen voor leerkrachten die werken met leerlingen met specifieke behoeften. In de Franse Gemeenschap machtigt een omzendbrief deze leerkrachten sinds kort om geneesmiddelen toe te dienen aan kinderen met een chronische ziekte. Het Vlaams Parlement stemde op 21 maart 2014 het M-decreet met maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Hierin worden de fundamentele van inclusief onderwijs vastgelegd. Voor leerlingen die georiënteerd worden naar buitengewoon onderwijs op basis van een gemotiveerd verslag van het CLB, bevordert dit decreet het recht op registratie binnen het reguliere onderwijs. Globaal gezien is dit een stap vooruit. Desalniettemin is het decreet een ontoereikend antwoord op de eisen van de CRPD en heeft het vele zwakke punten. Aan de ene kant, is de verplichting van redelijke aanpassing niet voldoende in aanmerking genomen en beschermd. De medische criteria blijven daarnaast de belangrijkste verdeelsleutel tussen de verschillende vormen van onderwijs, en is daarmee het tegenovergestelde van een meer sociale benadering van het begrip handicap. We merken op dat dit decreet zelfs een stap achterwaarts betekent voor leerlingen met autisme spectrum stoornissen. Tot slot ontbreekt een actieplan dat de noodzakelijke voorwaarden creëert voor een effectieve inclusie.

3.2 | Schoolreglementen over het dragen van religieuze symbolen

Geen enkel decreet regelt het dragen van levensbeschouwelijke symbolen op school. Nu wordt de kwestie geregeld door de schooldirecties en de inrichtende machten en in Vlaanderen eveneens door het GO! (Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap).

In de loop van 2014 stelde het Centrum in het hoger en het volwassenenonderwijs in de Franse Gemeenschap een toename vast van het aantal reglementen met een verbod, hoewel de studenten daar volwassenen zijn. Het verbod gaat meestal over kleding, hoofddoeken en andere kledingaccessoires die getuigen van een religieuze of politieke overtuiging. Vooral de hoofddoek die jonge moslimmeisjes dragen, wordt geïsoleerd. De reden die de directies het vaakst aanhalen, is die van de neutraliteit van het onderwijs, de gelijkheid tussen de leerlingen of de veiligheid.

Hoewel er in geen enkel specifiek decreet sprake is van levensbeschouwelijke symbolen in het hoger en het volwassenenonderwijs, zegt artikel 20 van het decreet van de Franse Gemeenschap over de strijd tegen discriminatie *'dat bij de toegang tot en het volgen van het onderwijs dat met een beroepsopleiding overeenstemt, niemand anders mag worden behandeld op grond van zijn religieuze overtuiging.'* Niets rechtvaardigt met andere woorden het verbod van de hoofddoek in deze scholen, tenzij dit tot problemen op het vlak van veiligheid en hygiëne leidt.

CASE

Schoolreis voor een leerling met diabetes

Naar aanleiding van de overstap van het lager naar het secundair onderwijs organiseerde een school een tweedaagse uitstap met overnachting in een tent. Een meisje met diabetes type 1 mocht niet aan de schoolreis deelnemen. De school had al een slechte ervaring achter de rug en de leerkrachten voelden heel wat stress om het kind de juiste zorgen toe te dienen. Na tussenkomst van het Centrum werd een onderhandelde oplossing gevonden: de moeder mocht naar de logeerplaats komen en de insulinepomp van haar dochter meebrengen zodat die de nacht bij de andere kinderen kon doorbrengen. Het hele gebeuren zette de directie aan om een dag opleiding over inclusief onderwijs te organiseren (fragment uit de 'Onderhandelde oplossingen' van het Centrum³⁷).

37 De volledige onderhandelde oplossing vindt u op <http://www.diversiteit.be/onderhandelde-oplossingen>.



Het Centrum vraagt om de vrijheid van studenten om voor hun overtuiging uit te komen, op geen enkele manier te beperken. In die zin moet er naar alle hogescholen en naar scholen voor volwassenenonderwijs een omzendbrief worden gestuurd³⁸.



Na incidenten in twee scholen in het Antwerpse voert het GO! in Vlaanderen met zijn omzendbrief van 1 februari 2013 als oplossing voor deze kwestie een algemeen verbod in op levensbeschouwelijke symbolen voor alle Vlaamse Gemeenschapsscholen. In de meeste Vlaamse scholen is dit verbod nu van kracht.

Met zijn arrest van 14 oktober 2014³⁹ annuleerde de Raad van State echter op vraag van ouders van leerlingen die op school zaten in de athenea van Dendermonde en Sint-Truiden het verbod op het dragen van levensbeschouwelijke symbolen. De Raad van State beoordeelde het schoolreglement in het licht van artikel 9 (vrijheid van godsdienst) van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. Dit artikel laat een beperking van de vrijheid enkel toe wanneer dit in een democratische samenleving nodig is. De Raad van State oordeelde echter dat er bij de invoering van het verbod op de athenea van Dendermonde en Sint-Truiden geen problemen waren die een beperking van de godsdienstvrijheid rechtvaardigden. Het Centrum leidt hieruit af dat elke school die beslist om het verbod op het dragen van levensbeschouwelijke symbolen te handhaven, deze beperking van het principe van de godsdienstvrijheid moeten rechtvaardigen en dat het verbod in verhouding tot de vastgestelde feiten moet staan.

3.3 | Pesterijen op school

Aan pesterijen op Franstalige scholen werden al verschillende studies gewijd. In februari 2014 vond er zelfs een colloquium over dit onderwerp plaats: 'Harcèlement à l'école, croisons les regards'⁴⁰. De cijfers zijn verontrustend

en tonen aan dat herkomst, seksuele geaardheid en handicap de kenmerken zijn die veruit het vaakst de reden zijn waarom leerlingen door andere leerlingen worden gepest. Het Centrum nam in februari 2014 aan het colloquium deel, samen met overheidsdiensten, universiteiten en middenveldorganisaties. Bedoeling was om professionals de gelegenheid te geven om vragen en ervaringen te delen.

Er werden werkgroepen opgericht die aan de publicatie van een brochure over pesten op school werken. In de loop van 2015 is over deze problematiek een follow-up colloquium gepland.

Uitdagingen voor de toekomst: de diversiteitsbarometer Onderwijs

Segregatie typeert het onderwijs in België in hoge mate. We hadden het al over leerlingen met een handicap die meestal naar het buitengewoon onderwijs worden doorverwezen. Ook een abnormaal hoog aantal kinderen van Roma komt hier terecht. Het hele schoolsysteem houdt de ongelijkheid tussen kinderen in stand, meestal op grond van hun etnische of sociale afkomst. Ongeveer 10% van de meldingen die het Centrum elk jaar ontvangt, heeft te maken met onderwijs. We weten echter dat dit slechts het topje van de ijsberg is. Het discriminatieprobleem is heel groot. Aanleiding kan de school zelf zijn, wanneer die bijvoorbeeld weigert om leerlingen met gedragsproblemen of met een beperkte mobiliteit in te schrijven. Ook de relatie tussen leerlingen en leerkrachten en tussen leerlingen onderling leidt tot discriminaties. Kinderen en jongeren die 'te dik', 'te arm', 'duidelijke kenmerken van een type vertonen' of 'homo' zijn, worden op allerlei manieren gepest. Slechte schoolresultaten, afhaken, zelfmoorden en zelfmoordpogingen zijn in min of meerdere mate de directe gevolgen van deze gedragingen die onvoldoende herkend en bestraft worden.

Naast gerichte tussenkomsten in scholen en de behandeling van meldingen heeft het Centrum al verschillende voorbeeldacties met partners uit de onderwijswereld opgezet. Over het algemeen moeten we echter vaststellen dat scholen moeite hebben om zich aan te passen aan de problemen van de meest kansarme leerlingen of van de leerlingen die 'buiten de norm' vallen.

38 Het volledige artikel vindt u hier: <http://www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise>.

39 Het arrest van 14 oktober 2014 leest u hier: <http://www.raadvst-consetat.be/?page=news&lang=nl&newsitem=235>

40 Het volledige artikel vindt u hier: <http://www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise>.

Om een beter beeld te krijgen van de omvang van de problemen hebben we goede meetinstrumenten nodig. Daarom wijdt het Centrum zijn volgende Diversiteitsbarometer – na werk en huisvesting – aan de onderwijssector. Ook nu is het de bedoeling om een objectief beeld te vormen van de gedragingen en de attitudes om het diversiteitsbeleid in het onderwijs in de drie gemeenschappen van het land te evalueren en eventueel bij te stellen. De enquêtes en de onderzoeken gebeuren in de loop van 2015 en 2016 en de resultaten worden in 2017 verwacht.



4. SAMENLEVING

In het kort: het aantal dossiers in het domein ‘samenleving’ is exponentieel toegenomen. Dat heeft te maken met de komst van de Meldpunten, want 55 van de 146 dossiers komen van die lokale aanspreekpunten, ofwel 57% meer dan in 2013. 55% van de feiten deed zich voor in Vlaanderen, 22% in Brussel en 17% in het Waals Gewest. De overige dossiers betreffen geen bepaald gewest, of kunnen niet aan één gewest worden toegeschreven. Twee grote trends tekenen zich af: de helft van de incidenten deed zich in de openbare ruimte voor en een derde van de dossiers gaat over burenruzies. De meeste dossiers (ongeveer de helft) hebben te maken met de etnische afkomst van het slachtoffer. Dan volgen de dossiers over geloof (1 op 5), over een handicap of over seksuele geaardheid (elk 10%). Hoewel het aantal dossiers dat verband houdt met seksuele geaardheid daalt, betekent dit helemaal niet dat de Belgische samenleving toleranter ten aanzien van homo’s en lesbiennes is geworden: de feiten zijn ernstiger.

4.1 | Gewelddadiger gedrag tot en met haatmisdrijven

Het is een onrustwekkende tendens die we de afgelopen jaren hebben vastgesteld en die in 2014 werd bevestigd: het stijgend aantal dossiers met gewelddadig gedrag in het dagelijkse leven om redenen die verband houden met het ‘samenleven’.

De ernst van het agressief gedrag verschilt: burenruzies, het afrukken van de hoofddoek van een jonge vrouw die

op een caféterras zit, tot en met het openlijk op straat beledigen van “zwarten”, “Arabieren” of “flikkers”.

Haatboodschappen op het internet volstaan blijkbaar niet langer. Het gewelddadig gedrag is zowel gericht tegen moslims als joden en de uitbarstingen hebben vaak rechtstreeks met de internationale actualiteit te maken. Tijdens de Israëliëse militaire operatie ‘Beschermd Rand’ in juli 2014 in de Gazastrook stelde het Centrum een grote toename vast van het aantal meldingen over antisemitische uitlatingen en daden op straat, in cafés en op het openbaar vervoer. Het ging over ernstige feiten en zelfs over misdrijven (aanzetten tot haat en negationistische uitlatingen).

Ook homo’s moesten het ontgelden: ze werden op straat beledigd en bedreigd door inzittenden van een voertuig (zie ook hoofdstuk 4 ‘Discriminatie per criterium - deel 4 ‘Seksuele geaardheid’ pp 57).

In 2014 vonden drie assisenprocessen plaats voor misdrijven die in 2012 werden gepleegd en die verband hielden met de seksuele geaardheid van het slachtoffer: de zaak Kotnik, genoemd naar de zestigjarige man die in het Luikse Avroypark met hamerslagen werd vermoord; de zaak Jarfi, eveneens in Luik (zie hierna); en de zaak Mafouta in Antwerpen. Het Centrum heeft zich bij twee van deze misdrijven (Kotnik en Jarfi) burgerlijke partij gesteld. Het assisenhof van Luik erkende de homofobe intentie als verzwarende omstandigheid. Het Centrum had zich ook burgerlijke partij gesteld in de rechtszaak over de dood van Layla Achichi voor de correctionele rechtbank van Antwerpen. Deze jonge moslima overleed in 2009 aan de gevolgen van een uitdrijvingsritueel dat een genezer op verzoek van de ouders had uitgevoerd. Samen met Çavaria, een koepelorganisatie van Vlaamse en Brusselse verenigingen en groeperingen van holebi’s en transgenders, wilde het Centrum nagaan in welke mate het optreden van de ouders en van de genezer ingegeven was door het feit dat de jonge vrouw lesbisch was. De correctionele rechtbank van Antwerpen veroordeelde de genezer tot tien jaar gevangenisstraf wegens foltering met verzwarende omstandigheden. De ouders kregen een voorwaardelijke gevangenisstraf van vijf jaar. Homofobie werd wel niet als verzwarende omstandigheid in aanmerking genomen (fragment uit de ‘Rechtspraak’⁴¹ van het Centrum).

41 Meer rechtspraak vindt u op: <http://www.diversiteit.be/rechtspraak>.

CASE

De correctionele rechtbank van Brussel heeft het verwerpelijk motief in aanmerking genomen bij een zaak over antisemitische pesterijen. De dader pestte zijn voormalige bazen door hen via sms'en en e-mails te bedreigen. Hij sprak één van hen ook expliciet op zijn jood-zijn aan. Zijn boodschappen waren een amalgaam van antizionisme, joodse complottheorieën en doodsbedreigingen. De antisemitische context van zijn uitlatingen werd als verzwarende omstandigheid erkend. Het Centrum stelde zich burgerlijke partij (fragment uit de 'Persberichten'⁴² van het Centrum).

4.2 | Discotheken, horecasector: niet iedereen is welkom

In 2014 opende het Centrum 48 nieuwe dossiers over de horecasector. De meeste meldingen waren afkomstig uit Vlaanderen (75% van de gevallen, ook nu weer toe te schrijven aan de Meldpunten) en gingen over het weigeren van de toegang tot cafés, dancings en restaurants. Er was vooral sprake van discriminatie op grond van de etnische afkomst van het slachtoffer (43%) en op grond van een handicap (31%).

De toegang tot een discotheek weigeren aan allochtone jongeren is een vorm van discriminatie die vaker voorkomt. Dit blijkt al jaren uit bepaalde dossiers over 'goederen en diensten' die het Centrum behandelt, maar ook uit praktijktests van allerhande actoren. De zaakvoerder heeft het recht om iemand de toegang te weigeren, maar dat recht is niet ongelimiteerd en het kan niet willekeurig worden uitgeoefend op grond van (veronderstelde) etniciteit bijvoorbeeld.

In de meeste grote steden is dit al jaren een hardnekkig probleem. Verenigingen klagen regelmatig discotheken aan die zich aan deze vorm van discriminatie bezondigen.

Meldingen over cafés en restaurants hebben vaak te maken met de ontoegankelijkheid voor personen met een

handicap, maar ook met negatieve reacties ten aanzien van vrouwen met een hoofddoek. Wat kunnen we hieraan doen? We halen hier één van vele initiatieven aan. Het Meldpunt Discriminatie in Gent wil in 2015 een nieuwe antidiscriminatiecampagne opzetten om een systeem te promoten waarmee discriminatie in deze sector per sms kan worden gemeld. Hoewel bewustmakingscampagnes de aandacht op deze problematiek hebben gevestigd – onder meer in discotheken – moeten we vaststellen dat te veel allochtone jongeren niet meer reageren en zich bij deze discriminerende praktijken lijken neer te leggen. De campagne kadert in een ruimer initiatief: sinds juni 2013 moeten uitbaters van een horecazaak in Gent een incidentenregister⁴³ bijhouden en op een duidelijk zichtbare plaats een nummer vermelden dat slachtoffers en getuigen kunnen gebruiken om een bericht naar het Meldpunt te sturen. De 'horecacoach' van de stad Gent staat in voor de follow-up. Hij vervult de rol van bemiddelaar tussen de horecasector en het stadsbestuur.

Uitdagingen voor de toekomst: opleiden en bewustmaken

De uitdaging voor het Centrum bestaat erin om opleidingen en bewustmakingsacties voor deze sector te blijven verzorgen en die zelfs nog uit te breiden. In Brussel, waar het probleem acuter is, heeft de regering plannen om aanpassingen in de rusthuizen door te voeren om bij de opvang van senioren rekening te houden met hun sociaal-culturele eigenheid.



5. MEDIA, INTERNET

In het kort: het Centrum noteerde in 2014 een duidelijke toename van de meldingen over uitspraken of geschriften die als haatdragend of discriminerend worden beschouwd: 936 tegenover 708 in 2013 of 21% meer. Let wel: heel wat meldingen gaan over dezelfde feiten die uitgebreid in de media aan bod kwamen. Deze

42 Het volledige persbericht vindt u hier: <http://www.diversiteit.be/een-zwaardere-straft-voor-antisemitische-pesterijen>.

43 Meer informatie vindt u op http://www.vvsg.be/economie_en_werk/economie/horeca/gemeentelijk_beleid_en_praktijken/Documents/20130625_Gent_Politierglement_portiersactiviteiten.pdf.

meldingen hebben geleid tot 339 dossiers waarvoor het Centrum zich bevoegd verklaarde. De meeste van deze dossiers gaan over cyberhate (9 dossiers op 10, waarvan een derde verband houdt met sociale media), meestal over racisme (1 dossier op 2) en discriminatie op basis van geloof (1 dossier op 3). Opvallend is ook dat voor het eerst een groot aantal dossiers opduikt over politieke overtuigingen. Het is echter niet uitgesloten dat het hierbij om een tijdelijk fenomeen gaat, naar aanleiding van de verkiezingen en de sfeer na de verkiezingen.

5.1 | Haatboodschappen en politieke communicatie

In 2014 was dit het domein waarover het Centrum de meeste meldingen ontving (24%). Omdat heel wat meldingen die over dezelfde feiten gaan in één dossier worden gebundeld, gaat het uiteindelijk om 20% van alle dossiers.

In april 2014 lanceerde Filip Dewinter van het Vlaams Belang, een onlinevideospel onder de noemer 'Minder-Minder-Minder', waarmee hij inpikte op de oproep van Geert Wilders in Nederland om 'minder Marokkanen'. Het Centrum ontving meer dan 135 meldingen over het videospel. Het spel draaide om het uitschakelen van moskeeën, vliegende moslims en 'criminelen'. Het parket van Antwerpen vroeg de politie in februari 2015 om het spel te verwijderen met als uitleg dat het videospel een persmisdrijf was op grond van geloof, dat deze soort misdrijven niet gecorrectionaliseerd waren en dat dit dus een zaak voor het hof van assisen was. Gelet echter op het hoge kostenplaatje van een dergelijke procedure, vond het parket het onbegonnen werk om deze zaak voor een assisenhof aanhangig te maken. Het vond ook dat er dringend nood was aan een evaluatie van de wet.

Het Centrum wordt vaker gevraagd – en soms gebruikt of misbruikt – om op politieke standpunten te reageren. Toch doen heel wat meldingen wel degelijk ter zake. Zo ontvingen we in 2014 meerdere meldingen van joodse organisaties over uitlatingen en filmpjes die kamerlid Laurent Louis op YouTube verspreidde. Het Centrum diende verschillende klachten tegen hem in wegens antisemitische uitlatingen, maar tot de laatste verkiezing genoot hij parlementaire onschendbaarheid. Na de verkiezingen heeft het Coördinatiecomité van Joodse Organisaties in België hem rechtstreeks voor de correctionele rechtbank gedagvaard. Het Centrum heeft zich hierbij aangesloten.

5.2 | Gaza doet het internet ontsporen

Klachten over de media hebben meestal met het internet te maken. Het gaat over in totaal 88% van de dossiers en een flink deel (35%) daarvan heeft te maken met de sociale media en vooral met Facebook. De gewraakte uitlatingen houden meestal verband met de actualiteit. Bijna de helft (43%) van de dossiers over 'islamofobie' van het Centrum zijn terug te voeren op de media. Dat is enorm. Nochtans is het aantal meldingen voor het aanzetten tot haat ten aanzien van moslims afgenomen. Minder geruststellend is de toename van het aantal acties en ernstige gewelddaden tegen personen. Verbaal geweld gaat steeds vaker gepaard met fysiek geweld.

Wat de meldingen over antisemitisme betreft, stellen we in 2014 vast dat die vooral zijn binnengelopen voor en na de militaire operatie in de Gazastrook. Na 1 juli werden 54 nieuwe incidenten gemeld, waarvan de helft als gevallen van 'cyberhate' wordt aanzien, soms in combinatie met oproepen tot geweld of doodsbedreigingen⁴⁵.

Grenzen van de vrije meningsuiting

Wanneer het Centrum dossiers behandelt, moet het voortdurend een onderscheid maken: valt dit onder de vrije meningsuiting of is er sprake van (strafbaar) aanzetten tot haat, geweld en discriminatie? Personen die de incidenten melden, hebben weinig begrip voor deze beoordeling. Zij zijn geschokt door wat ze hebben gelezen of gehoord en zijn het vaak nog meer wanneer ze te horen krijgen dat deze uitlatingen de grenzen van de vrije meningsuiting niet te buiten gaan⁴⁶.

Bovendien worden gevallen die voor strafrechtelijke vervolging in aanmerking komen vaak zonder gevolg door het parket geklasseerd. Racistische persmisdrijven zijn gecorrectionaliseerd, maar dit is niet het geval voor misdrijven op grond van andere criteria zoals geloof of seksuele geaardheid. Die vallen onder de bevoegdheid van het hof van assisen, waardoor haatdragende islamofobe en homofobe uitlatingen in feite onbestraft blijven. Dit is ongehoord. Het Europees Hof voor de rechten van de mens oordeelde in zijn arrest van 9 februari 2012⁴⁷ immers

⁴⁵ Meer informatie hierover vindt u in hoofdstuk 4 van dit verslag.

⁴⁶ Voor meer informatie over dit onderwerp verwijzen we naar de focus over 'vrije meningsuiting' in het jaarverslag 2011 van het Centrum op: <http://www.diversiteit.be>, onder de rubriek 'Publicaties'.

⁴⁷ Arrest *Vejdeland and others v. Sweden*, ECHR, 9 februari 2012, nr. 1813/07.

dat discriminatie op grond van seksuele geaardheid even ernstig is als op grond van ras, afkomst of huidskleur.



Het Centrum raadt aan om de discussie te heropenen over de correctionalisering van persmisdrijven tot andere criteria dan de raciale criteria. Hiervoor moet artikel 150 van de grondwet worden gewijzigd, dat in het kader van deze legislatuur voor herziening vatbaar werd verklaard.



De feitelijke straffeloosheid van bepaalde haatboodschappen is des te problematischer omdat sociale netwerken zoals Facebook of Twitter amper met de gerechtelijke overheden samenwerken om de daders van deze misdrijven te identificeren. Het Centrum stelt ook vast dat sommige media niet geneigd zijn om hun online fora te modereren en bepaalde boodschappen te verwijderen. Hoewel het aantal dossiers over cyberhate voor het eerst daalt, is het naïef om hierin een begin van 'beterschap' te zien. Deze boodschappen blijven immers op fora opduiken, ondanks de aanbevelingen van de Raad voor Journalistiek en de Conseil de déontologie journalistique.

Hoe moeten we haatdragende uitlatingen aanpakken? Het Centrum geeft de voorkeur aan een buitengerechtelijke aanpak die vaak doeltreffender is wanneer men een opvoedkundig doel voor ogen heeft. Dit geldt zeker voor uitlatingen op Facebook, waar het belangrijk is om te achterhalen wie er achter bepaalde profielen schuilgaat. Gaat het om personen die slogans overnemen zonder zich bewust te zijn van de ernst van hun inhoud, of om radicalere individuen die bewust aanzetten tot haat? Het antwoord – straffen of herinnering aan de normen – verschilt natuurlijk naargelang de daders en hun bedoelingen. De oplossing hoeft in ieder geval niet alleen van het Centrum of van de gerechtelijke overheden te komen. Ook de burger heeft een rol te vervullen door zelf te reageren op haatdragende uitlatingen waarmee hij of zij wordt geconfronteerd.

We stellen wel vast dat bij de politieke overheden het bewustzijn groeit dat het een must is om op dit fenomeen te reageren. De minister voor Gelijke Kansen van de Franse Gemeenschap heeft de publicatie aangekondigd van een gids over cyberhate, bestemd voor leerlingen van het secundair onderwijs.

CASE

.....

Het conflict in het Midden-Oosten heeft voor heel wat uitschuiers op Facebook gezorgd, ook van politieke mandatarissen. Het Centrum heeft gereageerd op de uitlatingen van Hassan Aarab, een lid van de CD&V-afdeling Deurne, die schreef: 'Volgens mij hebben de Duitsers destijds met opzet niet alle Joden omgebracht, zodat wij nu wel beseffen waarom hij (Hitler) de Joden aan het uitroeien was.' Het Centrum nam met deze mandataris contact op om deze uitlatingen te veroordelen en om hem te herinneren aan zijn bijzondere verantwoordelijkheid als publieke figuur. Hassan Aarab excuseerde zich bij de joodse gemeenschap. De Antwerpse afdeling van de CD&V trok zijn lidkaart in (fragment uit 'Persberichten' van het Centrum⁴⁸).

5.3 | Roma gestigmatiseerd in de pers

Het Centrum onderzocht de beeldvorming over Roma en woonwagengedwongen in de media en stelde vast dat artikels over deze groep weinig genuanceerd en vaak zelfs stigmatiserend waren. Dit versterkt de stereotypen alleen maar. In de periode van begin juli tot eind september 2014 verschenen in de voornaamste titels van de geschreven pers 74 artikels over Roma en woonwagengedwongen, 57 langs Nederlandstalige kant, 17 aan Franstalige kant. In liefst 48 artikels (38 NL, 10 FR) werden pejoratieve termen gebruikt, 31 artikels gingen over misdaad en overlast. Slechts 9 artikels hielden rekening met het perspectief van Roma en woonwagengedwongen. In slechts 2 artikels werd het verhaal vanuit het perspectief van alle betrokkenen verteld en kwamen Roma of woonwagengedwongen zelf aan het woord. Bovendien werd het onderscheid tussen Roma en woonwagengedwongen zelden gemaakt.

De houding van politiemensen ten aanzien van Roma is eveneens negatief en deze vaststelling geldt voor het hele land. In 2015 plant het Centrum bewustmakingsacties en opleidingen om dit bij te sturen.

⁴⁸ Het volledige persbericht vindt u hier: <http://www.diversiteit.be/veralgemeningen-die-het-racisme-voeden>.

Uitdagingen voor de toekomst

Het Centrum wil het publieke imago van Roma en woonwagenbewoners verbeteren. Het zet hiervoor zijn rondetafelinitiatief met journalisten en Romavertegenwoordigers voort (in 2014 vond een eerste rondetafelgesprek plaats) en plant ontmoetingen met sleutelfiguren uit de media. Journalisten zullen ook een infofiche over Roma en woonwagenbewoners van het Centrum ontvangen.



6. POLITIE, JUSTITIE

In het kort: in 2014 opende het Centrum 83 nieuwe dossiers. 63% daarvan ging over de politie. Dit cijfer verandert jaar na jaar nauwelijks, net als de feiten die worden gemeld. De meeste meldingen gaan over problematisch gedrag: intimidatie, directe discriminatie en soms geweld door de ordediensten. In 62% van de gevallen is de etnische afkomst van het slachtoffer de aanleiding.

6.1 Diversiteitsbeleid: een onophoudelijke taak

"Ik? Patrouilleren met een vrouw? Liever niet! Ze kan mijn veiligheid niet waarborgen." "Collega's met een handicap bij de politie? Dat slaat nergens op!". Dergelijke opmerkingen hoort het Centrum vaker tijdens opleidingen die het Centrum voor de federale en de lokale politie organiseert.

Deze opleidingen kaderen in een jarenlange overeenkomst tussen de politie en het Centrum over diversiteit en discriminatiebestrijding bij de politie⁵⁰. Er

wordt op verschillende vlakken gewerkt: opleidingen over diversiteit aan de Nationale Politieacademie en in de lokale politiezones; begeleiding en omkadering van de 'Community of Practice Diversity' van de politie; opzetten en steunen van structurele diversiteitsplannen binnen de geïntegreerde politie.

Het bestaan van deze overeenkomst volstaat echter niet om de doelstellingen te halen. Hetzelfde gaat op voor de diversiteitscharters bij de politie. Gelet op het aantal politieambtenaren en het personeelsverloop is het zonder meer noodzakelijk om te investeren in alles wat verband houdt met discriminatiebestrijding en diversiteit. Stereotypen over gender, handicap, afkomst, geloof of levensbeschouwing en seksuele geaardheid zijn immers hardnekkig en soms worden grenzen overschreden. Sommige politieambtenaren gaan zelfs zover dat ze de 'relevantie' van de antidiscriminatiewetgeving in twijfel trekken.

Het Centrum stelt vast dat de politie nog steeds niet over de juiste kennis, vaardigheden en attitudes beschikt om gepast op discriminatie, haatmisdrijven en racisme te reageren. Nochtans heeft de politie als handhaver van de wet een cruciale rol te spelen. Het is in een korpscultuur waar collegialiteit overheerst, ook niet altijd evident om tegen de stroom in te roeien en de morele moed aan de dag te leggen om in te gaan tegen collega's die zich bezondigen aan racistische uitspraken of discriminerende handelingen. Werken aan morele bewustmaking en ethische vaardigheden blijkt dan ook een noodzaak te zijn.

Het Centrum heeft in 2014 specifieke acties gevoerd. Het ging naar de lokale politiezones om er te praten over een aanbod op maat. Dit moet in 2015 uitmonden in een samenwerking met acties en opleidingen over raciale profilering, de omzendbrief COL 13/2013, de antidiscriminatiewetgeving en 'train the trainer'.

Na de publicatie van de omzendbrief COL 13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (zie hierna) heeft het Centrum zijn contacten met de parketten en de referentiemagistraten opgevoerd en heeft het opgeroepen tot het benoemen van referentieambtenaren bij de politie. Het Centrum ontwikkelde en gaf een tweedaagse opleiding over deze omzendbrief in een aantal gerechtelijke arrondissementen. Deze opleiding brengt politie en parket samen en gaat in op praktische kwesties zoals het benoemen en registreren van

⁴⁹ Let wel: het Centrum heeft geen toegang tot gegevens over tuchtdossiers die tegen de politie werden geopend.

⁵⁰ De jaarverslagen over deze overeenkomst vindt u op www.diversiteit.be, rubriek publicaties.

misdrijven. De opleiding wordt goed onthaald omdat ze de communicatie en de uitwisseling van informatie tussen politie en parket verbetert.

In 2014 kwam ook de kwestie van de raciale profilering aan bod. Deze praktijk die focust op de etnische afkomst en niet op het gedrag van daders, staat haaks op de inherente waarden en opdrachten van de politie. Ze bezorgt de politie bovendien een negatief imago. Het Centrum voor Politiestudies zal met de hulp van het Centrum in 2015 een studiedag en een publicatie aan dit onderwerp wijden.

Het Centrum maakt samen met de Kazerne Dossin en de Politie deel uit van het kernteam van het Holocaust, Politie en Mensenrechtenproject (HPM-project). Het project, in 2013 geïnitieerd door de federale politie, is een educatief project over mensenrechten voor politiemedewerkers. In 2014 bereikte deze opleiding al 1.212 deelnemers. In 2015 wordt de opleiding verdergezet en zal het project geëvalueerd worden.

De uitdagingen bij de politie blijven groot. Daarom verheugt het Centrum zich over het federaal regeerakkoord waarin het volgende te lezen staat: *'De regering streeft naar meer diversiteit bij politiediensten.'* Het Centrum wil hier in het kader van de overeenkomst aan blijven meewerken.

6.2 | Omzendbrief COL 13/2013 : nog te weinig toegepast?

Een woordje uitleg is hier wellicht op zijn plaats: een 'COL' is een omzendbrief van het College van procureurs-generaal bedoeld om een coherent beleid door te voeren om discriminatie en haatmisdrijven te vervolgen. Bij de uitwerking van COL 13/2013⁵³ waren in 2012 heel wat actoren betrokken, waaronder het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De omzendbrief somt de relevante wetgeving op, maakt duidelijk wat van magistraten wordt verwacht en doet een beroep op de politie bij het onderzoeken van haatmisdrijven. In elke politiezone moet er een referentieambtenaar van de politie voor dergelijke aangelegenheden worden aangeduid. Het is de bedoeling om de registratie van feiten door de politie te verbeteren. Het Centrum is hiervoor zeker vragende partij.

De belangrijkste verdienste van de COL 13/2013 is dat hij voor iedere partij die bij het gerechtelijke proces is betrokken, duidelijk vermeldt welke taken die moet vervullen en dat politie en justitie discriminatie samen moeten aanpakken. Het Centrum kan bijvoorbeeld voor de politiediensten opleidingen ontwikkelen over het opstellen van pv's zodat het parket duidelijke informatie krijgt over de aard en het motief van het misdrijf. Hetzelfde geldt voor de getuigenverhoren. Politiepersonen moeten

CASE

Op 26 februari 2014 heeft de correctionele rechtbank van Brussel verschillende ambtenaren van de spoorwegpolitie veroordeeld die zich ten aanzien van daklozen en mensen zonder papieren gewelddadig hadden gedragen⁵¹. Het Centrum had zich tegen vier van de vervolgte agenten burgerlijke partij gesteld omdat het van oordeel was dat hun gedrag door racistische motieven was ingegeven. De rechtbank sloot zich bij deze analyse aan: ze verklaarde dat er sprake was van een verwerpelijk motief. Dat leden van de federale politie die zich boven de wet plaatsen, is absoluut ontoelaatbaar, verklaarde het Centrum nadat de rechtbank uitspraak had gedaan. Het vonnis toont aan dat er nog heel wat werk aan de winkel is qua bewustmaking en opleiding van de ordediensten (fragment uit de 'Rechtspraak' van het Centrum⁵²).

51 Het volledige persbericht vindt u hier: <http://www.diversiteit.be/een-dubbel-sigitaal-tegen-racistisch-politiegeweld>

52 Beschikbaar op: <http://www.diversiteit.be>, rubriek 'Rechtspraak'

53 Meer informatie over COL 13/2013 vindt u hier: <http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/law/getfile.pdf>.

de juiste tools meekrijgen om met hun vragen aan het slachtoffer te achterhalen of er eventueel sprake is van een verwerpelijk motief. Op termijn moet deze omzendbrief het mogelijk maken om ons een beter beeld te vormen van discriminatie en haatmisdrijven in onze samenleving zodat we het aantal ongemelde incidenten of misdrijven kunnen terugdringen.

In 2014 werden in verschillende gerechtelijke arrondissementen al opleidingen over COL 13/2013 verzorgd⁵⁴. De deelnemende referentiemagistraten en referentieambtenaren van de politie waren heel positief over deze opleidingen. In enkele arrondissementen werd naar aanleiding van de opleiding een netwerk opgezet om de uitwisseling van informatie en de communicatie tussen parket en politie te verbeteren, samen met andere opvolgingsinitiatieven.

Tot zover het kader en de theorie. In de praktijk zijn deze doelstellingen echter nog niet gerealiseerd. Zo moeten er bij de politie nog heel wat referentieambtenaren worden aangeduid. De gewoonte van de overheid om voor allerlei problemen een referentiepersoon te benoemen, heeft wellicht tot een zekere ontmoediging geleid. Dit gevoel wordt nog versterkt door een context waarin de politie almaar minder personele en financiële middelen krijgt.

De toepassing van de omzendbrief gaat ook gepaard met problemen bij het registreren van statistische gegevens over discriminatie en haatmisdrijven.

De procureur-generaal van Luik die voor het College belast is met discriminatie en haatmisdrijven, heeft beslist om de omzetting van deze omzendbrief te evalueren. Het Centrum verwelkomt dit initiatief en werkt er graag actief aan mee.

Het Centrum vraagt de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie om toe te zien op de aanduiding van referentieambtenaren in de politiezones. De overheid moet ook een systeem voor geïntegreerde registratie en monitoring opzetten om de statistische gegevens over discriminatie en haatmisdrijven te analyseren. De omzendbrief spreekt ook over opleidingen voor de referentieambtenaren van de politie en voor de referentiemagistraten. Het Centrum heeft hiervoor al verschillende formules voorgesteld. Het vraagt de bevoegde ministers nogmaals om tussenbeide te komen om deze aangepaste opleidingen voor parketmagistraten, arbeidsauditeurs en politiemensen te organiseren of voort te zetten.

54 Arr. Gent, Antwerpen en Dendermonde. Ook in andere opleidingen in het Regenbooghuis voor de Brusselse politiezones kwam de COL13 al (gedeeltelijk) aan bod.

Uitdagingen voor de toekomst: herstelrecht

Het Centrum is in dossiers over discriminatie en racisme al langer voorstander van onderhandelde oplossingen. Dialoog als het kan, gerechtelijke stappen als het moet. En bij die gerechtelijke stappen laat het de deur open voor alternatieve maatregelen⁵⁵ zoals bemiddeling in strafzaken of herstelrecht. In 2014 kwam het in samenwerking met de justitiehuizen tot interessante initiatieven die als pilootproject dienst deden. Zo deed het justitiehuis van Leuven een beroep op het Centrum in een zaak over haatdragende uitingen door een jong lid van een extreemrechtse partij. Die moest een cursus 'dader in zicht'⁵⁶ en een opleiding aan de Dossinkazerne volgen. Een gelijkaardige vorm van samenwerking is ook met het justitiehuis in Hoei gerealiseerd. Omdat de eerste ervaringen positief waren, wil het Centrum in 2015 in samenwerking met de justitiehuizen dergelijke tussenkomsten veralgemenen.



Het Centrum is geen voorstander van een louter repressieve aanpak van racisme. Alternatieve maatregelen zijn vaak beter wanneer men op een positieve impact mikt, zowel voor de dader als voor het slachtoffer. Deze optie wordt echter weinig overwogen omdat er geen specifiek voorstel bestaat. Het Centrum vraagt daarom voor bepaalde racistische, discriminerende of haatdragende misdrijven en uitlatingen in alternatieve maatregelen te investeren.



55 Meer over dit onderwerp vindt u op <http://www.diversiteit.be/de-impact-van-alternatieve-maatregelen-bij-haatdelicten-een-bijdrage-voor-de-vlaamse-vredesweek>.

56 Meer informatie op <http://www.caw.be/gerechtelijk-opgelegde-hulp>.

4 Discriminatie per criterium



We gaan in dit hoofdstuk verder in op de meldingen en dossiers over discriminatie per criterium in 2014. De criteria zijn de 'beschermde' criteria waarvoor het Centrum wettelijk bevoegd is. We gaan na hoe de cijfers over het aantal geopende dossiers in vergelijking met de afgelopen jaren zijn geëvolueerd. Cijfers zeggen natuurlijk niet alles over ongelijkheid en discriminatie, maar blijven een nuttig meetinstrument. We beperken ons hier tot de criteria waarvoor het vaakst op het Centrum een beroep wordt gedaan.

Ook hier is het interessant om de algemene verdeling van de door het Centrum behandelde dossiers sinds 2003 te bekijken, alvorens elk criterium afzonderlijk te bespreken. Al blijven de zogenaamde 'raciale' criteria (nationaliteit, zogenaamd 'ras', huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming) overheersend, hun aandeel is duidelijk gedaald (van meer dan 70% tot ongeveer 40%). Die tendens valt deels te verklaren door het feit dat het Centrum pas in 2003 bevoegd is geworden voor de 'niet-raciale' discriminatie en tot op vandaag beter bekend blijft voor zijn werk in de strijd tegen racisme. Opmerkelijk is trouwens de verschuiving van meldingen over zogenaamde raciale criteria, naar meldingen over geloof en levensbeschouwing (niet langer 'de Arabier' wordt gevisieerd, maar wel 'de moslim'). Men moet er dus eerder een evolutie van het fenomeen racisme in zien, dan een daling van het fenomeen zelf.

Ook meldenswaardig is het aandeel dossiers dat het Centrum behandelt rond het thema handicap. De werking en de bekendheid van het Centrum in die materie is versterkt sinds de aanduiding van het Centrum als onafhankelijk mechanisme voor de opvolging van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.



1. 'RACIALE' CRITERIA⁵⁷

In het kort: dit blijft de strijd die het moeilijkst is om te voeren en om over te praten: dossiers die verband houden met zogenaamde 'raciale' criteria (nationaliteit, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming) vormen nog steeds de meerderheid van de dossiers die het Centrum opent. In 2014 nam het aantal dossiers dat verband houdt met 'raciale' criteria opnieuw toe (een stijging met 30%). Tot voor twee jaar daalde hun aantal nog. In totaal werden 764 dossiers geopend tegenover 572 in 2013. De meeste dossiers gaan over de media (28%), gevolgd door goederen en diensten (22%) en werk (21%). Het aantal dossiers over het onderwijs (3%) daalt.

Evolutie van de dossiers per criterium (2003-2014)



⁵⁷ Meer informatie over dit onderwerp vindt u in de focus 'Racisme' in het jaarverslag 2013 van het Centrum op: <http://www.diversiteit.be/Publicaties>.

Nog opvallend in 2014 is het grote aantal acties en ernstige gewelddaden tegen personen: in het gemeentehuis van Elsene krijgt een vrouw rake klappen omdat ze een joodse naam heeft; een buschauffeur van De Lijn weigert te stoppen om Afrikaanse passagiers mee te nemen enz. In totaal gaan 17 dossiers over misdrijven met een verwerpelijk motief.

Aan de vooravond van de verkiezingen riep het Centrum de toekomstige regeringen op om een interfederaal antiracismeplan te ontwikkelen en uit te werken⁵⁸. In dat plan moeten alle domeinen van de samenleving aan bod komen en moet er zowel preventief als repressief worden gewerkt. Jammer genoeg staat het nog steeds niet op de agenda. Het is de hoogste tijd om deze denkoefening te maken en om actie te ondernemen. Het steeds grotere aantal meldingen over islamofobie toont aan dat een andere vorm van racisme – cultureel racisme – de kop opsteekt. Dat kadert in een context waarin het islamradicalisme wordt veroordeeld, maar waarbij alles wat met islam te maken heeft op één hoop dreigt gegooid te worden.

CASE

Gevangenisstraffen voor Bloed, Bodem, Eer en Trouw

Veertien leden van de extreemrechtse groepering 'Bloed, Bodem, Eer en Trouw' werden vervolgd voor slagen en verwondingen en voor het aanzetten tot haat en geweld ten aanzien van de joodse gemeenschap en van allochtonen⁵⁹. Ook in hun publicaties en op hun website werden inbreuken tegen de wet vastgesteld. De correctionele rechtbank van Dendermonde heeft een aantal van deze militanten tot effectieve gevangenisstraffen veroordeeld. Het Centrum was verheugd met deze veroordeling. Het had zich in deze rechtszaak over georganiseerd racisme burgerlijke partij gesteld. Volgens het Centrum druisten de tijdschriften en de website van de groep in tegen de wetgeving ter bestrijding van racisme en negationisme. Die waren duidelijk gericht tegen allochtonen en joden. Niet reageren op de acties van deze extreemrechtse groepering zou een rampzalig signaal zijn geweest. Het hof van beroep bevestigde de veroordelingen (fragment uit de 'Rechtspraak' van het Centrum⁶⁰).

58 Meer informatie vindt u in hoofdstuk 2 'Markante gebeurtenissen' in dit jaarverslag.

59 Het volledige artikel kunt u lezen op <http://www.diversiteit.be/een-krachtig-sigitaal-tegen-haatboodschappen>.

60 Meer informatie vindt u op <http://www.diversiteit.be> onder de rubriek 'Rechtspraak'.

CASE

Een firma die ramen en deuren verkoopt, buste een reclamefolder waarin het volgende stond te lezen: 'Oostblokkers plunderen België leeg.' Het Centrum nam contact op met de firma, die openstond voor zijn argumenten. De firma legde uit dat het de titel uit een krantenartikel had gehaald en helemaal niet de bedoeling had om deze personen te stigmatiseren. Ze beloofde niet alleen om dergelijke acties voortaan helemaal achterwege te laten, maar plaatste ook excuses op haar website.

1.1 | Antisemitisme

In 2014 ontving het Centrum 130 meldingen over antisemitische en/of negationistische feiten⁶¹. Dit is een stijging met meer dan 50% in vergelijking met het afgelopen jaar (85 meldingen). De Israëliische militaire operatie in de Gazastrook heeft niet alleen een duidelijke impact op de toename van het aantal incidenten gehad, maar ook op de ernst ervan.

Internet (blogs, discussiefora, sociale netwerken) blijft het belangrijkste medium voor antisemitisme en negationisme. Het aantal negationistische uitlatingen – tot en met de goedkeuring van de misdaden die de nazi's pleegden – is fors toegenomen. Andere vaststelling: verbale agressie en soms zelfs gewelddaden tegen personen komen steeds vaker voor. De aanslag op het Joods museum is daar het meest dramatische voorbeeld van. Dit jaar dook een nieuw fenomeen op: in enkele dossiers is er sprake van joodse personen die het slachtoffer werden van discriminatie zoals het weigeren van diensten (in winkels, cafés, bij de dokter enz.).

Op basis van 130 meldingen heeft het Centrum 75 nieuwe dossiers geopend. 43 daarvan hebben met het internet te maken. 16 nieuwe dossiers gingen over maatschappelijke verschijnselen zoals verbaal of fysiek geweld. Het Centrum heeft zich tot slot in drie gerechtelijke dossiers burgerlijke partij gesteld (zie ook 1.3 Gerechtelijke procedures pp 26).

61 De analyse van de cijfers uit 2014 over antisemitisme vindt u op: <http://www.diversiteit.be/antisemitisme-de-recentste-cijfers-tonen-een-duidelijke-stijging>.

Reis zonder terugkeer: migranten van de eerste generatie

.....

‘België heeft me alles gegeven, maar ik heb ook gegeven. Als België erbij wint, win ik ook. We zijn allebei winnaars.’ Deze heldere vaststelling komt uit de film ‘Reis zonder terugkeer’ die Sergio Ghizzardi naar aanleiding van 50 jaar Turkse en Marokkaanse migratie in België maakte.

Het initiatief voor deze film ging uit van het Centrum. De film belicht het parcours dat migranten van de eerste generatie hebben afgelegd die in de jaren 1960 en 1970 naar België kwamen om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen. Ze zijn hier gebleven, hebben hier een gezin gesticht en zijn nu gepensioneerd.

Deze migranten zijn niet vaak in het nieuws gekomen. De eerste generatie was en is nauwelijks zichtbaar voor de media en voor de sociale actoren. Nochtans rijzen er vragen over hun kwetsbaarheid en over hun opvang in rust- en verzorgingstehuizen. Hoe kan rekening worden gehouden met de culturele behoeften van migranten die in een rusthuis verblijven? Hoe moeten deze mensen, die misschien niet op dezelfde manier als Belgische patiënten tegen hun lichaam, ziekte, behandeling of de dood aankijken, worden verzorgd? In sommige gemeenschappen is het vanzelfsprekend dat de familie dag en nacht bij een zieke blijft. Dit kan het verzorgende personeel – dat hiervoor helemaal niet is opgeleid – van zijn stuk brengen en zelfs kwetsen.

Het Centrum heeft hierover verschillende opleidingen gegeven aan werknemers uit de zorgsector. In september 2014 heeft het een seminarie ‘Vergrijzing en migratie’ georganiseerd. De sector voor bijstand aan personen en gezondheidszorg blijkt voor twee uitdagingen te staan: de vergrijzing van de allochtone bevolking en een zorgaanbod dat nauwelijks aan de culturele diversiteit is aangepast. De uitdaging van de etnisering van bepaalde beroepen zoals gezinshelpers of huishoudhulpverleners mag ook niet uit het oog worden verloren. De sector van de rust- en verzorgingstehuizen werkt voort zonder aandacht aan een deel van zijn patiënten en personeelsleden te schenken. Dit kan leiden tot onbegrip en zelfs tot een discriminerende houding.

Meer informatie over de film vindt u hier: <http://www.diversite.be/les-migrants-de-la-premiere-generation-sortent-de-lombre>.

1.2 | De Roma die niemand wil

Tijdens de afgelopen legislatuur heeft de regering en op initiatief van de Europese Unie een ‘Nationale strategie voor de integratie van de Roma’⁶² aangenomen, in overleg met de gemeenschappen en de gewesten. Wat nu nog ontbreekt, is een doeltreffende evaluatie- en monitoringinstantie.

Het Centrum heeft een reeks actie- en denksporen met betrekking tot de Roma uitgewerkt. We merken op dat de generieke term ‘Roma’ in de zin van de Nationale strategie voor de integratie van de Roma, naar twee verschillende groepen verwijst: de Roma, die recent uit Oost-Europa zijn overgekomen, en de woonwagenbewoners – meestal Belgen – die al eeuwenlang in onze contreien verblijven. Beide groepen worden met specifieke problemen geconfronteerd.

Zo komen kinderen van Roma vaak in het buitengewoon onderwijs terecht. In Gent bijvoorbeeld zit één op drie Slovaakse Romakinderen in het buitengewoon secundair onderwijs. Gemeenten weigeren ook regelmatig om Romagezinnen in te schrijven.

Woonwagenbewoners worden in heel België geconfronteerd met een structureel tekort aan verblijf- en doortrekkersterreinen. Iedereen erkent het probleem, maar er gebeurt weinig. In juli 2012 werd België trouwens door de Raad van Europa veroordeeld voor het niet naleven van het Europees Sociaal Charter wat de opvang van woonwagenbewoners betreft als gevolg van het tekort aan terreinen dat hun ter beschikking wordt gesteld.

Het Centrum heeft in Vlaanderen met verschillende verenigingen, de Vereniging van Vlaamse steden en gemeenten en het Kinderrechtencommissariaat een werkgroep opgezet om concrete oplossingen te zoeken voor de problemen die er in steden bestaan met het inrichten van terreinen.

We stellen ook vast dat de houding van de lokale politiek ten aanzien van deze groep vaak gebukt gaat onder vooroordelen.

Om vooruitgang te boeken met het uitwerken van concrete initiatieven heeft het Centrum in 2014 een

⁶² Meer hierover vindt u op: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma-integration/belgium/national-strategy/national_fr.htm.

medewerker aangeduid die zich uitsluitend met het dossier van de Roma en de woonwagenbewoners zal bezighouden.

CASE

Muziek verzacht de zeden niet⁶³

Midden juli wilde de burgemeester van Landen een groep woonwagenbewoners verdrijven door vlakbij het terrein waar ze halt hadden gehouden, luide muziek te spelen. Een gewelddadige en mensenwaardige behandeling, vond het Centrum. De gebeurtenissen in Landen boden de gelegenheid om te herhalen dat er in Vlaanderen en in de rest van het land een schromelijk gebrek aan terreinen is.



2. HANDICAP

In het kort: handicap en gezondheidstoestand zijn twee discriminatiecriteria die tot heel wat meldingen leiden. Ook in 2014 komt het criterium handicap op de tweede plaats, na de zogenaamde ‘raciale’ criteria. Het aantal meldingen neemt met 25% toe. Mensen wenden zich het vaakst tot het Centrum voor discriminatie op grond van een handicap (372 dossiers), veel meer dan voor discriminatie op grond van de gezondheidstoestand (63 dossiers). De kwestie van de toegankelijkheid blijft een grote zorg, ondanks de belofte van België om ‘passende maatregelen te nemen om personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen de toegang te garanderen tot de fysieke omgeving, tot vervoer, informatie en communicatie, met inbegrip van informatie- en communicatietechnologieën en -systemen, en tot andere voorzieningen en diensten die openstaan voor, of verleend worden aan het publiek’ (artikel 9 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap).

De dossiers gaan vooral over personen met een fysieke handicap en in het bijzonder over rolstoelgebruikers (43% van de dossiers). Daarna komen personen met een zintuiglijke handicap (zicht, gehoor) (22% van de

dossiers) en tot slot personen met een verstandelijke of psychische handicap (15%).

Het is vooral de sector van de goederen en de diensten waar zich de meeste problemen voordoen (32%) gevolgd door onderwijs (22%) en werk (18%).

In bijna de helft van de gevallen deden de feiten zich voor in Vlaanderen (49%), gevolgd door het Waals Gewest (26%) en Brussel (21%).

2.1 | Hindernissenbaan voor rolstoelgebruikers

Deze meldingen geven een situatie weer die nauwelijks verandert. Te veel openbare gebouwen blijven ontoegankelijk voor personen met beperkte mobiliteit, voor oudere mensen die zich moeilijk kunnen verplaatsen, voor personen op krukken, voor slechtzienden enz. Ondanks deze vaststelling lijkt er weinig bereidheid om iets aan deze situatie te veranderen. Het Centrum vraagt al langer om een kalender en een actieplan met streefcijfers zodat die toegankelijkheid er geleidelijk en voor iedereen komt, dus niet alleen voor personen met een handicap. Iedereen heeft hier baat bij: (groot)ouders met een kindwagen, personen op krukken enz.

Soms is een gerechtelijke aanpak onvermijdelijk. Zo heeft het Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWaB) een klacht moeten neerleggen tegen de Waalse maatschappij voor openbaar vervoer TEC om tot een akkoord te komen. Bussen zijn uitgerust met manuele platforms om het opstappen voor personen met beperkte mobiliteit vlotter te laten verlopen, maar de chauffeurs mochten hun cabine niet verlaten om ze te bedienen. Voortaan doen ze dit wel.

De situatie met het openbaar vervoer in Brussel en Vlaanderen is niet beter, net als die bij de NMBS. In haar beheersovereenkomst⁶⁴ schrijft de NMBS dat tegen 2028 100 stations – ongeveer een derde – volledig toegankelijk moeten zijn. Een ‘ambitieuze’ doelstelling, want nu kunnen personen met een handicap in slechts 29 stations terecht. Dit betekent echter helemaal niet dat ze vlot aan boord van de trein raken. De enige manier voor rolstoelgebruikers om met de trein te reizen, bestaat erin om 24 uur op voorhand

63 Het volledige persbericht vindt u op <http://www.diversiteit.be/muziek-dient-om-mensen-te-verwelkomen-niet-om-ze-te-verjagen>.

64 Zie artikel 42 van de beheersovereenkomst tussen de overheid en Infrabel (2008-2012).

assistentie aan te vragen. In de praktijk komt die assistentie er vaak op neer dat de rolstoelgebruiker fysiek op en af de trein wordt gedragen. Dit is niet echt een bevredigende manier om de mobiliteit te garanderen.

De verleiding is groot om te stellen dat de doelgroep van personen met beperkte mobiliteit te klein is om dergelijke investeringen te verantwoorden. We mogen er echter van uitgaan dat meer personen met een handicap geneigd zouden zijn om met de trein te reizen, als de infrastructuur beter aan hun noden was aangepast. Nu lijkt het er vaak op dat bij het inrichten van stations of bij het ontwerpen van rollend materieel geen rekening wordt gehouden met het gegeven handicap of met personen die zich moeilijk kunnen verplaatsen. De rytuigen van het toekomstige GEN (gewestelijk expresnet rond Brussel) zullen ook niet aan de hoogte van de perrons zijn aangepast. Dit is slechts één van vele voorbeelden.

Dezelfde vaststelling geldt voor de meeste openbare plaatsen: toegang tot bioscopen, gemeentehuizen, gerechtsgebouwen en ondernemingen⁶⁵. Dit alles draagt bij tot het buitenspel zetten van de groep personen met een handicap.

CASE

Geen persoon met een handicap voor de camera

Naast het persoonlijke aspect zeggen sommige meldingen die het Centrum ontvangt, heel veel over de manier waarop de maatschappij tegen personen met een handicap aankijkt. Zo vroeg een mannelijke rolstoelgebruiker het Centrum om tussenbeide te komen omdat hij en zijn vriendin problemen ondervonden om bij televisieopnamen aanwezig te zijn. Personen met een handicap worden systematisch buiten beeld gehouden. Het Centrum is niet alleen tussenbeide gekomen om een betere opvang van personen met een handicap te vragen, maar ook om dit 'onzichtbaarheidsbeleid' aan te klagen. Media hebben hierin net een voorbeeldfunctie te vervullen. De tussenkomst en het standpunt van het Centrum werden gunstig onthaald (fragment uit de 'Onderhandelde oplossingen' van het Centrum⁶⁶).

65 Zie ook de resultaten van het overleg op [http://www.diversiteit.be/consultatie;hoofdstuk 'Toegankelijkheid'](http://www.diversiteit.be/consultatie;hoofdstuk%20Toegankelijkheid), p. 59.

66 De volledige onderhandelde oplossing vindt u op <http://www.diversiteit.be/zichtbaarheid-van-personen-met-een-beperking-bij-televisieopnames>.

CASE

Geen hond (en geen blinde) in mijn winkel⁶⁷

Een dame is vergezeld van haar duidelijk herkenbare assistentiehond. Omwille van die hond wordt haar de toegang tot een winkel geweigerd. De winkelier zegt bang te zijn voor de hond en beweert allergisch te zijn. De zaak komt voor de correctionele rechtbank van Gent die de winkelier veroordeelt wegens inbreuk tegen het decreet van de Vlaamse Gemeenschap dat het weigeren van assistentiehonden tot publieke plaatsen bestraft. Angst voor honden rechtvaardigt een dergelijke houding niet, aldus de rechtbank die de winkelier aanraadt om andere oplossingen voor zijn fobie te vinden dan een persoon met een handicap de toegang weigeren.

2.2 | Werk en langdurige ziekten

Het Centrum ontvangt weinig meldingen over discriminatie op grond van de gezondheidstoestand. De wet op arbeidsovereenkomsten werd in 2014 grondig verbeterd. Voortaan is het niet langer mogelijk om een werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wegens langdurige ziekte te ontslaan. Voorheen was dit wel mogelijk als de ziekte of het ongeval gedurende meer dan zes maanden tot een schorsing van de arbeidsovereenkomst hadden geleid. In dat geval kon er sprake zijn van discriminatie op grond van de gezondheidstoestand van de werknemer, een van de criteria die in de antidiscriminatiewetgeving is beschermd.

67 Het volledige vonnis vindt u op <http://www.diversiteit.be/correctionele-rechtbank-gent-24-juni-2014>

2.3 | Obesitas en handicap

Ernstige obesitas kan worden beschouwd als een handicap wanneer ze het professionele leven bemoeilijkt van de persoon die eronder lijdt. Iemand ontslaan of weigeren in dienst te nemen om deze reden kan met andere woorden als een vorm van discriminatie worden beschouwd, zo oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie in zijn arrest van 18 december 2014⁶⁸. Het Hof kreeg een vraag voorgelegd van de Deense justitie over een zwaarlijvige kinderoppos die werd ontslagen. Volgens het Hof is obesitas een handicap wanneer die de 'volledige en effectieve' participatie van die persoon aan het beroepsleven beperkt. Dit is het geval wanneer deze obesitas leidt tot beperkte mobiliteit of hinder bij het uitoefenen van beroepsactiviteiten veroorzaakt. Deze interpretatie zet bijvoorbeeld de deur op een kier voor redelijke aanpassingen.

2.4 | Internering: grondrechten dreigen vergeten te worden

Hoewel de meeste meldingen die het Centrum ontvangt, te maken hebben met problemen die verband houden met een fysieke handicap, betekent dit helemaal niet dat personen met mentale en psychische stoornissen beter worden behandeld.

Op 9 januari 2014 heeft het Europees Hof voor de rechten van de mens met 8 arresten⁶⁹ gewezen waarin het België veroordeelt voor de manier waarop het met geïnterneerden omgaat. Bij gebrek aan een geschikte therapeutische structuur komen deze personen voor onbepaalde tijd in cellen in de psychiatrische afdeling van gevangenissen terecht, zelfs voor kleine vergrijpen. Daar krijgen ze niet de aangepaste zorgen die ze nodig hebben. Het Europees Comité ter voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing heeft België al meermaals voor deze feiten tot de orde geroepen.

68 Arrest Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (KL) van het HvJEU van 18/12/2014 (C-354/13).

69 De 8 arresten vindt u op <http://www.diversiteit.be/internerings-belgi%C3%AB-veroordeeld-door-het-europees-hof-voor-de-rechten-van-de-mens>.



Het Centrum heeft beslist om meer aandacht te besteden aan de problematiek van internering en van de opsluiting van personen met een handicap in het algemeen. Om over de grondrechten van deze personen te waken, vraagt het Centrum de overheid om toegangsrecht zodat het alle plaatsen kan bezoeken waar geïnterneerden en personen met een handicap worden vastgehouden.



3. GELOOF OF LEVENSBESCHOUWING

In het kort: met 297 nieuwe dossiers is er nagenoeg sprake van een status quo ten opzichte van 2013, vooral op het vlak van de media. In de samenleving stellen we echter een duidelijke toename van het aantal incidenten vast. Veelbetekenend is de alomtegenwoordigheid van islamofobie⁷⁰ bij deze vorm van discriminatie: negen van tien dossiers gaan over moslims en 20% daarvan over het dragen van een hoofddoek of over de religieuze praktijk.

Islamofobie is vooral aanwezig in de media (43% van de dossiers gaan over internet), gevolgd door werk (23%). Eén dossier op tien heeft betrekking op het onderwijs. Voor het eerst worden politie en justitie als oorzaak van conflicten aangehaald (2% van de dossiers). Opvallend is dat er in 20% van de nieuwe dossiers over 'islamofobie' sprake is van een duidelijke schending van de wet. 50% van de dossiers bevat dan weer islamofobe elementen zonder dat er sprake is van een inbreuk tegen de wet. Op dat onderscheid werd uitgebreid ingegaan in ons Jaarverslag Discriminatie-Diversiteit 2008.

De actualiteit speelt duidelijk een heel belangrijke rol in het uitlokken van vijandige daden tegen en uitspraken over moslims. We merken een echte polarisatie sinds het politieke debat en het debat in de media beheerst wordt door het fenomeen van de Belgische strijders in Syrië. Dit heeft een directe weerslag op alles wat te maken heeft met de inclusieve participatie op de arbeidsmarkt, het

70 Zie eveneens de analyse van de cijfers over islamofobie in 2014 op <http://www.diversiteit.be/islamofobie-maakt-slachtoffers-van-op-het-internet-tot-de-publieke-ruimte>.

onderwijs en het dagelijkse leven: directe en indirecte discriminatie, beledigingen en misdrijven met een verwerpelijk motief duiken in heel wat dossiers op. In de ergste gevallen heeft het Centrum gerechtelijke stappen ondernomen, zoals met de drie moskeeën die eind 2013 met racistische slogans werden beklad. Op de Facebookpagina van de daders zie je hen de staande Hitlergroet brengen voor het Fort van Breendonk met op de achtergrond het hakenkruis. Dit geval wijst duidelijk op een link tussen bepaalde islamofobe uitspraken en racisme/negationisme.

Het steeds vaker gehoorde standpunt dat absolute of exclusieve neutraliteit een must is in de hele openbare ruimte en het hoofddoekenverbod dat in almaar meer privéondernemingen wordt ingevoerd, verhullen soms een heimelijke vorm van islamofobie.

CASE

Hoofddoekenverbod op vakantiecamp...

.....

Een studente had zich per e-mail kandidaat gesteld als monitrice voor een vakantiecamp en was aangenomen. Wanneer ze haar werkgever echter laat weten dat ze een hoofddoek draagt, krijgt ze als antwoord dat dit verboden is. Als het Centrum met de werkgever contact opneemt, rechtvaardigt die zich door te zeggen dat hij negatieve reacties van ouders vreest. Na wat onderhandelen, laat de werkgever weten dat hij zijn personeelsbeleid bijstelt en dat de studente welkom is (fragment uit de 'Onderhandelde oplossingen' van het Centrum⁷¹).

...en in een apotheek

.....

Voor mevrouw B. liep het conflict minder goed af: zij kreeg haar ontslag bij de apotheek waar ze al sinds 2001 werkte. Na een loopbaanonderbreking vroeg mevrouw B., die voortaan een hoofddoek droeg, in 2013 of ze haar werk mocht hervatten. De directie van de apotheek weigerde dit en verwees hiervoor naar een nota die het personeel dat in contact kwam met het publiek, verbod om levensbeschouwelijke symbolen te dragen. Het Centrum regelde een ontmoeting met de directie en herinnerde die eraan dat een verbod op het dragen van hoeden, petten, bandana's enz. - zelfs als dit in een arbeidsreglement was vastgelegd - het verbod van een grondrecht zoals de vrijheid van godsdienst niet kon rechtvaardigen.

Na overweging liet de directie mevrouw B. weten bij haar oorspronkelijke standpunt te blijven en werd de werkneemster ontslagen wegens een 'zware fout (weigeren een bevel op te volgen)'. Het Centrum heeft beslist om zich aan te sluiten bij de gerechtelijke procedure die mevrouw B. is opgestart.

71 De volledige onderhandelde oplossing vindt u hier: <http://www.diversiteit.be/hoofddoekverbod-voor-monitricen-van-een-vakantiecamp>.



4. SEKSUELE GEAARDHEID

In het kort: in 2014 waren er minder dossiers op grond van seksuele geaardheid: op basis van 167 ontvangen meldingen voor dit criterium, werden 80 dossiers geopend. Er waren minder dossiers over het onderwijs, maar meer over de media en internet (29% van de dossiers) en over werk (25% van de dossiers). De daling van het totale aantal dossiers is echter geen getrouwe weergave van de vele incidenten en misdrijven in 2014. In twee derde van de dossiers lijkt er sprake van een homofoob motief. Tijdens twee assisenprocessen – waarbij het Centrum zich mee burgerlijke partij stelde – moest er een oordeel worden geveld over moorden met homofobie als verwerpelijk motief. In hoofdstuk 1 ‘Markante gebeurtenissen uit 2014’ hadden we het al over de zaak Jarfi, maar het proces van de moordenaar van Jacques Kotnik heeft dit jaar eveneens getekend.

Jacques Kotnik werd in 2012 met hamerslagen in het Avroypark in Luik vermoord. De dader stak het homofobe motief nooit onder stoelen of banken. Hij zei dat hij zich wilde ‘wreken’ op homo’s die hem in zijn jeugd hadden aangevallen. Hij ging naar het park – een gekende ontmoetingsplaats voor homo’s – met de bedoeling één van hen te doden. Het Centrum en de vereniging Arc-en-Ciel stelden zich burgerlijke partij bij de rechtszaak. Het assisenhof erkende het homofobe karakter van de misdaad⁷².

CASE

Danslessen voor koppels, maar welke koppels?

.....

Twee dames hadden zich ingeschreven om danslessen voor koppels (boogie rock) te volgen. Tijdens de eerste les zei de lesgever hen dat twee vrouwen de lessen niet samen mochten volgen, tenzij ze lesbiennes en een koppel waren. Omdat ze niet aan deze criteria beantwoordden, werd hen verzocht om de lessen niet langer te volgen. Het Centrum wees de dansschool erop dat deze voorwaarde discriminerend was op grond van seksuele geaardheid. Eisen dat personen van hetzelfde geslacht een koppel zijn terwijl diezelfde eis niet voor hetero’s geldt, is heteronormatief. Het dossier is nog lopende wanneer we dit jaarverslag schrijven.

4.1 | Het interfederaal actieplan tegen homofoob en transfoob geweld⁷³

Dit plan werd door alle bestuursniveaus samen in 2013 voorgesteld. Het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zitten de deskundigengroep voor die het plan moet evalueren. De grote verdienste van het plan is dat alle bestuursniveaus erbij betrokken zijn: zowel de federale regering als die van de gemeenschappen en de gewesten. Belangrijkste minpunten: er zijn geen middelen in de begroting vastgelegd en het gaat veeleer om een catalogus die alle bestaande initiatieven opsomt, dan om een daadwerkelijk actieplan. Het blijft echter wel een belangrijk bewustmakingsmiddel. Het bewijs: de strijd tegen homofobie en transfobie komt in alle regionale beleidsverklaringen van de nieuwe regeringen aan bod.

⁷² Zie het persbericht van het Centrum op <http://www.diversiteit.be/assisenproces-luik-gedood-omdat-hij-homo-was>.

⁷³ Dit actieplan kunt u hier raadplegen: <http://arcenciel-wallonie.be/web/acw/images/stories/plan2.pdf>.

4.2 | Omgaan met seksuele geaardheid op school: het blijft moeilijk

De affaire deed in Vlaanderen heel wat stof opwaaien. Een kandidaat voor een baan als onderwijzer in een lagere school van de stad Brussel wees het werk uiteindelijk af omdat de directrice van de school hem had gezegd dat het in naam van de neutraliteit beter was om zijn homoseksualiteit niet aan de leerlingen te onthullen. De school en de stad Brussel betwistten deze versie van de feiten uitdrukkelijk.

Mag je je op school outen? Het Centrum maakte van de media-aandacht gebruik om te reageren⁷⁴ en herinnerde eraan dat leren over verschillen het beste vanaf jonge leeftijd gebeurt en dus ook op school. Voor het Centrum is de strijd tegen homofobie en tegen homofobe pesterijen op school trouwens een van zijn topprioriteiten en het plant hierover bewustmakings- en informatiecampaagnes. Voor jonge homo's en lesbiennes is de school vaak een plek waar ze zich slecht voelen. Ze worden er heel vaak verbaal en fysiek gepest en staan er onder grote druk om aan het heteronorme model te voldoen. Meer dan twee derde van deze jongeren komt op school niet uit voor hun homoseksualiteit. Ook voor leerkrachten ligt het moeilijk. Heel wat van hen worden door leerlingen gepest en ze worden niet altijd door hun collega's of door hun directie gesteund.

Toen ze het interfederaal actieplan tegen homofobie en transfoobie geweld goedkeurden, spoorden alle overheden van het land de scholen aan om seksuele verschillen beter zichtbaar te maken. In Vlaanderen bestaat er nu een opleiding die scholen helpt om om te gaan met vragen over seksuele geaardheid, maar er is nog werk om te komen tot een mentaliteitsverandering. In scholen van de Franse Gemeenschap wordt al langer aandacht besteed aan 'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle' (EVRAS – opvoeding tot het relationele, gevoelsmatige en seksuele leven), maar het gaat niet om structurele initiatieven.

⁷⁴ Het persbericht van het Centrum vindt u op <http://www.diversiteit.be/volop-jezelf-zijn-en-voor-de-klas>.

4.3 | Co-ouderschap: een belangrijke stap voorwaarts⁷⁵

Lesbische koppels zijn eindelijk ouders zoals alle andere. Sinds 1 januari 2015 hoeft de meemoeder (de niet-biologische moeder) het kind van haar partner niet langer te adopteren om als wettelijke ouder erkend te worden. Als de lesbiennes getrouwd zijn als het kind wordt geboren, wordt de verwantschap tussen de meemoeder en het kind automatisch erkend. Het gaat hier om het 'vermoeden van meemoederschap', zoals men bij heteroseksuele koppels spreekt over het 'vermoeden van vaderschap'. Als het lesbische koppel niet getrouwd is, volstaat het om het kind met instemming van de biologische moeder bij de gemeente te laten erkennen.

Dit is een belangrijke stap voorwaarts voor meemoeders die vroeger een lange adoptieprocedure moesten doorlopen, hoewel ze in de praktijk vaak al de rol van ouder vervulden.

Deze nieuwe wet is niet van toepassing op homokoppels. Wanneer een koppel mannen een kind wil verwekken waarmee een van hen een biologische band heeft, bestaat de enige oplossing erin om een beroep op een draagmoeder te doen. Een kind dragen voor iemand anders is in ons land niet verboden, maar het is ook niet toegestaan. Over heel deze kwestie heerst nog volledige juridische onzekerheid.

Het Centrum vraagt de federale regering om de kwestie van een juridisch kader voor draagmoeders op de agenda te plaatsen. De administratieve praktijken moeten ook aan het evoluerende wettelijke kader worden aangepast (formulieren enz.).

Adoptie door homokoppels is ook geen sinecure. Bij nationale adoptie moeten de biologische ouders akkoord gaan met de adoptie door een homogezin. Buitenlandse adoptie is vaak heel moeilijk en zelfs onmogelijk omdat de partnerlanden waarmee adoptiediensten samenwerken, adoptie door homokoppels doorgaans niet toestaan.

⁷⁵ Het artikel van het Centrum vindt u op <http://www.diversiteit.be/wetsvoorstel-meemoederschap-een-belangrijke-stap-vooruit>.



5. LEEFTIJD

In het kort: het aantal gevallen van discriminatie op grond van leeftijd neemt met 100 nieuwe dossiers in 2014 lichtjes toe. Dergelijke vormen van discriminatie doen zich hoofdzakelijk in twee sectoren voor: werk (61% van de dossiers) en goederen en diensten (27% van de dossiers). Bij 'goederen en diensten' is het vooral de financiële sector (banken en verzekeringen) waar dit criterium speelt. Slachtoffers zijn meestal 65-plussers. Zij alleen zijn goed voor 42% van de dossiers. De meeste problemen doen zich voor met het weigeren van kredieten aan oudere personen. Helemaal bovenaan het lijstje staat het hypothecair krediet, maar heel wat ouderen die naar een bank stappen om voor een nieuwe auto of voor renovatiewerken een lening te sluiten, worden soms afgewezen. Sommige banken weigeren zelfs om aan hun oudere klanten kredietkaarten af te leveren, ongeacht hun financiële situatie.

Op de arbeidsmarkt zijn het in het bijzonder de 50-plussers die af te rekenen krijgen met stereotypen en discriminatie. Werkgevers zien hen als 'ongeschikt', als 'vier op vijf dagen ziek' of als 'niet stressbestendig'. Ook jongeren worden geïsoleerd: zij worden aanzien als 'onervaren' en 'ongedisciplineerd'. De meeste problemen doen zich voor tijdens de werving, maar ook heel vaak met opleidingen voor personeelsleden.

Een andere sector waar we een tendens tot discrimineren van zowel ouderen als jongeren vaststellen, is die van de huisvesting. Vooral kandidaat-huurders jonger dan 25 jaar worden geassocieerd met problemen (netheid, lawaai) en komen vaak niet in aanmerking om vakantiehuizen te huren. Gepensioneerden worden dan weer gezien als risicovolle huurders omwille van hun kredietwaardigheid of hun gezondheid⁷⁶.

CASE

Recht op opleiding, ook voor oudere werknemers⁷⁷

.....

Een luchtvaartmaatschappij besliste om haar vloot Boeing 737's volledig te vervangen door vliegtuigen van het type Airbus A 319/320. Dit betekende dat alle piloten moesten worden omgeschoold. Een piloot met heel wat beroepservaring, mocht de opleiding echter niet volgen omdat hij ouder was dan 55 jaar. De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde al in 2013 dat hier sprake was van discriminatie op grond van leeftijd. Ze moest haar vonnis in september 2014 echter bevestigen voor de piloot de opleiding werd aangeboden.

CASE

'Die ouderen snappen niets van informatica'

.....

Op 21 februari 2014 solliciteert een man van 59 voor een baan als keukenverkoper. Vier dagen later krijgt hij een e-mail van de HR-manager waarin staat vermeld dat hij perfect aan het gezochte profiel beantwoordt, op één aspect na: zijn leeftijd. Hij is te oud voor dit werk. Het Centrum neemt contact op met de advocate van de firma. Die legt uit dat de firma na eerdere slechte ervaringen geen kansen meer geeft aan oudere werknemers omdat ze niet met de informatica overweg kunnen. Een vooroordeel dat bij deze kandidaat niet opgaat: in zijn cv staat dat hij een aantal programma's perfect beheerst en dat hij in zijn vrije tijd websites bouwt. Tot driemaal toe neemt het Centrum contact op met de firma om een minnelijke schikking te vinden. Die reageert echter niet, waarop het Centrum beslist om zich aan te sluiten bij de gerechtelijke procedure die het slachtoffer heeft ingeleid.

⁷⁶ Meer informatie hierover vindt u in de focus 'Leeftijd' van het jaarverslag 2012 van het Centrum op <http://www.diversiteit.be/jaarverslag-discriminatie-diversiteit-2012>.

⁷⁷ De uitspraak vindt u op <http://www.diversiteit.be/arbeidshof-brussel-5-september-2014>.



6. VERMOGEN

In het kort: in 2013 werden op grond van dit criterium 66 dossiers geopend. In 2014 waren dat er 80. Opvallend is dat nagenoeg alle ontvangen meldingen te maken hebben met huisvesting. Het gaat meer bepaald om een toename met 11% van de meldingen over deze sector.

De meeste hebben te maken met de toegang tot huisvesting en met de uitsluiting van personen die aangewezen zijn op een uitkering of een vervangingsinkomen. De Diversiteitsbarometer Huisvesting⁷⁸ maakte de omvang van het probleem met de uitsluiting van uitkeringsontvangers op de privéhuurmarkt duidelijk. Eigenaars geven vaak onomwonden te kennen dat ze niet willen verhuren aan werkzoekenden of aan personen die op een OCMW-uitkering zijn aangewezen. Dat dit discriminatie is, lijken ze maar moeilijk te willen toegeven. Hoewel de bezorgdheid van de eigenaar gerechtvaardigd is om kandidaten te selecteren op basis van hun kredietwaardigheid en op hun vermogen om de huurwoning te onderhouden, mag dit niet leiden tot het automatisch uitsluiten van bepaalde categorieën personen. Dit onderscheid staat immers niet in verhouding tot de doelstelling die wordt nagestreefd en daarom is er sprake van discriminatie.

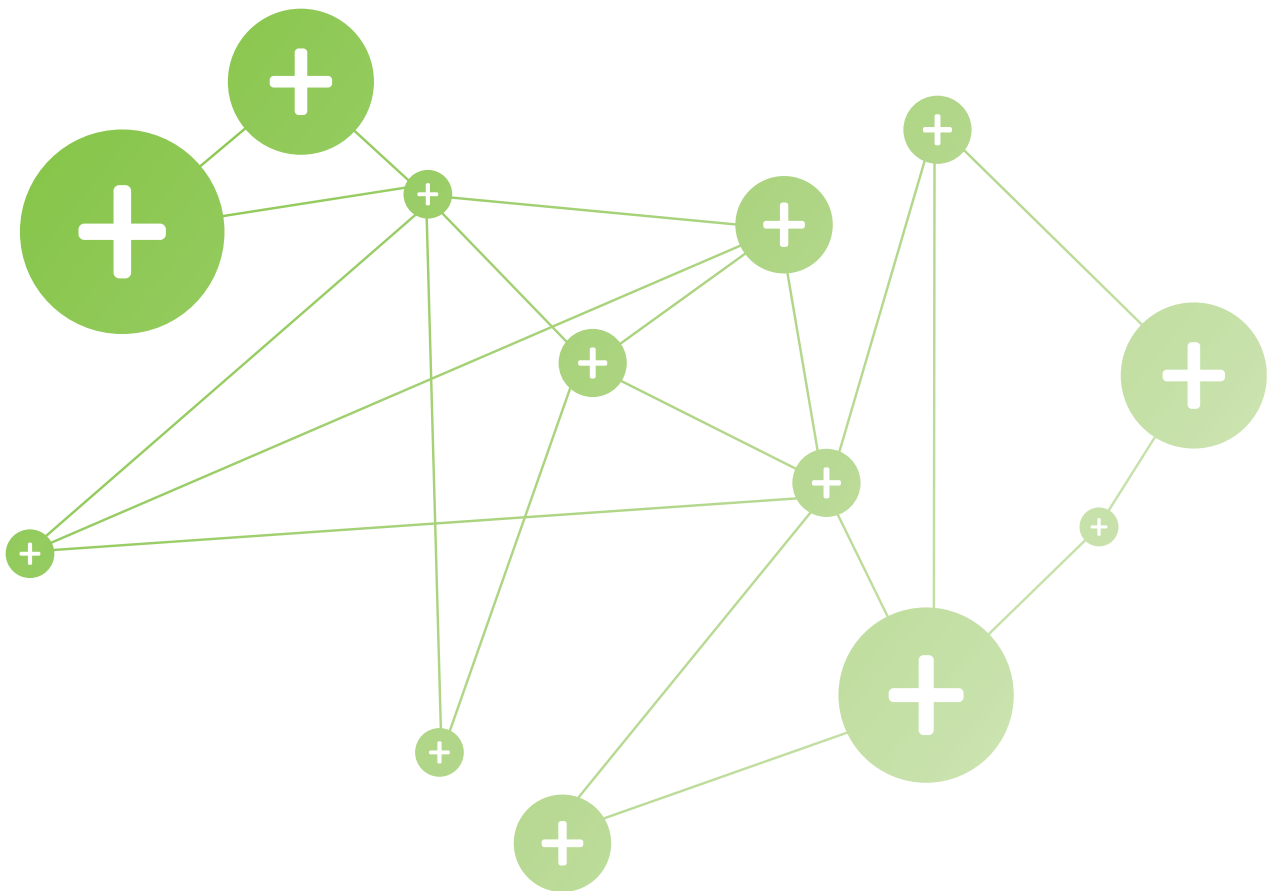
CASE

Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en een inkomen van 2000 euro

Sinds 2011 ontvangt het Centrum geregeld meldingen over één bepaalde verhuurder die zijn kandidaat-huurders vraagt om te bewijzen dat ze een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur hebben, om loonfiches voor te leggen, om een inkomen van 2000 euro aan te tonen, of om aan alle drie voorwaarden tegelijk te voldoen. Na een eerste tussenkomst van het Centrum beloofde de eigenaar om zijn advertenties en zijn handelwijze aan te passen. De drie voorwaarden doken echter opnieuw op en de eigenaar weigerde om zijn discriminerende houding te wijzigen ten aanzien van personen die van een vervangingsinkomen leven en van werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Hierop is het Centrum een gerechtelijke procedure gestart.

⁷⁸ Meer informatie over de huisvestingsproblematiek vindt u in hoofdstuk 1 'Markante gebeurtenissen uit 2014' van dit jaarverslag.

Het Centrum netwerk



Het samenwerkingsakkoord tussen het Centrum en de gemeenschappen en gewesten grijpt terug op een vroegere formulering waar het preciseert dat 'het Centrum zijn opdrachten uitvoert in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdrachten uitvoeren als het Centrum of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van deze opdrachten'⁷⁹.

Nieuw in het samenwerkingsakkoord is de verwijzing naar de Principes van Parijs die de criteria vastleggen voor de onafhankelijkheid van de nationale mensenrechteninstellingen⁸⁰. Met dit in gedachten netwerk het Centrum zowel op nationaal als op internationaal vlak.

1. NATIONAAL

1.1 | Intrafrancofoon overlegplatform

Transversaal discriminatie bestrijden en diversiteit bevorderen in de hele Franstalige beleidsruimte is de doelstelling van het akkoord dat het Centrum en de ministers van Gelijke Kansen van het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap hebben gesloten. Dit akkoord is bindend voor de kabinetten en de administraties van deze beide entiteiten, maar ook voor de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF). Het is de bedoeling om vanaf 2015 een overlegplatform te creëren waar van gedachten wordt gewisseld over diversiteit en de bestrijding van discriminatie voor alle domeinen waarvoor het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap bevoegd zijn. Op dit overlegplatform kunnen partners transversale thema's ter sprake brengen waarbij bijvoorbeeld gemikt wordt op specifieke beleidsmaatregelen op het gebied van werk of huisvesting.

⁷⁹ Artikel 3 § 2 van het samenwerkingsakkoord.

⁸⁰ Het Centrum is in de uitoefening van zijn opdrachten volkomen onafhankelijk, overeenkomstig de Principes van Parijs zoals bepaald in de bijlage van Resolutie 48/138 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 20 december 1993' (artikel 3 § 3).

1.2 | Brussel: partnerschap met Actiris

Het Centrum en Actiris zetten hun jarenlange partnerschap voort. Zoals in hun onderlinge overeenkomst vastgelegd, heeft het Centrum als opdracht om Actiris te begeleiden bij het intensiveren van zijn strijd tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Het partnerschap heeft concreet onder meer geleid tot het antidiscriminatieklok en diversiteitsplannen. Het Centrum verleent voorts ook juridische steun aan de ambtenaren van Actiris die betrokken zijn bij de bestrijding van discriminatie. Waar nodig helpt het Actiris ook bij het uitvoeren van zijn intern diversiteitsplan. Actiris steunt het eDiv-project (e-learning opleidingsproject over de antidiscriminatiewetgeving) tot slot financieel en is van plan om het ook voor zijn eigen personeelsleden te gebruiken.

1.3 | Vlaanderen: onderwijs en werk

In Vlaanderen werkt het Centrum al jaren samen met de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR). Het Centrum is lid van de Commissie Diversiteit en sinds kort ook van de werkgroep die belast is met de uitwerking van de engagementsverklaring over leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Het Centrum zit ook in de Commissie Leerlingenrechten en in een netwerk van onderwijsspecialisten inzake etnische discriminatie in het onderwijs.

In 2009 tekenden het Centrum en de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie een samenwerkingsakkoord over meldingen van discriminatie op het werk. Deze inspectiedienst mag in het kader van het Actieplan Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) nog sterker inzetten op proactieve antidiscriminatiecontroles, in het bijzonder bij professionele bemiddelaars, instellingen voor beroepsopleiding, de Vlaamse overheidsdiensten, de gesubsidieerde inrichtingen en de lokale besturen.

Het Centrum overlegt ook regelmatig met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), bijvoorbeeld over de problematiek van de woonwagengedragers.

1.4 | Een partner van het middenveld

Het Centrum is onafhankelijk van zowel de overheid als het middenveld, maar voert zijn opdrachten wel uit in een geest van dialoog en samenwerking met de verschillende maatschappelijke stakeholders. Wat het middenveld betreft, werkt het Centrum niet alleen nauw samen met de vakbonden maar staat het ook geregeld in contact met diverse andere belangen- en beroepsorganisaties.

De verenigingen zijn ook een essentiële partner om de meldingsdrempel voor slachtoffers van discriminatie en haatmisdrijven te verlagen en signalen op te vangen over de realiteit op het terrein. In 2014 lanceerde het Centrum daarom een nieuwe samenwerkingsvorm: het elektronisch partnerformulier. Via een aangepast webformulier kunnen partnerorganisaties met een eigen paswoord snel en eenvoudig meldingen doorgeven, die dan door het Centrum individueel of structureel opgevolgd worden. De meldingen worden opgenomen in de rapporten van het Centrum en de partnerorganisaties kunnen rekenen op periodieke feedback. De pilootprojecten met een aantal verenigingen zijn veelbelovend. Zo ontving het Centrum in 2014 via de *Belgian Assistance Dog Federation* maar liefst 37 extra meldingen over weigeringen om toegang te geven aan (personen met) assistentiehonden.

1.5 | Nationaal mensenrechteninstituut

In het verleden heeft België in internationaal verband al meermaals beloofd een Nationaal Mensenrechteninstituut (NMRI) op te richten. Deze belofte werd herhaald ten overstaan van de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties tijdens het laatste universeel periodiek onderzoek (UPR) in 2011. In 2016 wordt België opnieuw aan dit universeel periodiek onderzoek onderworpen. Ditmaal is reeds een horde genomen, want de federale regering heeft in haar regeerverklaring beloofd om een nationaal mensenrechteninstituut op te richten. Dit instituut moet voldoen aan de Principes van Parijs (onafhankelijke werking, pluralistische samenstelling en een ruim mandaat op het gebied van mensenrechten).

Alle instanties die een mandaat hebben op het gebied van mensenrechten, hebben hierover op 13 januari 2015 een samenwerkingsprotocol gesloten: het Interfederaal

Gelijkekansencentrum, het Federaal Migratiecentrum, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Privacycommissie, de federale Ombudsman, de Algemeen afgevaardigde voor de rechten van het kind en de Kinderrechtencommissaris, het Comité P, de Ombudsman van het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap, de Ombudsman van de Duitstalige Gemeenschap, de Nationale Kinderrechtencommissie, het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting en de Hoge Raad voor de Justitie. Al deze instanties zijn overeengekomen om hun praktijken en methodes uit te wisselen, om gemeenschappelijke kwesties te onderzoeken en om de onderlinge samenwerking te bevorderen.

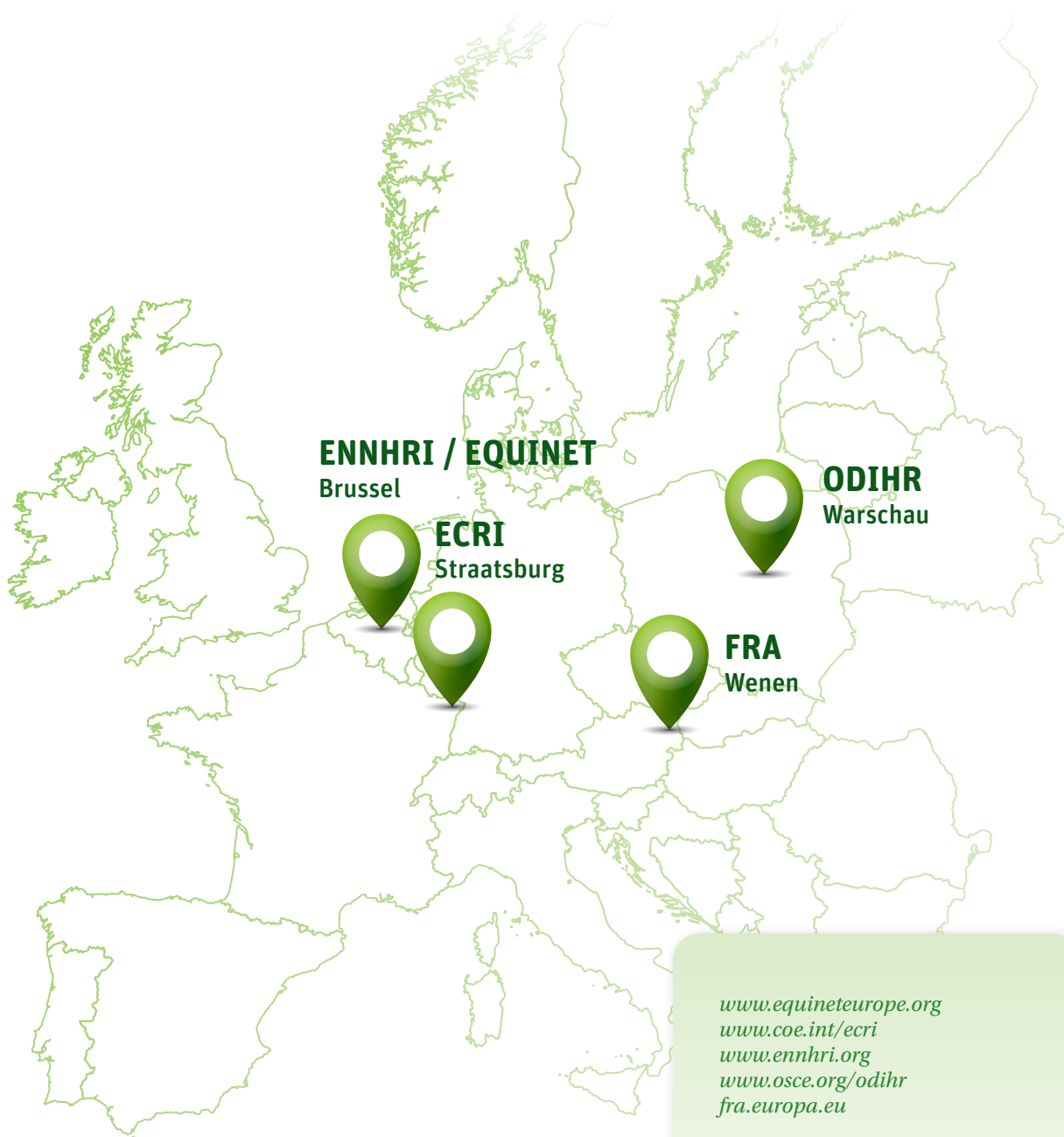
2. INTERNATIONAAL

Op niveau van de Europese Unie is het Centrum lid van Equinet (Europees netwerk van publieke organisaties voor gelijke behandeling), van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (Fundamental Rights Agency - FRA) en van het netwerk van nationale contactpunten voor integratie (NCP-I) van de Europese Commissie.

Op niveau van de Raad van Europa zetelt een medewerker van het Centrum in eigen naam in de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI).

Op niveau van de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE) is het Centrum betrokken bij de werkzaamheden van het Bureau voor Democratische Instellingen en Mensenrechten (Office for Democratic Institutions and Human Rights - ODIHR) en is het een van de nationale contactpunten in de strijd tegen haatmisdrijven.

Op niveau van de Verenigde Naties is het Centrum tot slot lid van het Europees netwerk van nationale mensenrechteninstellingen (ENNHRI).



6

Uitdagingen voor de toekomst



1. DECENTRALISATIE VAN HET CENTRUM CONSOLIDEREN

De decentralisatie van de activiteiten van het Interfederaal Gelijkekansencentrum consolideren, is de eerste grote uitdaging voor de komende jaren. Hierover is al een samenwerkingsakkoord met de deelstaten gesloten. De decentralisatie van het Centrum moet worden voortgezet en versterkt om nog dichterbij de burgers en de lokale actoren te staan. Die kunnen zich voortaan tot het centrale kantoor in Brussel wenden of tot de lokale meldpunten in Vlaanderen en Wallonië. In alle gevallen kan een burger die het slachtoffer is van discriminatie zich voortaan tot één instantie wenden, ongeacht het bestuursniveau. Hetzelfde geldt voor de lokale actoren: zowel openbare instanties (gemeenten, OCMW's, de lokale politie enz.) als verenigingen en culturele organisaties vinden in hun onmiddellijke omgeving een toegankelijk contactpunt om positieve beleidsstappen te zetten en om acties te organiseren om discriminatie te voorkomen en diversiteit te bevorderen.

Door dichterbij de mensen te staan, wil het Centrum het fenomeen van de onderrapportering van individuele gevallen terug dringen. De dossiers die het Centrum nu behandelt, zijn immers slechts het topje van de ijsberg wat discriminatie betreft. De geografische afstand speelt een rol bij de onderrapportering, maar is natuurlijk niet de enige verklaring.

1.1 | Vlaanderen

De Meldpunten Discriminatie bestaan sinds 2009. Ze werden geleidelijk in de 13 Vlaamse centrumsteden geopend: Aalst, Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas en Turnhout. Hoewel in het begin het voordeel van een lokaal meldpunt niet voor iedereen duidelijk was, heeft geen van deze steden gearzeld om een samenwerkingsprotocol met het Centrum te ondertekenen.

Een van de belangrijkste opdrachten van de Meldpunten is het registreren en behandelen van meldingen van discriminerende situaties. Ze organiseren daarnaast ook

preventieve acties met lokale partners en maken de lokale overheden bewust van de discriminatieproblematiek. Hierna enkele voorbeelden. In Genk en Hasselt organiseren de Meldpunten 'De Grote Discriminatieerfshow', een educatief initiatief met filmpjes en quizvragen over discriminatie bedoeld voor scholen en verenigingen. In Antwerpen kwam een uitermate actief netwerk tot stand dat zich buigt over discriminatie op school en op de arbeidsmarkt. De partners wisselen hun analyses uit, alsook met de maatregelen die zij hebben getroffen.

De kwaliteit en de omvang van de samenwerking met de stad en met lokale actoren varieert van stad tot stad, maar is doorgaans goed. Ook het aantal problemen en de ernst ervan zijn vanzelfsprekend in elke stad anders. De grootte van de stad is een van de factoren die hierin een rol speelt.

Lokale werking

Opvallend is het grote aantal meldingen over het sociale leven bij de Meldpunten. Burenruzies met een racistisch motief, obers die een gesluierte vrouw in een café 'vergeten' te bedienen, plaatsen die ontoegankelijk zijn voor personen met een handicap enz. Dit heeft duidelijk te maken met het feit dat de Meldpunten dichterbij het publiek staan. Vaak lopen bij de Meldpunten dezelfde soort meldingen binnen over dezelfde barrières zoals problemen met de toegang tot de privéhuurmarkt en scholen die het bestaan lijken te negeren van het decreet over inclusief onderwijs voor kinderen met een handicap. In sommige steden krijgen Meldpunten dan weer veel meldingen over het optreden van de politie.

De Meldpunten spelen als lokale afdelingen van het Centrum een actieve rol als bemiddelaars in conflicten tussen slachtoffers van discriminatie en personen die zich aan discriminatie schuldig maken.

De Meldpunten werken op een zeer lokaal niveau, waar ze onder meer met lokale besturen de meest concrete oplossingen kunnen vinden. Soms moeten de Meldpunten herhalen dat ze voor alle aspecten van het maatschappelijke gebeuren bevoegd zijn, dus niet alleen voor racisme, maar ook voor discriminatie op basis van een handicap of van leeftijd. Het is uiteindelijk hun taak om 'deuren te openen' om bewust te maken, te informeren en probleemsituaties bij te sturen. Dit sluit echter niet uit dat de directie van het Centrum tussenbeide komt wanneer de lokale problemen bijzonder ernstig blijken te zijn.

De Meldpunten ontvangen ook steeds meer meldingen van mensen die getuige zijn van discriminatie. Die getuigen

kennen het slachtoffer niet, maar zijn verantwoordigd over wat ze hebben gezien of gehoord. Dit doet natuurlijk vragen rijzen over de manier waarop burgers op discriminatie reageren. Mensen moeten zich ervan bewust worden dat de strijd tegen discriminatie een zaak is van iedereen, niet alleen van gespecialiseerde instanties. Laatste vaststelling: de antidiscriminatiewetgeving blijft zonder twijfel onvoldoende bekend. Er is dus nog heel wat werk voor de Meldpunten weggelegd om de burgers te informeren.

De vraag blijft hoe je de burger bereikt. De Meldpunten zijn toegankelijk, maar nog onvoldoende bekend. Dit heeft ermee te maken dat de Meldpunten vanaf 2009 geleidelijk in Vlaanderen werden ingericht, maar dat er nooit een grootscheepse campagne werd opgezet om hun bestaan bekend te maken. Als ze vandaag hun opdracht echt willen waarmaken, is een dergelijke campagne onontbeerlijk. De Meldpunten moeten laten weten waarvoor de burgers op hen een beroep kunnen doen en dat ze meer zijn dan alleen maar een 'klachtenbureau'.

1.2 | Wallonië

De aanwezigheid van het Centrum in een gedecentraliseerde structuur in Wallonië, is een grote uitdaging voor 2015 en de volgende jaren. Dit betekent geenszins dat er niets bestaat. Sinds de ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst in 2009 met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap is het Centrum gemachtigd om daar zijn drievoudige opdracht te vervullen: meldingen behandelen, informeren en opleidingen verzorgen en adviezen en aanbevelingen formuleren. Het Centrum heeft bij de tien Espaces Wallonie in Aarlen, Eupen, Charleroi, La Louvière, Luik, Bergen, Namen, Nijvel, Doornik en Verviers een ankerpunt in het zuiden van het land gevonden. De Espaces Wallonie zijn informatie- en onthaalcentra die informatie verstrekken over alle beleidsdomeinen waarvoor het gewest bevoegd is (huisvesting, energie, gezondheid enz.). Ze fungeren daarnaast ook als bemiddelingsinstantie tussen burgers en overheid. Hun takenpakket is intussen nog verder uitgebreid. De ambtenaren van de Espaces Wallonie hebben een opleiding van medewerkers van het Centrum gekregen en zijn nu ook bevoegd om iedereen te onthalen die een geval van discriminatie wil melden waarvan hij of zij het slachtoffer of getuige was. Indien nodig brengen ze deze persoon in contact met het Centrum of met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Hiermee is een eerste stap gezet. De volgende bestaat erin om deze nieuwe discriminatiemeldpunten bij de Espaces Wallonie kenbaar te maken via de infocampagne *'La discrimination ne passera pas par chez nous'* (*Bij ons is er geen plaats voor discriminatie*). Die campagne is intussen gelanceerd en heeft al resultaten opgeleverd. In 2014 hebben de Espaces Wallonie 39 meldingen aan het Centrum doorgegeven. In 16 gevallen heeft het Centrum een individueel dossier geopend. Het potentieel voor meldingen via de Espaces Wallonie is met andere woorden groot.

Vaste aanwezigheid van het Centrum in de steden

In een volgende fase is het de bedoeling om de aanwezigheid van medewerkers van het Centrum op het terrein uit te breiden, ook buiten de Espaces Wallonie. Het netwerk moet ook naar andere Waalse steden worden uitgebreid waar kan worden opgetreden en waar samen met lokale partners de strijd tegen discriminatie kan worden aangeboden. Om dit te kunnen bewerkstelligen, zal in 2015 een nieuwe dienst opgericht worden.

De medewerkers van het Centrum moeten fysiek aanwezig zijn om het Centrum bekend te maken, om info- en bewustmakingscampagnes op te zetten en om lokale actoren te ontmoeten. Deze ambassadeurs en ambassadrices van het Centrum hoeven niet noodzakelijk een vast 'consulaat' te hebben. Het zullen reizende ambassadeurs en ambassadrices zijn die de ene dag te gast zijn bij een vereniging en de volgende bij een administratieve dienst om zoveel mogelijk informatie naar het Centrum terug te koppelen. Op die manier zullen zij vanuit de Espaces Wallonie contacten leggen met alle belangrijke spelers in een stad zoals het OCMW, FOREM, het gemeentebestuur en lokale verenigingen.

Hoe dit precies in zijn werk zal gaan, hangt natuurlijk ook af van de plaatselijke dynamiek. Heeft de stad een wijkwerking met coördinatoren in elke wijk? Voor het Centrum kan het interessant zijn om een medewerker te hebben die fungeert als aanspreekpunt voor deze coördinatoren. De ene stad is de andere niet. Het Centrum zal zich moeten aanpassen aan de plaatselijke dynamiek, maar wel met zijn agenda en zijn opdrachten in het achterhoofd.

Ook hier is de kwestie aan de orde van de ruchtbaarheid die aan de discriminatiemeldpunten wordt gegeven. In sommige gemeentehuizen worden de gratis telefoonnummers van de Espaces Wallonie en/of van het

Centrum duidelijk via de valven bekendgemaakt. Dit zou overal het geval moeten zijn. Net zoals bij de Meldpunten in Vlaanderen is bekendheid een belangrijke voorwaarde voor een optimale, gedecentraliseerde werking. Dit is trouwens een van de strategische doelstellingen van het Interfederaal Gelijkekansencentrum voor de volgende jaren.

1.3 | Brussel

In Brussel is er in eerste instantie een institutioneel probleem: het gewest heeft dringend nood aan een juridisch antidiscriminatiekader dat al zijn bevoegdheden omvat. De bestaande Brusselse ordonnances kunnen nog worden verbeterd door hun uitvoering aan een periodieke beoordeling te onderwerpen zoals dat het geval is met de federale antidiscriminatiewetgeving uit 2007. De Brusselse regering heeft onlangs de omzetting goedgekeurd van de Europese richtlijn over de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. Die omzetting moet wel nog concreet vorm krijgen.

Vervolgens moet het Centrum net als in Wallonië met de gemeenten een gedecentraliseerde structuur opzetten. Dit moet in overleg met de gemeentebesturen en de middenveldorganisaties gebeuren. Het is ook hier de bedoeling om het Centrum beter bekend te maken, om de samenwerking te versterken en om aanbevelingen toe te spitsen op de realiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Natuurlijk vertrekt het Centrum niet van nul. Het heeft al jaren banden met gewestelijke actoren, maar nu het Centrum een interfederale instelling is geworden, moet het hieraan nog meer aandacht besteden.

Diversiteit in de gemeenten

De gemeentebesturen hebben een sleutelrol in de strijd tegen discriminatie en in de bevordering van diversiteit. Ze staan dicht bij de bevolking en hebben bevoegdheden die een onmiddellijke impact hebben op het leven van mensen. Zij zijn in principe het beste geplaatst om op de hoogte te zijn van gevallen van discriminatie en om slachtoffers te helpen of door te verwijzen. Dit veronderstelt echter dat de ambtenaren goed zijn voorbereid om discriminerend gedrag te voorkomen. Het Centrum stelt het gewest voor om structurele opleidingen voor gemeentelijke verkozenen en ambtenaren aan te bieden. In het opleidingsprogramma van de Gewestelijke

School voor Openbaar Bestuur (GSOB) kan een module worden opgenomen over diversiteitsbeleid en over de antidiscriminatiewetgeving.

Algemeen wil het Centrum in 2015 inzetten op verschillende dossiers zoals de invoering van een plan om racisme en discriminatie in de huisvestingsmarkt te bestrijden en om diversiteit in de zorgsector te bevorderen. Maar er zijn nog meer uitdagingen in Brussel: terreinen ter beschikking stellen van woonwagengedragers en de toegankelijkheid van het openbaar vervoer voor personen met beperkte mobiliteit verbeteren.

Nog een belangrijk project voor 2015 en de volgende jaren is de versterking van de samenwerking met Actiris. Het Centrum zal deelnemen aan de werkzaamheden van de Raad voor Non-discriminatie en Diversiteit die in 2014 werd opgericht.

2. DE BEVOEGDHEDEN VAN DE GEMEENSCHAPPEN EN DE GEWESTEN ONDERSCHRIJVEN

Dit is de tweede grote uitdaging voor de volgende jaren. Zoals in hoofdstuk één vermeld, is het Centrum reeds vertrouwd met het bestuursniveau van de gemeenschappen en de gewesten. De combinatie van de interfederalisering van het Centrum en de overdracht van bevoegdheden in het kader van de zesde staatshervorming zal in de volgende maanden en jaren wel steeds meer aandacht van het Centrum opeisen.

Wij merken hierbij op dat het Centrum voortaan zijn jaarverslag moet voorleggen aan alle parlementen die het samenwerkingsakkoord hebben goedgekeurd. Doordat wij het voor elk van deze parlementen kunnen voorstellen en verdedigen, zien wij hierin een kans om de belangrijkste kwesties die tot hun bevoegdhedenpakket behoren, aan te kaarten.

3. STRIJD TEGEN 'STRUCTURELE' DISCRIMINATIE

Steeds meer mensen krijgen te maken met uitsluiting en dat is niet alleen in grote steden het geval. De discriminatie waarmee ze worden geconfronteerd, neemt vaak een structurele vorm aan. De Meldpunten signaleren bijvoorbeeld dat de toegang tot huisvesting een dusdanig probleem is geworden dat het grondwettelijk recht op huisvesting voor hele categorieën burgers niet langer is gegarandeerd en dat de toegang tot de arbeidsmarkt heel moeilijk is voor wie het Nederlands niet beheerst omdat het niveau van de verplichte taaltests veel te hoog ligt. Om dergelijke gevallen van structurele discriminatie aan te pakken, mag het Centrum geen genoegen nemen met kortetermijnoplossingen, maar moet het met zoveel mogelijk actoren uit alle domeinen en op alle niveaus duurzaam samenwerken.

Er bestaan nieuwe instrumenten om structurele discriminatie – het resultaat van de krachtsverhouding in de samenleving en een organisatiewijze die ongelijkheden reproduceert – beter te identificeren. Met name de Socio-Economische Monitoring en de Diversiteitsbarometers, publicaties van het Centrum, zijn vandaag onmiskenbare bronnen van informatie. We verwijzen ook naar de studie over discriminatie en de uitval van jongeren met een migratieachtergrond.

De bevordering van gelijke kansen rust op minstens drie pijlers: werk, onderwijs en huisvesting. Hieraan kunnen we nog de toegang tot cultuur en gezondheidszorg toevoegen. Het zijn veelzijdige bevoegdheden die zich moeten toespitsen op het efficiënt bestrijden van structurele discriminatie. De vereiste van transversaliteit van het bewuste beleid vormt een van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst.

De wetgeving die het mogelijk maakt om te strijden tegen discriminatie en gelijke kansen te bevorderen, is de hoeksteen in het tot stand brengen van een beleid dat participatie aanmoedigt. Daarom moet die wetgeving ook regelmatig geëvalueerd worden.

Daarnaast, en complementair aan de antidiscriminatiewetgeving, zijn positieve maatregelen noodzakelijk om uiteindelijk een effectieve participatie van doelgroepen te bereiken. Zowel de federale overheid als de gemeenschappen en de gewesten tonen zich

terughoudend om dergelijke maatregelen in te voeren. Nochtans zijn ze broodnodig om een inclusieve, gelijke en proportionele participatie van iedereen op het vlak van onderwijs, arbeid en huisvesting te bereiken.

4. DRIE HOOFDLIJNEN

De manier waarop het Centrum zijn activiteiten – die gebaseerd zijn op de opdrachten die in het samenwerkingsakkoord zijn vastgelegd – uitvoert, tekenen zich op drie grote lijnen af.

4.1 | Een Centrum dat participatie bevordert

De werkzaamheden van het Centrum dragen in belangrijke mate bij tot het verbeteren van de gelijke en inclusieve participatie van iedereen, ongeacht hun situatie (herkomst, leeftijd, een handicap, seksuele geaardheid, geloof/overtuiging enz.), in alle domeinen van de samenleving (werk, huisvesting, onderwijs, gezondheid, vrije tijd, cultuur enz.). Deze acties hebben telkens oog voor de genderdimensie. Gelijke en evenredige participatie noodzaakt het gebruik van meetinstrumenten. Inclusieve participatie gaat daarbij uit van een samenlevingsmodel waar op een gezamenlijke en respectvolle manier aan diversiteit wordt gewerkt. Geslaagde participatie vergt zowel een structurele, preventieve en proactieve aanpak als doortastende maatregelen om discriminatie te bestrijden.

4.2 | Een Centrum dat openstaat voor actoren uit de samenleving

Voor al zijn acties werkt het Centrum samen met doelgroepen en partners: politieke en administratieve overheden, burgers, middenveldorganisaties, professionals, sociale partners, academici, internationale organisaties enz. Gelijke bevorderen en discriminatie bestrijden, is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle actoren in de samenleving.

De acties van het Centrum betekenen voor elk van hen een echte meerwaarde qua complementariteit, subsidiariteit en deskundigheid. Het Centrum doet daarenboven dienst als 'forum' en bruggenbouwer in het hart van de samenleving, door alle betrokken actoren rond een specifiek thema bij elkaar te brengen.

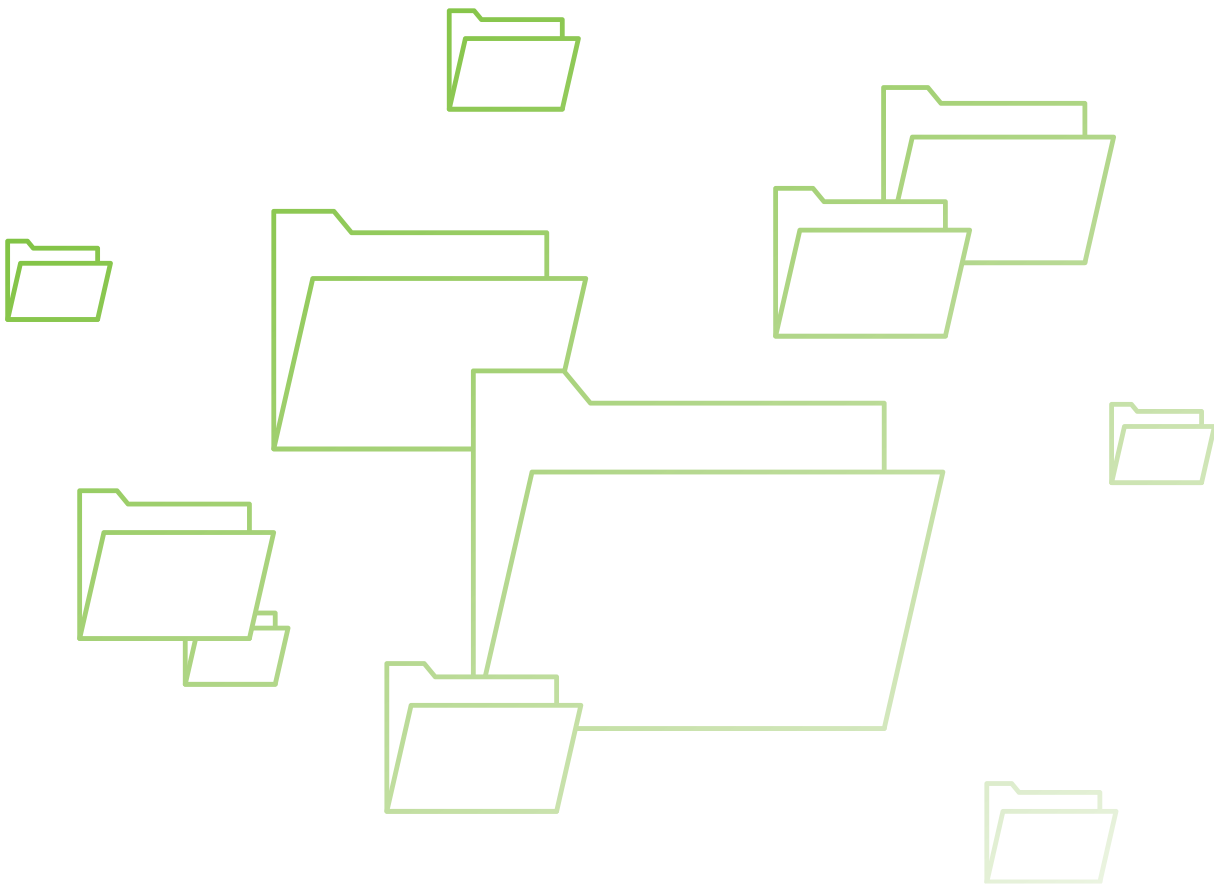
4.3 | Een Centrum dat de kennis van en het respect voor de grondrechten bevordert

De acties van het Centrum zorgen ervoor dat de grondrechten in het algemeen en het antidiscriminatierecht in het bijzonder in België geen dode letter blijven en dat ze worden gerespecteerd.

De acties en de standpunten van het Centrum zijn gebaseerd op de internationale normen zoals die door de rechtbanken en door de diverse regionale en internationale monitoringorganen worden geïnterpreteerd.

Het Centrum ijvert voor de bevordering, de bescherming en de monitoring van internationale normen, in het bijzonder van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD) en het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD).

Bijlagen



1. HET CENTRUM IN HET KORT

1.1 | Opdrachten

Op 12 juni 2013 sloten de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten een samenwerkingsakkoord⁸¹ voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme met de volgende opdrachten (§ 1er):

- a. het bevorderen van de gelijkheid van kansen en omgaan met de diversiteit in onze samenleving en het bestrijden van elke vorm van discriminatie, onderscheid, uitsluiting, beperking, uitbuiting of voorkeur op grond van: een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, sociale positie, geboorte, vermogen, leeftijd, het geloof, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, politieke overtuiging of syndicale overtuiging, handicap, fysieke of genetische eigenschap;
- b. de taken vervullen zoals bepaald in artikel 33, § 2, van het Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van de personen met een handicap⁸²

Voor de uitvoering van zijn opdrachten mag het Centrum studies en onderzoeken uitvoeren (artikel 4), adviezen en aanbevelingen formuleren (artikel 5), individuele meldingen van discriminatie behandelen en in rechte optreden wanneer het dit aangewezen acht (artikel 6). Het moet ook jaarlijks aan de parlementen van de partijen rapporteren (artikel 7).

Adviezen, aanbevelingen en begeleiding

Binnen de perken van zijn opdrachten richt het Centrum adviezen en aanbevelingen aan alle overheden om de regels en wetten te verbeteren. Het staat ook iedereen bij die om raad vraagt over zijn of haar rechten en plichten.

Wanneer het Centrum het bestaan van discriminatie vermoedt zoals bedoeld in de wetten, decreten en ordonnanties, is het bevoegd om elke overheid te vragen om zich te informeren en het Centrum op de hoogte te houden van de resultaten van de analyse van de belastende feiten. De overheden houden het Centrum op de hoogte van het gevolg dat ze hieraan geven.

Aangiften, beroepen en in rechte optreden

Het Centrum garandeert de toegankelijkheid van zijn diensten en organiseert naast het centrale meldpunt ook lokale meldpunten waar melding kan worden gedaan. Deze meldpunten hebben als opdracht de werking van het Centrum te ondersteunen. Het Centrum ontvangt meldingen, behandelt ze en voert elke bemiddelings- of verzoeningsopdracht uit die het nuttig acht.

Het Centrum voert zijn opdrachten volledig onafhankelijk uit, in overeenstemming met de Principes van Parijs⁸³.

1.2 | Organigram en omschrijving

De interfederalisering van het Centrum en de oprichting van het Federaal Migratiecentrum hebben tot een aanpassing van het organigram geleid. De benaming van de diensten kan nog veranderen wanneer de overgang is afgerond.

Er zijn drie horizontale diensten, die alle andere diensten ondersteunen: de dienst 'Intern beheer' (onthaal en logistiek, ICT, boekhouding - 13 VTE), de dienst 'Personeel' (4 VTE) en de Directie (2 codirecteurs,

⁸¹ Het samenwerkingsakkoord vindt u op <http://www.diversiteit.be/interfederaal-gelijkekansenecentrum>

⁸² Ter herinnering: het Centrum werd op 12 juli 2011 als onafhankelijke instantie aangeduid (art. 33, § 2) voor de opvolging van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Het vergewist zich ervan dat de bestaande of geplande wetten en beleidsmaatregelen in overeenstemming zijn met het Verdrag.

⁸³ In 1992 keurde de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties een reeks internationaal erkende principes goed over de status, de bevoegdheden en de werking van nationale mensenrechteninstanties goed, beter gekend als de Principes van Parijs. Meer hierover op www.ohchr.org/Documents/Publications/PTS-4Rev1-NHRI_fr.pdf.

een secretariaatsfunctie en een strategisch manager).
Opmerking: de dienst 'Intern beheer' en de dienst 'Personeel' werken ook voor het Federaal Migratiecentrum.

De dienst 'Individuele verzoeken' (25 VTE) behandelt alle meldingen en individuele dossiers die het Centrum ontvangt. Deze dienst ontvangt en begeleidt alle vragen over discriminatie, haatmisdrijven of haatdragende uitlatingen, stuurt vragen door waarvoor het Centrum niet bevoegd is, verstrekt informatie over individuele rechten, geeft advies en zoekt oplossingen voor de personen die vragen hebben. Deze dienst heeft een grote expertise ontwikkeld in het onderhandelen/bemiddelen en op juridisch vlak.

De dienst 'Lokaal NL' (10 VTE) bestaat uit de Meldpunten, die sinds 1 januari 2014 deel uitmaken van het Centrum. Er is een Meldpunt in elk van de 13 centrumsteden in Vlaanderen. Het is hun taak om dicht bij de burgers te staan zodat die het Centrum kunnen aanspreken, en dicht bij de lokale actoren (steden en gemeenten, middenveldorganisaties enz.) om gelijke kansen en diversiteit te bevorderen via bewustmakings- en informatiecampagnes en lokale projecten.

De dienst 'Lokaal FR' (5VTE) is een dienst die in de loop van 2015 zal worden opgericht. Deze dienst moet binnen de structuur vorm geven aan de decentralisatieverplichting die opgenomen is in het samenwerkingsakkoord over de oprichting van het Interfederaal Centrum. Hij moet de lokale aanwezigheid van medewerkers van het Centrum in de belangrijkste Waalse steden verzekeren en bouwt voort op de huidige samenwerking met de Espaces Wallonie. Het is de bedoeling dat de dienst het Centrum met al zijn opdrachten dicht bij de burgers en de lokale actoren brengt.

De dienst 'Overheidsbeleid' (12 VTE) moet het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid ondersteunen en bevorderen aan de hand van betrouwbare gegevens, resultaten van onderzoeken (socio-economische monitoring, diversiteitsbarometers enz.), kennis (Roma en woonwagengedragers enz.), samenwerking met andere instanties en het formuleren van adviezen en aanbevelingen. In 2015 krijgt deze dienst functies die zich specifiek op het niveau van de gemeenschappen en de gewesten richten om de interfederalisering van het Centrum concreet vorm te geven.

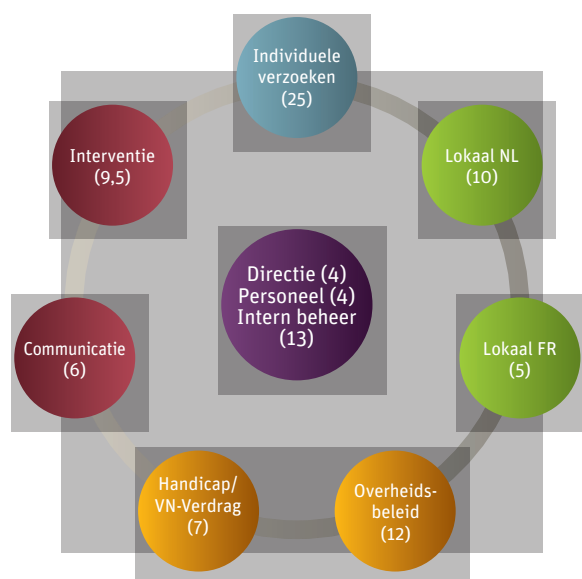
De dienst 'Handicap/VN-Verdrag' (7 VTE) is voor het Centrum speciaal belast met het in goede banen leiden van zijn opdracht als onafhankelijke instantie voor de bescherming, de bevordering en het toezicht in overeenstemming met artikel 33.2 van het Verdrag inzake

de rechten van personen met een handicap. De dienst legt zich vooral toe op zijn toezichtopdracht met het oog op een betere naleving van de bepalingen van het Verdrag in alle publieke beleidsmaatregelen die worden getroffen.

De dienst 'Communicatie' (6 VTE) zet de krijtlijnen voor het communicatiebeleid van het Centrum uit (standpunten, huisstijl, imago enz.) en coördineert de informatie- en bewustmakingscampagnes. De dienst verzekert ook de contacten met de pers. Hij staat alle andere diensten van het Centrum bij die vragen hebben in verband met publicaties (jaarverslag, brochures, studies enz.).

De dienst 'Interventie' (9,5 VTE) ontwikkelt kennis en tools voor alle ondernemingen, overheidsdiensten of organisaties die hun praktische aanpak en hun actiekader willen verbeteren en/of aanpassen om discriminatie te bestrijden en om diversiteit te bevorderen. Bij het aanbod van tussenkomsten gaat het om maatwerk waarbij de dienst uitgaat van de realiteit op het terrein om zo de gesprekspartner de kans te bieden om inclusiever te zijn en om de participatie te bevorderen van iedereen, ongeacht hun afkomst, overtuiging, leeftijd, handicap, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid enz. De precieze doelstellingen voor de samenwerking worden in overleg met de opdrachtgever vastgelegd. Het concrete begeleidingstraject kan uiteenlopende vormen aannemen: opleidingen, ondersteuning voor een werkgroep diversiteit, advies voor interne en externe communicatie, begeleiding bij het uitwerken van een actieplan enz.

De verschillende diensten van het Centrum werken dagelijks intensief samen omdat de behandelde problemen vaak multidisciplinair en vervlochten zijn.



2. RAAD VAN BESTUUR

Op 3 februari 2015 werd de volledige lijst met leden van de Raad van bestuur in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd⁸⁴.

Effectieven	Plaatsvervangers
Leden aangeduid door de Kamer van Volksvertegenwoordigers	
Nederlandstalige leden: mevr. Shaireen AFTAB, dhr. Paolo DE FRANCESCO*, mevr. Els SCHELFHOUT, dhr. Herman VAN GOETHEM, dhr. Jogchum VRIELINK Franstalige leden: dhr. Serge LIPSZYC*, mevr. Sotieta NGO, mevr. Christine Nina NIYONSAVYE, mevr. Bernadette RENAULD, dhr. Thierry DELAVAL	Nederlandstalige plaatsvervangers: dhr. Yves AERTS**, mevr. Naima CHARKAOUI, mevr. Jacqueline GOEGEBEUR, dhr. Bernard HUBEAU, dhr. Jesse STROOBANTS Franstalige plaatsvervangers: mevr. Maïté DE RUE, mevr. Christine KULAKOWSKI, dhr. Louis-Léon CHRISTIANS**, dhr. Patrick WAUTELET, mevr. Claire GODDING
Leden aangeduid door het Vlaams Parlement	
Dhr. Matthias STORME Mevr. Sabine POLEYN Dhr. Hasan DUZGUN Mevr. Hedwig VERBEKE	Dhr. Boudewijn BOUCKAERT Mevr. Eline DHAEN Dhr. Sami SOUGUIR Mevr. Inge MOYSON
Leden aangeduid door het Parlement van het Waals Gewest	
Dhr. Malik BEN ACHOUR Mevr. Isabelle HACHEZ	Mevr. Gisèle MARLIERE Dhr. Laurent de BRIEY
Leden aangeduid door het Parlement van de Franse Gemeenschap	
Mevr. Khadija NAHIME Dhr. Samy SIDIS	Mevr. Michelle WAELPUT Dhr. Abdoul DIALLO
Leden aangeduid door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap	
Mevr. Cécile PFEIFFER	Mevr. Julia SLOT
Nederlandstalige leden aangeduid door het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Dhr. Michael CERULUS	Dhr. Arnaud STAS
Franstalige leden aangeduid door het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Mevr. Ursule AKATSHI	Mevr. Ornela PRIFTI

* ontslagnemende leden

** zijn effectieve leden geworden ter vervanging van de ontslagnemende leden

⁸⁴ Zie <http://www.diversiteit.be/interfederaal-centrum-voor-gelijke-kansen-en-bestrijding-van-discriminatie-en-racisme-raad-van>.

3. BALANS EN RESULTATEN-REKENINGEN VAN HET CENTRUM

Hier volgt een samenvatting van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31/12/2014 en de resultatenrekening voor het jaar 2014. Deze cijfers werden op 24 maart 2015 goedgekeurd door de raad van bestuur, na controle door de commissaris-revisor.

De onderstaande bedragen zijn uitgedrukt in duizenden euro's.

Balans op 31/12/2014 (x 1000 euro)			
Activa	6.153	Passiva	6.153
Vaste activa	186	Startkapitaal	3.451
		Gecumuleerd resultaat	532
		Voorzieningen	37
Vlottende activa	5.967	Schulden	2.133
Handelsvorderingen	2.226	Leveranciers	582
Financiële activa	98	Sociale schulden	289
Geldbeleggingen	0	Andere schulden	1.262
Liquide middelen	3.628		
Overgang activa	3		
Resultatenrekening 15/3/2014 – 31/12/2014 (x 1000 euro)			
Opbrengsten	6.569	Kosten	6.037
Toelagen	5.829	Projectkosten	442
Inkomsten uit projecten	392	Werkingskosten	1.118
Diverse inkomsten	347	Personeelskosten	4.327
Financiële inkomsten	0	Afschrijvingen	150
Meerwaarden	1		
		Resultaat 2014	532

4. PUBLICATIES VAN HET CENTRUM

Verkiezingen 2014. De prioriteiten van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Het Centrum heeft zijn prioriteiten binnen de domeinen waarvoor het bevoegd is gepresenteerd naar aanleiding van de federale, regionale en Europese verkiezingen van 25 mei 2014.

Het Centrum in 2013. Jaarverslag algemene werking 2013

2013 was het jaar van de 20ste verjaardag van het Centrum. Op 15 februari, organiseerden we een studiedag in Résidence Palace, op de plaats waar het Centrum zijn bureaus eerst opende. De bedoeling was om de balans op te maken van de strijd tegen racisme en raciale discriminatie. We gaven eveneens, ter gelegenheid van deze 20ste verjaardag, een publicatie uit, waarin 20 personen hun kijk gaven op racisme, discriminatie en integratie. Het jaar 2013 was ook het laatste volledige werkjaar van het Centrum voor gelijke kansen en de strijd tegen racisme. Immers, na het startschot van een werkgroep in december 2006, was het wachten tot juli 2012 tot er een politiek akkoord werd bereikt over de omvorming van het Centrum in een interfederaal Centrum voor gelijke kansen enerzijds en een Federaal Migratiecentrum anderzijds. Die hervorming is effectief sinds 15 maart 2014.

Parallel rapport van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding over het zestiende, zeventiende, achttiende en negentiende rapport van België over de toepassing van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie

Het Centrum heeft in 2014 zijn parallel rapport gericht aan het Comité tegen Rassendiscriminatie van de Verenigde Naties (CERD) voorgesteld in een drievoudige hoedanigheid. Ten eerste als nationaal mensenrechteninstituut (statuut B) voor België. Het Centrum werd geaccrediteerd als Nationale Instelling voor Mensenrechten door het Subcomité voor Accreditatie van de Verenigde Naties op zijn zitting van maart 2010. Vervolgens is het Centrum het orgaan voor de bevordering van de gelijke behandeling (aangeduid in overeenstemming

met richtlijn 2000/43/EG van de Europese Unie). En tenslotte is het Centrum het onafhankelijk mechanisme voor de bevordering, bescherming en monitoring op grond van het Actieprogramma van Durban (§ 163) en de slotverklaring van de Toetsingsconferentie (§§ 45, 100 en 103) (krachtens artikel 14 van het CERD).

Bedwingings- en/of isoleringsmaatregelen: algemene aanbevelingen (samenwerking met Délégué Général aux Droits de l'Enfant)

De initiatiefnemers van dit document zijn de Délégué Général aux Droits de l'Enfant en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in samenwerking met de Fondation SUSa en actoren uit verschillende sectoren. Het belicht een aantal fundamentele aspecten (principes, deontologische bakens en organisatorische voorschriften) van bedwingings- en/of isoleringsmaatregelen. Die maatregelen worden toegepast binnen leefomgevingen van personen met een handicap (hetzij op school, in opvang- of zorgmilieu, of in gezinnen) maar al naargelang de sectoren, is de invulling ervan verschillend. Soms is het zelfs zo dat deze maatregelen, die voor alle betrokkenen (persoon die de maatregel ondergaat, zijn of haar naasten en de zorgverleners) telkens opnieuw een hele beproeving zijn, zonder enige omkadering worden opgelegd.

'Parallel rapport' bij het eerste periodieke rapport van België in het kader van de tenuitvoerlegging van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap

Met zijn 'Parallel rapport' bij het eerste periodieke rapport van België in het kader van de tenuitvoerlegging van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap wil het Centrum de aandacht van het VN-Comité vestigen op enkele cruciale problematieken rond de overeenstemming van de Belgische beleidsmaatregelen en praktijken met het Verdrag.

Discriminatie en uitval bij jongeren met een migratieachtergrond (enkel Franstalig)



Het rapport 'Discriminatie en uitval bij jongeren met een migratieachtergrond' gaat tegelijk in op vragen die te maken hebben met discriminatie op het werk en op de sociale uitval van bepaalde categorieën van jongeren met een

migratieachtergrond. Discriminatie op de arbeidsmarkt vormt één van de sleutels om de moeilijkheden aan te duiden die hen de professionele inschakeling verhindert. De groeiende kloof tussen deze jongeren en de instellingen en organismen die onze samenleving vormgeven (uitval) is een andere, en even pertinent.

Conventie tussen het Interfederaal Gelijkheidscentrum en de Federale Politie. Jaarverslag en budget 2013

Het Interfederaal Gelijkheidscentrum werkt samen met verschillende sleutelpartners, waaronder de federale politie. De conventie tussen het Centrum en de politie rust op drie pijlers: diversiteitsvormingen voor het personeel van de geïntegreerde politie, ondersteuning aan het netwerk Diversiteit van de geïntegreerde politie en ondersteuning van haar structurele diversiteitsprojecten. Via die meerledige en geïntegreerde aanpak kunnen de diversiteit en de strijd tegen discriminatie bij de politie op een structurele en duurzame manier worden bevorderd.

Attitudemeting m.b.t. seksisme, holebifobie en transfobie "Beyond the box" - Onderzoeksrapport (samenwerking. Universiteit Antwerpen & Observatoire du sida et des sexualités)



Hoe tolerant zijn we? Zijn de Brusselaars seksistischer dan de niet-Brusselaars? En zijn mensen die homofoob zijn, ook seksistisch? De

studie Beyond The Box van de Universiteit Antwerpen en l'Observatoire du sida et des sexualités geeft een antwoord op die en nog veel meer vragen. De studie werd besteld door Brussels staatssecretaris voor Gelijke Kansen, in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het Interfederaal Gelijkheidscentrum.

Discriminatie, diversiteit. Voor een interfederaal actieplan tegen racisme. Jaarverslag 2013

Net als de voorbije jaren presenteren we in dit Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit een Focus. Dit jaar is die gewijd aan de strijd tegen racisme. Op 15 februari 2013 vierde het Centrum zijn twintigste verjaardag; het greep die gelegenheid aan om een studiedag te organiseren over twintig jaar strijd tegen racisme en raciale discriminatie, en om 20 jaar actie. 20 standpunten te publiceren, een

bundel met bijdragen over de aanpak van racisme. Met die initiatieven en de nieuwe Focus wil het Centrum de strijd tegen racisme en raciale discriminatie weer op de voorgrond plaatsen.

Reis zonder terugkeer (samenwerking. Domino Production – DVD)

'Reis zonder terugkeer' brengt een hommage aan de generatie migranten die in de jaren 60 en 70 het nijpende gebrek aan arbeidskrachten in ons land heeft ingevuld. De documentaire beschrijft de levensweg van die arbeidsmigranten die vandaag de pensioenleeftijd bereikt hebben.

Diversiteitsbarometer : Huisvesting



In het kader van zijn Diversiteitsbarometer-project heeft het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, samen met de federale minister van Gelijke Kansen, de drie gewestelijke ministers van Wonen en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, een onderzoek

gestart om de mate en de vormen van discriminatie in de publieke huisvesting en de privéhuishuizing na te gaan. De Diversiteitsbarometer Huisvesting wil inspelen op de behoefte aan statistische en kwalitatieve gegevens over discriminatie en over de mechanismen die erachter zitten. Zo beschikken de sociale actoren over nuttige en objectieve gegevens voor een analyse van hun activiteitensector, en kunnen de beleidsverantwoordelijken terugvallen op een instrument waarmee ze hun beleid kunnen evalueren en bijsturen.

De consultatie van personen met een handicap over hun grondrechten

Het Centrum heeft een consortium van Belgische universiteiten gevraagd om personen met een handicap en andere betrokken actoren te bevragen over enkele hoofdthema's van het VN-Verdrag. In focusgroepen werden de volgende thema's verder uitgediept: gelijkheid en non-discriminatie, toegankelijkheid, erkenning van juridische bekwaamheid, recht op vrijheid en veiligheid, recht op zelfstandig leven en participatie in de maatschappij, onderwijs en werk.

Levensbeschouwelijke diversiteit. Hoe invullen ?
Hoe beheren? (samenwerking Academie
L'Harmattan, CBAI – Enkel Franstalig)



Omgaan met levensbeschouwelijke diversiteit is een uitdaging voor alle migratie landen. Maar wat betekent het in de wereld van het werk? Meer en meer professionelen vragen erkenning van hun levensbeschouwelijke overtuiging. Het Brussels Centrum voor Interculturele Actie (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle - CBAI), het Cabinet Bouzar Expertises - Cultes et Cultures en het Interfederaal Gelijkekansencentrum hebben tussen januari 2012 en april 2013 aan een twintigtal professionelen uit verschillende sectoren gevraagd om een actieonderzoek uit te voeren. Aan de hand van dat onderzoek konden ze een referentiedocument uitwerken over de omgang met levensbeschouwelijke diversiteit in België. Opgesteld aan de hand van de ervaringen, praktijken, vragen en aanbevelingen van die professionelen, vormt dit referentiedocument een onmisbare ondersteuning om hierover beslissingen te nemen in organisaties.

5. LOKALE AANSPREEKPUNTEN VAN HET CENTRUM

Brussel

Interfederaal Gelijkekansencentrum

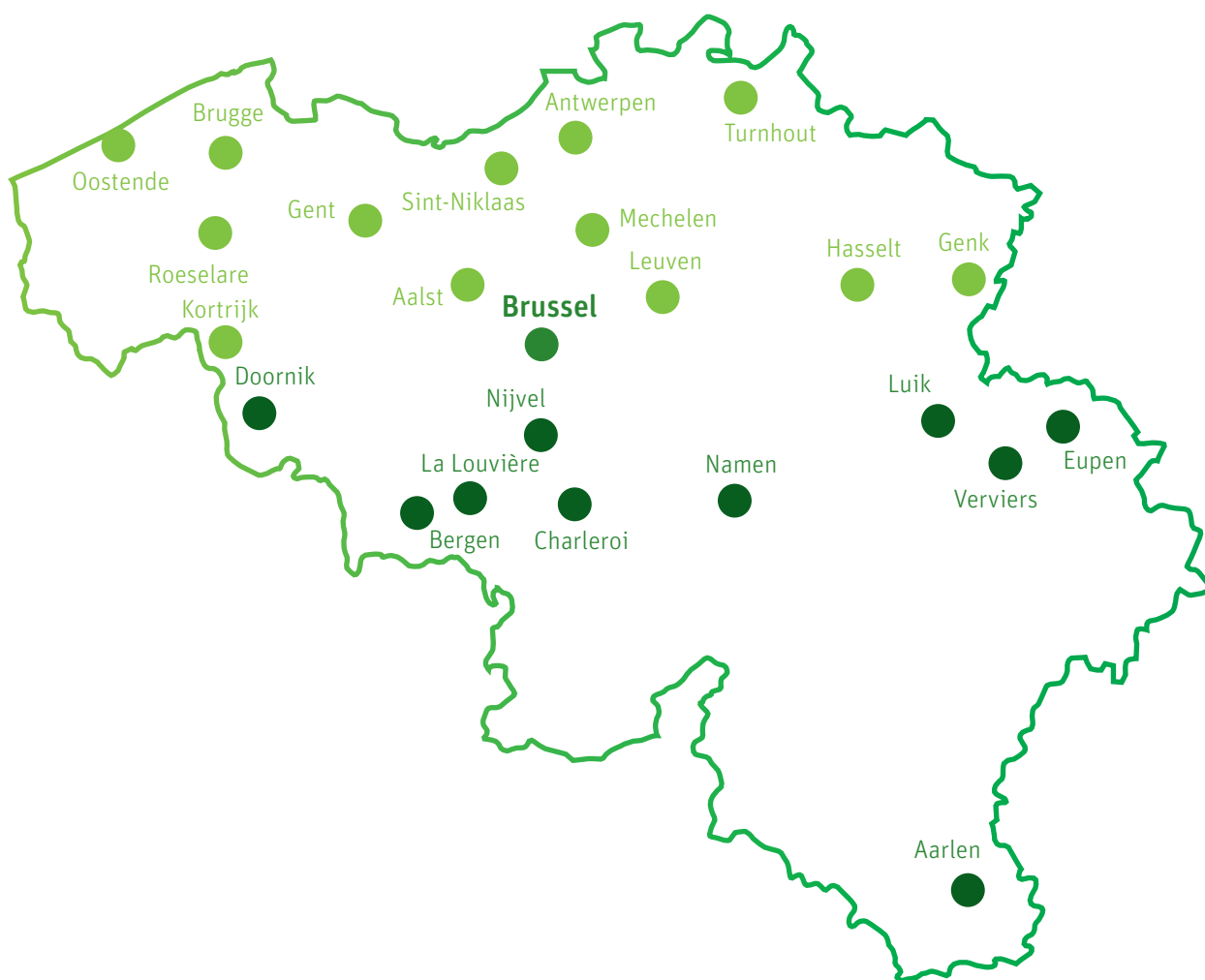
Koningsstraat 138

1000 Brussel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ epost@cntr.be

🌐 www.diversiteit.be



Wallonië: Espaces Wallonie

Espace Wallonie Aarlen
Place Didier 42 - 6700 Aarlen
☎ 063/43.00.30
✉ ew.arlon@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Eupen
Gospertstrasse 2 - 4700 Eupen
☎ 087/59.65.20 - 0800/11.902
✉ ew.eupen@spw.wallonie.be

Espace Wallonie La Louvière
Rue Sylvain Guyaux 49 - 7100 La Louvière
☎ 064/23.79.20
✉ ew.lalouviere@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Bergen
Rue de la Seuwe 18-19 - Ilot de la Grand'Place -
7000 Bergen
☎ 065/22.06.80
✉ ew.mons@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Namen
Rue de Bruxelles 20 - 5000 Namen
☎ 081/24.00.60
✉ ew.namur@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Nijvel
Rue de Namur 67 - 1400 Nijvel
☎ 067/41.16.70
✉ ew.nivelles@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Doornik
Rue de la Wallonie 19-21 - 7500 Doornik
☎ 069/53.26.70
✉ ew.tournai@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Verviers
Rue Xhavée 86 (bezoekersingang) -
Rue de Jardon 41 (postadres) - 4800 Verviers
☎ 087/44.03.50
✉ ew.verviers@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Charleroi
Rue de France 3 - 6000 Charleroi
☎ 071/20.60.80
✉ ew.charleroi@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Luik
Place Saint-Michel 86 - 4000 Luik
☎ 04/250.93.30
✉ ew.liege@spw.wallonie.be

Vlaanderen: Meldpunten Discriminatie

Meldpunt Discriminatie Aalst
Stadhuis Aalst - Grote Markt 3 - 9300 Aalst
☎ 053/72.31.88
✉ meldpunt.discriminatie@aalst.be

Meldpunt Discriminatie Antwerpen
De Coninckplein 25 - 2060 Antwerpen
☎ 0800/94.843
✉ meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

Meldpunt Discriminatie Brugge
Oostmeers 105 - 8000 Brugge
☎ 050/44.82.54
✉ meldpuntdiscriminatie@brugge.be

Meldpunt Discriminatie Genk
Stadsplein 1 - 3600 Genk
☎ 089/65.42.49
✉ meldpuntdiscriminatie@genk.be

Meldpunt Discriminatie Gent
Keizer Karelstraat 1 - 9000 Gent
☎ 09/268.21.68
✉ meldpunt.discriminatie@gent.be

Meldpunt Discriminatie Hasselt
Groenplein 1 - 3500 Hasselt
☎ 011/23.94.72
✉ meldpunt.discriminatie@hasselt.be

Meldpunt Discriminatie Kortrijk
Grote Markt 54 - 8500 Kortrijk
☎ gratis nummer : 1777
☎ 0475/78.39.70
✉ discriminatie@kortrijk.be

Meldpunt Discriminatie Leuven
Diestsesteenweg 104F - 3010 Leuven
☎ 016/27 26 00
✉ meldpunt.discriminatie@leuven.be

Meldpunt Discriminatie Mechelen
Grote Markt 21 - 2800 Mechelen
☎ 0800/99.193
✉ meldpunt.discriminatie@mechelen.be

Meldpunt Discriminatie Oostende
Edith Cavellstraat 15 - 8400 Oostende
☎ 059/59.20.03
✉ meldpuntdiscriminatie@sociaalhuisoostende.be

Meldpunt Discriminatie Roeselare
Zuidstraat 17 - 8800 Roeselare
☎ 051/26.21.80
✉ meldpunt.discriminatie@roeselare.be

Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas
Grote Markt 1 - 9100 Sint-Niklaas
☎ 03/778.30.30
✉ meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be

Meldpunt Discriminatie Turnhout
Campus Blairon 200 - 2300 Turnhout
☎ 014/40.96.34
✉ meldpunt.discriminatie@turnhout.be

COLOFON

Jaarverslag 2014 – Een keerpunt voor het Centrum
Brussel, mei 2015

Uitgever :
Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningsstraat 138, 1000 Brussel
T : 02 212 30 00
F : 02 212 30 30
epost@cntr.be

.....
Redactie: Martine Vandemeulebroucke
Herlezing en eindredactie: Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Vertaling: Dice
Grafisch concept en opmaak: Studiorama
Druk: Bulckens
Verantwoordelijke uitgever: Jozef De Witte

.....
Ce rapport est aussi disponible en français.

.....
U wilt deze publicatie bestellen?
Dat kan door een e-mail te sturen naar epost@cntr.be of te bellen naar 02 212 30 00.
Vermeld duidelijk de titel Jaarverslag 2014 – Een keerpunt voor het Centrum, vergezeld van uw naam en adres. Deze publicatie wordt u gratis aangeboden; alleen voor grote hoeveelheden of een expreszending kunnen portokosten worden aangerekend.

.....
U kunt deze publicatie ook terugvinden op de website van het Centrum : www.diversiteit.be.

.....
Het Centrum juicht de verspreiding van kennis toe, maar dringt aan op respect voor de samenstellers en auteurs van alle bijdragen in deze publicatie. Haar als informatiebron gebruiken is alleen toegestaan met vermelding van auteur en bron; de teksten, foto's, tekeningen of andere auteursrechtelijke beschermde elementen geheel of gedeeltelijk reproduceren, verkopen, publiceren, aanpassen mag alleen met de schriftelijke toelating van het Centrum.

.....
Wilt u het beeldmateriaal in deze publicatie gebruiken, neem dan contact op met het Centrum of rechtstreeks met de verantwoordelijken vermeld in dit colofon.

INTERFEDERAAL
GELIJKE
KANSEN
CENTRUM

