
Oriëntatienota 2005 – 2007

Inhoud

1 Voorwoord	2
2 Inleiding	3
3 Context en focus van deze oriëntatienota	5
4 Algemene doelstellingen waaraan het Centrum wil bijdragen	7
5 Specifieke doelstellingen	8
5.1 Racisme en integratie	
5.2 Niet-rationale discriminaties	
5.3 Migraties	
5.4 Steunpunt tot bestrijding van armoede	
5.5 Specifieke projecten en conventies	
6 Instrumentarium om deze doelstellingen te realiseren.....	33
6.1 Documentatie	
6.2 Vorming	
6.3 Communicatie	
6.4 Politieke beleidsbeïnvloeding, van lokaal tot internationaal	
6.5 Personeelsbeleid	
6.6 Financieel beleid	
7 Bijlagen	44
- wetteksten (of onderdelen van) die met de missie en opdrachten van het Centrum te maken hebben & van het Steunpunt tot bestrijding van armoede	
- organogram van het Centrum	

1. Voorwoord

Met deze oriëntatienota beogen wij een strategisch planningsproces op gang te brengen. We willen immers een proactieve kijk hebben op de rol van het Centrum in de komende jaren, zowel op het vlak van racismebestrijding als ten overstaan van de zogeheten niet-rationale discriminaties; de gelijke kansen, ieders rechten en het vreemdelingenrecht.

Gelukkig zijn wij bij het Centrum niet de enige om dit programma te verwezenlijken, vandaar de keuze om in stappen te werken. Deze oriëntatienota vormde de aanzet voor een intensieve gespreksronde met partners die actief zijn op het gebied van discriminatie en migratie én die dezelfde algemene doelstellingen nastreven als het Centrum. Via die gesprekken wilden wij ons oor te luisteren leggen bij andere maatschappelijke actoren, om hun visie te kennen op de rol van het Centrum en de manier waarop het zijn werking via partnerships kan versterken. Ook dienen de specifieke doelstellingen van het Centrum duidelijk te worden bepaald, vooral diegene waarbij het Centrum een specifieke rol dient te spelen.

De strategische planning is een proces dat van start ging met deze oriëntatienota, gevolgd door een periode van zes maanden besprekingen die nu werden afgerond. Of beter gezegd, onderbroken, want door de rijkdom van die gesprekken wensen wij dit soort dialoog een blijvend karakter te geven. Wij willen ook even van de gelegenheid gebruik maken om al diegenen te bedanken die de tijd hebben genomen voor dit soort overweging rond en met het Centrum.

Voor het einde van het jaar 2005 zal dit document worden vervolledigd met een concreet actieplan. Op dat ogenblik dienen alle fasen van de uitvoering, de opvolging en de bijsturing te worden doorlopen. In de loop van dit proces is de communicatie van primordiaal belang: luisteren, overleggen en bemiddelen... Dankzij dit soort communicatie zullen wij ons ook rekenschap kunnen geven van wat wij doen; inschatten in welke mate deze of gene objectieven werden verwezenlijkt en kunnen wij lessen trekken voor het uitwerken van toekomstige plannen.

Deze oriëntatienota behandelt de verwachtingen voor de periode 2005-2007, de twee komende jaren dus. De belangrijkste doelstellingen voor 2006 en 2007 zullen wellicht nog wat moeten worden bijgeschaafd. In die context hebben wij enorm veel geleerd uit het overleg met alle betrokken partijen. Wij streven hoe dan ook naar een systematische en jaarlijkse opvolging van het Ontwikkelingsplan van het Centrum: situaties veranderen nu eenmaal, waardoor een aanpassing zich opdringt. Het weze dus duidelijk dat dit document een eerste fase vormt in een vanaf nu terugkerende werkwijze.

Voortaan willen wij dat er meer en meer systematisch overleg komt met de betrokken verantwoordelijken en actoren over de strategische doelstellingen van het Centrum. Het zou wenselijk zijn om ongeveer twee maal per jaar samen te komen met de belangrijkste referenten en verantwoordelijken om de prioriteiten van het Centrum te bespreken, op basis van een duidelijke agenda. Het gaat er niet om dat het Centrum «doet» wat elkeen ervan verwacht, maar dat het de wensen van de externe actoren kent, om zijn strategie en acties bij te schaven, indien dit opportuun is. De Raad van Bestuur blijft vanzelfsprekend bevoegd om het beleid van het Centrum te bepalen, maar een uitgebreider overleg met externe experts kan de Raad helpen bij het bepalen van de toekomstige oriëntering en de concrete acties.

2. Inleiding

In 1993 besliste het parlement om het beleid van het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid (1989 – 1993) verder te zetten door de oprichting van het ‘Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding’. Deze overheidsdienst – die in zijn werking onafhankelijk is – moest het ambitieuze beleid ter bestrijding van alle vormen van racisme en discriminatie in de praktijk omzetten:

Het Centrum heeft als opdracht het bevorderen van de gelijkheid van kansen en het bestrijden van elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van een zogenaamd ras, de huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Als gevolg van dit verdergaand maatschappelijk debat werd de opdracht regelmatig bijgestuurd en uitgebreid. Waar het Centrum bij zijn start enkel over de antiracismewet van 30 juli 1981 beschikte, kwamen er in de loop der jaren nieuwe wetten en opdrachten: de bestraffing van negationisme (1995); de bestrijding van mensenhandel (1995); de bestrijding van alle vormen van discriminatie (2003). Voor gender en discriminatie op basis van gender is er echter een aparte instelling, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Er werden ook meer middelen ter beschikking gesteld, zoals de wet van 7 mei 1999 die drukpersmisdrijven die door racisme zijn ingegeven voortaan als correctionele misdrijven beschouwt. Regering en parlement hebben bovendien ook plannen ter bestrijding van het racisme goedgekeurd (in 2001 en 2004), rondetafelconferenties in het leven geroepen (2002: "Samenleven") en de Commissie voor de Interculturele Dialoog opgericht (februari 2004 – mei 2005).

In 1999 werd een “Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting” bij het Centrum opgericht. Dit Steunpunt kwam tot stand dank zij een samenwerkingsakkoord tussen de federale regering en alle deelregeringen. De opdracht van deze dienst vindt u in bijlage.

Tenslotte werd het Centrum in 2003 – op hetzelfde moment als de uitbreiding naar alle vormen van discriminatie - ook bevoegd om de overheden te informeren over de migratiestromen en om de rechten van vreemdelingen te behartigen.

De thema’s waarrond het Centrum actief is staan vaak in het brandpunt van het maatschappelijk debat. Racisme en discriminatie bestrijden; armoede tegengaan en waken over de rechten van vreemdelingen staat gelijk met het beschermen van de democratie. Een democratie die de fundamentele rechten van elkeen erkent, en vooral het recht om niet uitgesloten te worden uit de maatschappij omwille van nationaliteit afkomst, leeftijd, handicap, vermogen, Het gaat om rechten én plichten, maar ook om kansen en om respect. *“Democratie is méér dan een bestuursstelsel, het is een filosofie, een manier van zijn, een wijze van zich gedragen in een gemeenschap met multipale diversiteiten” (Willy Taminiaux, burgemeester van La Louvière)*

De volgende drie krachtlijnen vatten de activiteiten van het Centrum samen:

- een luik **onthaal** dat hoofdzakelijk bestaat in de ondersteuning van slachtoffers van discriminatie. Naast het opvangen en luisteren, kan het slachtoffer – indien gewenst – op het Centrum een beroep doen voor gerechtelijke begeleiding of voor het aanspannen van een rechtszaak. Het Centrum benadrukt echter dat deze **repressieve** stappen almaar vaker worden vervangen door vormen van buitengerechterlijke onderhandeling en bemiddeling. Deze blijken vaak beter te zijn om problemen op te lossen; ze effenen immers het pad voor een dialoog en wederzijds begrip. Zo nodig worden de slachtoffers naar hulpdiensten doorverwezen. Bovendien probeert het Centrum ook samen te werken met overheidsdiensten (bijvoorbeeld BGDA – Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, de federale ombudsdienst...), verenigingen (antiracisme, gehandicapten, homo's en lesbiennes...), vakbonden en werkgevers om de acties op elkaar af te stemmen en zoveel mogelijk potentiële slachtoffers te bereiken. In dit verband nemen ook

asielzoekers contact op met het Centrum, wanneer ze vermoeden dat hun rechten tijdens de asielprocedure worden geschonden.

- een **preventief** luik. Het Centrum wil alle betrokkenen, maar ook personen die beroepsmatig met de doelgroep in contact staan, correcte informatie verschaffen, vormen, sensibiliseren en opleiden. Het Centrum biedt magistraten, politiemensen of bemiddelaars privé of in overheidsdienst, bedrijven, scholen of jeugdhuizen de mogelijkheid om te werken rond discriminatie, segregatie en conflictsituaties. Zo wil het werken aan een actieve en bewuste diversiteit.
- ten slotte een luik **beleidsaanbevelingen**. Het Centrum gebruikt de ervaringen van slachtoffers en zijn expertise inzake structurele dossiers (over onderwijs, tewerkstelling, huisvesting, veroudering, toegankelijkheid, omstandigheden waarin personen in gesloten instellingen worden opgesloten, opvang van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen...) om voor de betrokken overheden en andere beleidsmakers *adviezen en aanbevelingen* te formuleren. Inderdaad, soms blijken wetten, administratieve praktijken of de "bedrijfscultuur" voor bepaalde bevolkingsgroepen discriminerend te zijn of de rechten van vreemdelingen niet te respecteren, en dan is een nieuwe maatregel nodig.

Het fenomeen migratiestromen is onlosmakelijk met de menselijke samenleving verbonden. Het is in ieders belang dat de migratiestromen in alle rust kunnen plaatsvinden en dat er voldoende ruimte blijft voor overleg tussen alle betrokkenen overheden en individuen. Bovendien bestaat er een verband tussen de kwaliteit van de opvang van migranten – ongeacht de categorie waartoe ze behoren – en de eventuele discriminaties waarmee de personen die zich uiteindelijk in België vestigen, af te rekenen krijgen.

Tijdens het volledige migratietraject krijgen vreemdelingen vooral te maken met overheidsdiensten. Vaak zijn er misverstanden die voortspruiten uit wederzijds onbegrip. Soms zijn ze te wijten aan de arbitraire interpretatie – door alle betrokkenen – van wetten, reglementen en gangbare praktijken, die in het licht van de mensenrechten aanvechtbaar zijn. En dan zijn er nog de echte of vermeende pogingen tot misbruik.

Gehandicapten, mensen die ziek zijn, homo's, lesbiennes worden geconfronteerd met discriminerende of vernederende situaties in relaties met overheidsdiensten en in de sfeer van arbeid, ontspanning, huisvesting, toegang tot goederen en diensten, ... Ook hier wil het Centrum vooroordelen en stereotypes wegwerken.

Het Centrum is geen onderzoekscentrum, drukingsgroep, of een eerstelijnsdienst die op alle maatschappelijke problemen een antwoord heeft.

Het Centrum heeft als missie te "bemiddelen" tussen de kwetsbaarste burgers, woordvoerders uit het verenigingsleven, vakbonden en werkgevers, overheden en beleidsmensen. Het doet daarbij beroep op de knowhow van onderzoekers en ambtenaren in binnen- en buitenland.

Het Centrum (dat ook in de andere landen van de Europese Unie via een Europese richtlijn navolging krijgt) moet voortdurend het evenwicht weten te bewaren en de gulden middenweg zoeken tussen het vertrouwen van de overheden in dit land en de personen en groepen die zijn steun nodig hebben. Door zijn specifieke optreden heeft het Centrum zijn bestaansrecht verworven, maar moet dit bestaansrecht elke dag opnieuw waarmaken. Door zijn onafhankelijke opstelling, die bij wet is vastgelegd, kan het Centrum een juiste afstand bewaren en de beste voorstellen formuleren om gelijke kansen te bevorderen.

3. Context en focus van deze oriëntatienota

3.1. Wettelijke context

Binnen welke wettelijke context werkt het Centrum? Er zijn de Europese richtlijnen, de oprichtingsbesluiten, en de wetten die het wetgevende kader schetsen waarbinnen het Centrum kan werken. Er is ook nog het organieke KB waarin de werkwijze van het Centrum wordt vastgelegd. De teksten hiervan en de middelen die de wetgever ter beschikking stelt, vindt u als bijlage 1 terug. Het Centrum beschikt over middelen – onder meer het recht om te beschikken over alle informatie die van pas komt bij het uitvoeren van zijn opdracht – en is actief in verschillende overlegorganen (zoals bijvoorbeeld inzake over de mensenshandel), in werkgroepen (al dan niet van de overheid) en begeleidingscommissies die de achtergrond vormen waartegen het Centrum zich binnen de institutionele context beweegt. Door ontwerpovereenkomsten met bijvoorbeeld het Comité P af te sluiten, verstevigt het Centrum zijn profiel.

En het Centrum wordt ook steeds vaker gevraagd om België bij internationale instellingen te vertegenwoordigen (Europese Unie, Raad van Europa, OVSE).

3.2. Politieke en administratieve context

Racisme, uitsluiting van gehandicapten, homofobie, vragen over migrantiestromen... het aantal problemen dat ons wordt gesignaleerd, neemt nog steeds toe. Het bestaan van een overheidsdienst die als opdracht heeft om op deze maatschappelijke pijnpunten te wijzen en om mogelijke oplossingen aan te reiken, is nog altijd actueel.

De problemen die gepaard gaan met het samenleven van bevolkingsgroepen van uiteenlopende origine, zijn en blijven actueel en staan centraal in het politieke debat. Hetzelfde geldt voor migratiestromen of de problematiek van een actief en positief beleefde diversiteit.

Het Centrum is het aan zichzelf verplicht om met mogelijke oplossingen voor de dag te komen. Het wordt immers almaar vaker door plaatselijke overheidsdiensten, ziekenhuizen, OCMW's, scholen... over vaak erg nijpende kwesties aangesproken. Het Centrum moet in debatten waarin vaak erg uitgesproken standpunten worden ingenomen, professioneel, snel en weloverwogen optreden en antwoorden formuleren.

Het Centrum kan zijn eerder vermelde onafhankelijkheid maar behouden door zoveel mogelijk contacten op institutioneel en informeel vlak te onderhouden. Het doet dit vanuit een bekommernis van voortdurende luisterbereidheid en dialoog; om als overheidsdienst maximale werkingsvrijheid en zeggingskracht te behouden; en vanuit een bewuste deontologische overtuiging.

Onder de administratieve voogdij van de Eerste Minister en onder de voogdij van de Minister voor Gelijke Kansen voor de inhoudelijke werking kent het Centrum een plaats die veel mogelijkheden biedt doch ook veel eisen stelt.

Tijdens de ontmoetingen in het kader van onderhavige nota hebben tal van beleidsverantwoordelijken, van openbare diensten gelinkt aan de deelstaten de wens uitgedrukt inzake meer overleg en samenwerking. Dubbel werk vermijden, ervaring uitwisselen, zich wederzijds versterken, mits eerbiediging van het beleidskader, de administratieve en institutionele autonomie. Universiteiten en verenigingen reageerden in dezelfde zin.

3.3. Economische en sociale context

Hoewel de welvaart in ons land nooit hoger was dan vandaag, hebben we toch te maken met een klimaat van onzekerheid en gevoelens van onveiligheid. Er is nog steeds een werkloosheidsgraad die té hoog ligt, en die maakt dat honderdduizenden zonder job zitten en veroordeeld worden om aan de kant van de samenleving te blijven staan. Dit zorgt er mee voor dat ook wie vandaag werk heeft zich bedreigd voelt, niet zeker is om morgen ook nog werk te hebben. Ook op sociaal vlak beleven we een periode van onzekerheid. Moeten we straks met z'n allen een stuk langer gaan werken dan vandaag

het geval is? Zijn onze pensioenen wel verzekerd? Is er straks nog voldoende geld om de gezondheidszorg te betalen, die jaar na jaar duurder wordt?

Een grotere welvaart dan ooit tevoren én toch een groot gevoel van onzekerheid, van angst: deze wat paradoxale context is een ideale voedingsbodem om de bedreiging buiten ons te leggen, bij 'de ander'. De conclusie is snel gemaakt dat het net 'de ander' is die ons 'in gevaar' brengt. De ander: dat is makkelijk in te vullen als de migrant, de Belg van vreemde origine, de vluchteling, ... Natuurlijk zijn zij niet de echte oorzaak van het gevoel van onzekerheid en angst, en natuurlijk is discriminatie en uitsluiting van deze medeburgers geen oplossing voor de echte problemen.

3.4. Financiële context

Oorspronkelijk financierde de federale overheid Het Centrum enerzijds met middelen uit het federale budget (budget van de Eerste Minister), anderzijds aanvullend met middelen van de Nationale Loterij. Vanaf het jaar 2001 en tot op heden komt de financiering uitsluitend uit de middelen van de Nationale Loterij: hoewel het Centrum een overheidsdienst is die administratief afhangt van de Eerste Minister.

Voor 2005 werd er een budget voorzien van 4,35 miljoen €. Dit volstaat niet om de kosten van het huidige personeelsbestand en de werkingskosten te dekken. Maar het huidige personeelsbestand is nog een stuk lager dan het kader dat werd voorzien en goedgekeurd. Er is ook nood aan versterking in sommige diensten. Maar tegelijkertijd beschikt het Centrum nog over aanzienlijke reserves. Deze zijn er hoofdzakelijk gekomen omdat de regering reeds vanaf 2001 bijkomende middelen toegekend heeft voor enkele nieuwe opdrachten, terwijl die pas na de wet van 25 februari 2003 effectief zijn geworden. Dit deel van de gelden van de reserve was dus van meet af aan bedoeld voor de 'gewone', dagelijkse werking van het Centrum. Het is dan ook logisch dat het jaarbudget niet verhoogd werd.

Het Centrum heeft een lange-termijn financiële planning opgemaakt en aan de bevoegde ministers bezorgd. Dank zij de reserves kan het Centrum voor de jaren 2006 en 2007 rondkomen met een gelijkblijvende financiering. Twee zaken dienen nu te gebeuren: de reserves kunnen en moeten gebruikt worden waarvoor ze voorzien werden: de uitvoering van de basisopdrachten van het Centrum. Ten tweede moet nu reeds voorzien worden dat het jaarbudget van het Centrum vanaf wellicht 2008 wél zal moeten toenemen.

4. Algemene doelstellingen waaraan het Centrum wil bijdragen

Sedert de oprichting in 1989 van een Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid is er heel wat veranderd. Positief is dat men nu over het algemeen het bestaan van individuele en structurele vormen van discriminatie erkent; minder fraai is dat nu veel meer mensen worden gestigmatiseerd en dat er steeds meer georganiseerde discriminerende stemmen opgaan.

In België en Europa zijn er heel wat organisaties die rond dezelfde thema's als het Centrum werken: verenigingen; drukkingsgroepen; vakbonden; universiteiten; internationale, religieuze en politieke organisaties; scholen; bedrijven; enz.

Deze verscheidenheid aan partners neemt samen met de nieuwe bevoegdheden en middelen die de voorbije jaren aan het Centrum zijn toegewezen, almaar toe (zie bijlage 1).

Wat het Centrum voor gelijkheid van kansen echter zo bijzonder maakt, is zijn statuut van onafhankelijke overheidsdienst. Dit statuut is, sinds kort, een gevolg van Europese wetgeving, waardoor het Centrum in België binnen zijn werkgebied een unieke positie inneemt.

En niet alleen de partners zijn heel uiteenlopend. Het Centrum pakt de zaken ook vanuit verschillende invalshoeken aan: naast de juridische bekommernis om de vrijwaring van de mensenrechten en de rechten van vreemdelingen heeft het Centrum ook oog voor het menselijke aspect met de problematiek van "diversity management" bijvoorbeeld, of met programma's rond samenleven. Het Centrum beschikt over uiteenlopende middelen en invalshoeken die elkaar aanvullen, maar soms ook spanningen teweegbrengen.

Het Centrum wil:

- beter inzicht krijgen in het profiel van slachtoffers om zo betere oplossingen te kunnen aanreiken
- meer documentatie, sensibiliserings- en vormingscampagnes over discriminatie en migratie verzorgen
- zijn institutionele contacten op lokaal, gewestelijk, gemeenschappelijk en federaal vlak handhaven of intensifiëren, vooral voor de zaken waarvoor het sinds kort bevoegd is
- zijn Europees netwerk uitbreiden en de Europese beleidsvorming van nabij volgen.

In het volgende plan stelt het Centrum een actieprogramma voor. Hiermee wil het werken aan de intensifiëring van zijn "waakzaamheid"-functie en van zijn adviserende bevoegdheid. Dit programma, vergezeld van zijn uitvoerend luik, zal voorwerp uitmaken van, minstens jaarlijkse, gerichte evaluaties.

5. Specifieke doelstellingen

5.1. Racisme en integratie

Het werk rond racisme en integratie bestaat over het algemeen uit drie delen: 1) het onthaal van slachtoffers en het behandelen van individuele klachten. 2) Het sensibiliseren en aanbieden van vorming aan allerlei actoren op het terrein. 3) Aanbevelingen formuleren op basis van verworven expertise om zo ondermeer te kunnen ingrijpen in de onderliggende discriminatieprocessen.

Het departement treedt dus zowel curatief als preventief op. Naast de behandeling van individuele gevallen van discriminatie, wil de dienst zich nog meer inzetten om de onderliggende gevoeligheden in kaart te brengen die leiden tot discriminatie; informatie verzamelen bij personen die op het terrein actief zijn; de betrokkenen ontmoeten, informeren en sensibiliseren. Dit alles met het oog op het formuleren van adviezen aan de overheden of het opzetten of begeleiden van concrete projecten.

A. Voorkomen van raciale discriminaties en werken aan integratie

Heel wat van de activiteiten van het Centrum hebben als doel om racisme en discriminatie te voorkomen. Specifiek voor wat de strijd tegen racisme en het bevorderen van integratie betreft, willen we de komende jaren het accent leggen op de volgende prioriteiten:

1. Discriminatie bij de aanwerving en op de werkvloer

Gezien het stijgend aantal klachten van discriminatie in de tewerkstelling, zal het Centrum de preventieve actie en sensibilisering rond dit thema versterken, in nauwe samenwerking met de sociale partners.

Het Centrum wil de aandacht vestigen op drie afzonderlijke en complementaire aspecten van de discriminatie bij de aanwerving : de relatie met het cliënteel die door bedrijven vaak wordt ingeroepen als rechtvaardiging voor de discriminatie, het diversiteitsbeleid in het kader van een personeelsbeleid, de relaties tussen werknemers. Voor het luik diversiteitsbeleid wordt een samenwerking op gang gebracht met Business en Society (FEB), met steun van Europa. Voor de twee andere luiken zal het Centrum contact opnemen met de betrokken actoren (vakbonden en werkgevers). Er zal een actieplan uitgewerkt worden waarin niet alleen de problematiek van etnische discriminatie zal behandeld worden, maar ook andere discriminatiegronden (leeftijd, handicap).

Tot slot zal het Centrum een opvolging verzekeren van de interministeriële Conferentie van mei 2005, waar een aantal punten een concretisering inhouden van het engagement dat genomen werd tijdens de nationale Conferentie voor Tewerkstelling van september 2002.

2. Huisvesting

Vertrekkend van een kritische analyse van de werkzaamheden van het Centrum in het kader van de huisvestingssector, zal een werkgroep de huisvestingsbesluiten van de Interculturele Dialoog in de praktijk omzetten. De werkgroep zal, zowel op het juridisch als op het beleidsniveau en in nauwe samenwerking met de stakeholders van de sector (overheid, huurders- en verhuurdersverenigingen, etc.), nieuwe huisvestingsinitiatieven ontwikkelen.

3. Onderwijs

Onderwijs draagt bij in socialisatie/emancipatie en is tevens een plaats waar interculturele aspecten (voortgang, obstakels, tegengestelde belevingen) naar boven komen. Daarom investeert het Centrum binnen haar opdrachten en middelen in onderwijs. Dit engagement gebeurt op twee niveaus :

- 1) **Punctuele** interventies naar aanleiding van een verzoek of initiatief in deze materie, bijvoorbeeld rond gelijkwaardigheid van diploma's, inschrijvingsmoeilijkheden omwille van het verblijfsstatuut of omwille van discriminatie. Dit behelst ook specifieke acties in scholen (met een bijzondere aandacht voor hogescholen waar opleiding leerkracht wordt gegeven), opvolging van klachten en informatieverstrekking.
- 2) Meer **structureel** werk rond een aantal prioritaire actieterreinen. Deze actieterreinen gaan van de scholing van nieuwkomers, de problematiek van de oriëntatie en van de interculturele openheid van de school, tot een follow-up van de « Bevraging » (zie elders) en van de aanbevelingen van de Commissie van de Interculturele Dialoog. Ieder actieterrein zal volgens een gemeenschappelijke methode benaderd worden. We doen overleg met de partners op het terrein en de betrokken verantwoordelijken. We formaliseren vaststellingen omtrent de ondervonden moeilijkheden. We werken mogelijke oplossingen uit. We maken de voorstellen over aan de publieke autoriteiten. We waken over de politieke initiatieven en acties op het terrein rond dit thema.

4. Vrouwen

Het Centrum werkt mee aan de uitwerking van hulpmiddelen en juridische informatie omtrent de discriminaties die vrouwen van vreemde origine of nationaliteit ondervinden. Discriminaties die enerzijds voortvloeien uit de wetgeving die in hun land van herkomst van kracht is en de erkenning en toepassing van deze wetgeving in België, en die anderzijds betrekking hebben op het statuut van de vrouwen en de plaats die zij innemen in hun gemeenschap van herkomst. Het komt er dus op aan twee verschillende maar complementaire benaderingen te ontwikkelen: een eerste vanuit het oogpunt van migratie, een ander vanuit het oogpunt van het genderthema.

5. Cultuur en media

Het Centrum bevordert elke interculturele dynamiek en openheid naar diversiteit binnen de grenzen van haar opdrachten en middelen. Op het niveau van de media, zal een speciale aandacht gaan naar de verwerking van informatie in verband met immigratie of bevolkingsgroepen van vreemde origine. Ondanks het feit dat voortgang merkbaar is, blijven stereotypen in dit gebied toch volharden. Het Centrum zal dan ook initiatief hernemen om journalisten en studenten journalistiek te sensibiliseren.

6. Jeugd en sport

Het Centrum organiseert in samenwerking met de gemeenschappen een jeugdcampagne « All different, all equal ». Daarnaast zal ook aandacht besteed worden aan de toegankelijkheid van jeugd- en sportclubs voor jongeren van allochtone origine of met een bepaalde verblijfsstatus.

7. Verdere uitbouw van het netwerk van lokale meldpunten

Zowel in Vlaanderen als in Wallonië werden in het verleden akkoorden gesloten met verschillende organisaties om voor slachtoffers van racisme de drempel te verlagen en structurele samenwerkingsverbanden uit te werken om tegemoet te komen aan de lokale discriminatoire

gevoeligheden (bijvoorbeeld nieuw politiereglement op de portiersactiviteiten in Leuven, gedragscode in de private huisvesting in Mechelen). De dienst wil graag verder zijn kennis en expertise delen met verschillende organisaties zodat een stevig netwerk kan ontstaan.

8. Sensibilisatie en juridische vormingen over de antiracismewetgeving

Het bestaande aanbod van vormingen aan magistraten (verplicht karakter voor gerechtelijke stagairs), advocaten, medewerkers van de diensten voor slachtofferonthaal en justitiehuizen en bemiddelingassistenten uitbreiden en verder ontwikkelen. Ten aanzien van andere doelgroepen (politie, vakbonden) zal de dienst werken aan de uitbouw van een standaardpakket en aanvullende kits.

9. Reflectie over het begrip DIVERSITEIT

Het steeds frequentere en soms ook problematische gebruik van het woord « diversiteit », en de vragen die daaruit voortvloeien, vragen een kritische reflectie over de betekenis en het gebruik van deze term. Deze reflectie zal gevoerd worden in samenhang met de reeds gevoerde analyses van de terminologie rond immigratie, reeds gepubliceerd op de website van het Centrum (rubriek « werkmiddelen, wie is wie » van agenda-respect.)

10. Ontwikkelingen op EU niveau

Het nationale recht wordt meer en meer vanuit Europa beïnvloed, en dit geldt ook voor het beleidsdomein van non-discriminatie en integratie. Recent heeft de Europese Commissie 2007 uitgeroepen tot het 'Europees Jaar voor gelijke kansen voor iedereen'. Het Centrum zal de Europese ontwikkelingen op de voet volgen en nagaan welke rol zij hierin dienen op te nemen, zowel op gebied van anti-discriminatiecampagnes, als op het gebied van Europese anti-discriminatieregelgeving. Gelet op het soms erg technisch-juridische karakter, moet het Centrum zijn expertise uitbreiden als het deze doelstelling wil realiseren.

Verder heeft Europa recentelijk een debat gelanceerd in het kader van de integratie van nieuwkomers in de Europese lidstaten. Hiertoe werd in elke EU-lidstaat een contactpunt integratie opgericht. Het Centrum, op vraag van de Minister van Maatschappelijke Integratie, is nauw betrokken bij de werkzaamheden van het Belgische contactpunt. De missie van deze contactpunten is het rapporteren over de nationale integratiepolitiek en het uitwisselen van goede praktijken inzake integratie tussen de verschillende lidstaten alsook binnen de lidstaat. De focus ligt hierbij hoofdzakelijk op beleidsopties ten aanzien van nieuwkomers, al wordt ook het beleid naar gevestigde derdelanders behandeld. Omwille van een nauwe verwevenheid van het integratie- en immigratiebeleid wordt intern het Observatorium voor migraties bij de werkzaamheden van het contactpunt betrokken. Waar mogelijk wordt een beroep gedaan op de expertise opgebouwd in kader van het Newintown project (www.newintown.be). Het Centrum zal deze rapporterings- en monitoringfunctie inzake integratiebeleid verder uitbouwen met als doel een permanente uitwisseling van integratiepraktijken tussen het lokale, regionale, nationale en Europese beleidsniveau.

11. Beheer impulsfonds voor het Migrantenbeleid

Naast het beheer van het Impulsfonds, verzekert het Centrum ook een begeleiding en een opvolging van de evaluatie van het Impulsfonds. Daarnaast benut het Centrum de contacten die zij heeft via het beheer van het Impulsfonds om de relaties met de verenigingen, het terrein en de opgezette projecten te versterken.

12. Begeleiden en/of opzetten van projecten

De dienst begeleidt projecten die al dan niet door het Centrum zijn opgezet. Sommige projecten vergen een grote investering. Dit geldt onder meer voor het Impulsfondsproject "Kleurrijk Ondernemen" van de FOD Arbeid en Sociaal Overleg en voor het project "Diversiteit" opgezet door de FOD Personeel en Organisatie. Daarnaast verstrekt het Centrum regelmatig advies aan organisaties die zich (proberen) in te zetten in de strijd tegen discriminatie en die werken rond integratie. Het Centrum zal deze begeleidende en adviserende rol blijven spelen.

B. Ondersteunen van slachtoffers van raciale discriminaties

Hieronder verstaan we het verlenen van hulp aan iedereen die omwille van zijn zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming om raad vraagt in verband met mogelijke discriminaties.

Wanneer het om individuele klachten gaat definieert het Centrum zichzelf als een dienst die luistert, informeert en oriënteert. Alleen de vragen die een toepassing vergen van de wetten op het racisme (1981), het negationisme (1995) of de algemene discriminatiewet (2003) worden grondig onderzocht en behandeld en kunnen al dan niet leiden tot een juridische procedure.

Bovenop de mogelijkheid om zich te kwijten van haar wettelijke opdracht om klachten te behandelen kan het Centrum, door te luisteren naar slachtoffers en getuigen en hun klachten te behandelen, meer algemene vragen en problemen aan de oppervlakte brengen. De confrontatie met klachten laat inderdaad toe om dysfuncties te ontdekken en de aandacht te vestigen op reglementeringen die een averechts effect sorteren dan door de wetten bedoeld is. Vertrekkende van één of meerdere individuele dossiers kan het Centrum aanbevelingen formuleren voor wijzigingen aan een wet of reglementering; suggesties doen voor een andere praktijk; de overheden informeren of waarschuwen; een principieel standpunt innemen; dan wel adviezen of aanbevelingen opnemen in haar Jaarrapport.

De nieuwe prioriteiten zijn:

1. **Verbetering eigen methodologie:** er is enerzijds nood aan een klachtenmethodologie, een gebruikershandboek voor (nieuwe) medewerkers en lokale partners. De indeling zal de logica moeten volgen van onze grote thematische indeling (arbeid, onderwijs, huisvesting, enz.). We gebruiken de jarenlange ervaring met klachtenbehandeling van alle medewerkers om dit handboek uit te werken.
2. **Klachtenanalyse en opmaak slachtoffer- en daderprofielen:** het is belangrijk dat het Centrum de ingediende klachten grondig onderzoekt, zodat het zich een beter beeld van de feitelijke discriminatie kan vormen en het zijn acties beter kan toespitsen. De nieuwe Dolmen-databank die momenteel wordt aangelegd, moet alle variabelen bevatten om een analyse van het profiel van de aanklagers te maken. Dankzij klachtenanalyses per thema en een duidelijker slachtofferprofiel, kunnen er in de toekomst meer gerichte acties worden ondernomen.
3. **“Onderhandelen”:** is een proces dat aan personen in conflict toelaat om, als zij er vrijwillig mee instemmen, actief en in alle vertrouwelijkheid deel te nemen aan het oplossen van moeilijkheden met de hulp van een neutrale derde en gegrond op een bepaalde methodologie. Ze heeft tot doel de communicatie te vergemakkelijken en partijen te helpen zelf te komen tot een akkoord inzake de nadere regels en voorwaarden die tot pacificatie en herstel kunnen leiden. Door de erkenning van de wederzijdse belangen kunnen bovendien creatieve oplossingen in beeld komen (bijv. herstelbemiddeling minderjarige daders bij vaststelling van racistische website : één van de jongeren werkte mee aan de opbouw van een website voor een lokaal meldpunt racisme).

Het Centrum anticipeert op het wetgevend arsenaal (wet van 21 februari 2005 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek in verband met de bemiddeling en wetsontwerp van 4 mei 2005 tot

invoering van bepalingen inzake bemiddeling in de Voorafgaande Titel van het wetboek van strafvordering en in het wetboek van strafvordering) waarop deze vorm van conflictoplossing steunt. Medewerkers zullen ook specifieke vormingen en opleidingen volgen.

4. **Toepassingen van de antiracismewetgeving.** We willen de bestaande contacten met de parketten op een meer structurele wijze uitbouwen. Enkele voorstellen uit het tien puntenplan ter bestrijding van racisme vallen onder deze prioriteit:
 - a. opvolging van de omzendbrief van de Procureur- Generaal van Luik betreffende de verfijning van de bestaande nomenclatuur evenals de centralisering van de dossiers bij de referentiemagistraten racisme. Een bijzondere aandacht zal gaan naar monitoring (en preventie) van raciaal geweld.
 - b. naar aanleiding van het 25 jarig bestaan van de antiracismewet (2006), zal het Centrum de rechtspraak analyseren en becommentariëren. Tevens zullen de werkzaamheden rond de hervorming van de antidiscriminatiewetgeving op de voet worden gevolgd, en zullen constructieve voorstellen worden geformuleerd op basis van onze jarenlange expertise
5. De strijd tegen **racisme op Internet** maakt ook deel uit van het federaal actieplan inzake racisme, antisemitisme en xenofobie. De prioriteiten voor het Centrum zijn:
 - a. inrichting van een seminarie om de actoren te sensibiliseren;
 - b. opmaken van een gedragscode en een samenwerkingsakkoord, in samenwerking met de vereniging voor Internetproviders (ISPA)
 - c. opstarten van training- en sensibilisingsessies voor internetmoderatoren (professionelen en vrijwilligers)
6. Halfjaarlijks overleg met de stakeholders racisme én de bevoegde Ministeries (Binnenlandse Zaken, Justitie, Gelijke Kansen), zodat de strijd tegen racisme, antisemitisme en vreemdelingenhaat goed kan opgevolgd en eventueel bijgestuurd worden.

C. Voorstellen en aanbevelingen ter verbetering van de strijd tegen raciale discriminaties

Het Centrum zal in de loop van zijn werkzaamheden voorstellen formuleren die voortkomen uit de hoger aangehaalde prioriteiten, met een bijzondere aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt én pesten op de werkvloer.

Maar ook de verdere opvolging van het nationale actieprogramma ter bestrijding van racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid – wat wordt genoemd ‘de opvolging van de Wereldconferentie van Durban’ – en van het federale actieplan betreffende racisme, antisemitisme en xenofobie (kort: het ‘tien puntenplan racisme’), behoren tot de prioriteiten van de Dienst.

In deze twee nota’s werden een hele reeks aanbevelingen opgenomen. Het Centrum zal erover waken dat deze voorstellen, aangevuld met nieuwe waar nodig, op de politieke agenda worden gezet.

Het Centrum is een grote voorstander van de uitbouw van een diversiteitmonitor (= lange termijn project). Meten is immers weten.

Doel van deze monitor is het in kaart brengen van de positie van ‘zichtbare’ minderheden in de Belgische samenleving en een inzicht te krijgen in hoe het samenleven in diversiteit zich in de loop van de tijd ontwikkelt. Bovendien kunnen naar aanleiding van de resultaten gerichte (sensibiliserings-) acties ondernomen worden. Deze monitor zou betrouwbare en correcte informatie (voor beleidsmakers, media, ...) over de situatie in héél België moeten verschaffen, knelpunten en successen signaleren, en ingaan op een steeds toenemende vraag vanuit Europa naar concrete cijfergegevens m.b.t. samenleven in diversiteit. Vooral op de domeinen onderwijs, arbeid en huisvesting is er nood aan deze monitoring.

Het Centrum is er zich terdege van bewust dat er op dit vlak zowel op wetenschappelijk als op beleidsniveau veel expertise en kennis in de verschillende gemeenschappen aanwezig is. Er dient wel gezamenlijk nagedacht te worden over de concrete indicatoren en implementatie van de monitor. Afstemming en samenwerking zouden uiteindelijk kunnen resulteren in een samenwerkingsakkoord met de gemeenschappen én met de academische wereld.

De diversiteitmonitor zou een permanent karakter moeten krijgen binnen een longitudinaal of cross-sectioneel wetenschappelijk onderzoeksopzet.

5.2. Niet-rationale discriminaties

Wat is het werkingveld van de dienst "niet-rationale discriminatie"?

De bevoegdheden van het Centrum werden op basis van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie (de zogeheten anti-discriminatiewet of de AD-wet) uitgebreid tot een hele reeks discriminatiegronden, met uitzondering van discriminatie gebaseerd op het geslacht, die werd toevertrouwd aan het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. Om historische redenen (het bestaan en de expertise van de dienst racisme) maar ook op praktische gronden (verduidelijking rond de verantwoordelijkheid voor de behandelde dossiers) werd er besloten tot de oprichting van een dienst «niet-rationale discriminatie», die gelast wordt met al het werk rond alle andere discriminatiegronden dan degene die beheerd worden door de dienst raciale discriminaties («zogenamd ras», etnische afstamming, huidskleur,...).

Onder niet-rationale discriminatie verstaan we dus, discriminatie op de gronden als vermeld in de Europese richtlijn 2000/78 of als voorzien in de AD-wet (in de originele versie, zie infra. De Belgische wet heeft ten andere meer gronden voorzien dan de Europese richtlijn). Vergeten we ook niet dat deze lijst van redenen, omwille waarvan elke discriminatie zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging verboden is, werd betwist. Het Arbitragehof oordeelde dat het aannemen van een open en duidelijke bepaling van de discriminatie (met inbegrip van de notie objectieve en redelijke rechtvaardiging) niet verenigbaar is met een limitatieve opsomming van de discriminatiegronden. In zijn arrest van 6 oktober 2004 heeft het Arbitragehof de limitatieve opsomming van de verboden discriminatiegronden dan ook geschrapt. Voortaan kan dus elke vorm van discriminatie, ongeacht de grond, worden bevat door de AD-wet. De vraag was dus of het Centrum zijn werking moest uitbreiden tot alle discriminatiegronden. Daar de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen – waarin de gronden waarvoor het Centrum bevoegd is worden afgelijnd - niet gewijzigd werd en daar wij anderzijds denken dat een wet met een onbeperkt aantal gronden niet toepasselijk is, is het Centrum van mening dat het zijn acties het best beperkt tot de aanvankelijk voorziene discriminatiegronden. Ingevolge het arrest zal de AD-wet natuurlijk moeten worden gewijzigd. Het Centrum neemt deel aan de werkzaamheden die werden opgestart door het kabinet van de Minister van Gelijke Kansen om een wetswijziging uit te werken. (zie infra).

Wanneer er dus discriminatiegronden worden aangehaald, zullen dat degene zijn die vermeld worden in de AD-wet: een handicap, een fysieke eigenschap, de leeftijd, de seksuele geaardheid, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, de burgerlijke staat, het geloof of de levensbeschouwing, de geboorte, het fortuin. Deze groepering betekent niet dat alle vormen van discriminatie op gelijke manier behandeld worden: discriminatie kan op verschillende manieren worden gepleegd, vandaar ook de verschillen in de interventies. Hier is het wellicht noodzakelijk om te herinneren aan de draagwijdte van de gebruikte concepten. In de zin van de wet is er sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd in verband met een reeks motieven en een aantal specifieke situaties (toegang tot arbeid, het leveren van goederen en diensten...). De wet verbiedt eveneens indirecte discriminatie wanneer er in het kader van concrete situaties een persoon of een groep ongelijk worden behandeld ingevolge discriminerend gedrag, of ingevolge een ogenschijnlijk neutrale bepaling of handelwijze, die als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op de betrokken personen. Er dient gepreciseerd dat het concept van discriminatie begrepen moet worden in het door de wet bepaalde kader en dat het niet verward mag worden met onrecht, sociale onrechtvaardigheid of ongelijke behandeling, of die nu reëel zijn of door bepaalde personen als dusdanig worden gevoeld. Die zaken vereisen een andere respons op zowel juridisch, politiek als maatschappelijk vlak.

Eigenlijk is het dus niet correct indien we het hebben over een algemene antidiscriminatiewet. De wet beslaat echter nagenoeg alle openbare domeinen van het dagelijkse leven, voornamelijk dan de tewerkstelling (toegang tot werk, arbeid- en aanwervingsvoorwaarden) en

het leveren of ter beschikking stellen van goederen en diensten aan het publiek (verhuur, verkoop van ziekteverzekering, ...).

Strategisch plan: de krachtlijnen

I. Preventie

1. Maatregelen nemen tegen de gebrekkige informatie over en begrip van de rechten van de burgers inzake discriminatie en sensibiliseringsacties voeren

Feit is dat de federale wetgeving, de gewestdecreten en de Europese richtlijnen ter ondersteuning van de strijd tegen de discriminatie maar weinig gekend zijn door de burgers of zelfs door de publieke of privé-instellingen.

Rond discriminatie moet er dus geïnformeerd en gesensibiliseerd worden, evenals rond wat het concept van discriminatie inhoudt (de gronden, de domeinen waar discriminatie verboden is...). Dit belangrijke sensibiliseringswerk moet niet enkel gericht worden tot het grote publiek, maar ook tot de openbare en privé-instellingen en instanties.

Voor wat **de bevolking in het algemeen** betreft stellen wij vast dat maar weinig mensen hun rechten kennen die bekrachtigd worden door de wet van 2003. Enerzijds doordat men niet langer verschillend behandeld mag worden omwille van een handicap, de leeftijd, de seksuele geaardheid .. indien dit niet objectief en redelijk gerechtvaardigd wordt en anderzijds omdat men over actiemiddelen beschikt om zich te verdedigen en een discriminatie te staken.

Het is dus absoluut noodzakelijk dat het informatie- en communicatiewerk wordt voortgezet. Die informatie dient voor iedereen toegankelijk en begrijpelijk te zijn, met name door mensen met een mentale handicap of een zintuiglijk gebrek,...

Openbare of privé-instellingen moeten worden geïnformeerd en aangemoedigd in de strijd tegen discriminatie. Ze moeten worden geholpen in het doorvoeren van een preventiebeleid tegen discriminatie – op het vlak van tewerkstelling bv. – en de promotie van de diversiteit (controle op de aanwervingsprocedures of op de arbeidsvoorwaarden om te beletten dat er gediscrimineerd wordt). Dit beleid beoogt zowel het personeel van als het publiek waarvoor de instellingen werken.

Om de concepten van diversiteit en discriminatiebestrijding in de maatschappij in te lassen en ze doeltreffend te maken in de beoogde domeinen (tewerkstelling, leveren van goederen en diensten)

moet er gewerkt worden aan:

- **het gedrag en de ingesteldheid van de mensen**
- **de structurele en reglementaire processen die de werking van onze samenleving bepalen** (tot stand gebrachte modellen en regels die discriminerende gedragingen of criteria inhouden).

2. De samenwerking bevorderen met instellingen en verenigingen die rond discriminatie werken

Natuurlijk kan er niet geïnformeerd en gesensibiliseerd worden zonder de hulp en de medewerking van alle actoren op het terrein, die reeds jaren actief zijn op dat gebied (verenigingen ter verdediging van mensen met een handicap, patiëntenorganisaties, holebiverenigingen).

Ook de intense samenwerking met de verschillende vakbondsorganisaties dringt zich op, evenals met de diverse werkgeversorganisaties of -vertegenwoordigingen.

Hier moeten dus niet enkel samenwerkingsprotocollen worden ondertekend die dit soort samenwerking vastleggen en verduidelijken, maar dient er ook permanent overleg te worden gepleegd.

Het aankaarten van die thematiek in de verschillende domeinen waarop de wet en de gewest- en deeldecreeën van toepassing zijn opent een belangrijk maatschappelijk debat, dat noopt tot dialoog en overleg.

Er dient grondig te worden nagedacht over bepaalde situaties die een verschil in behandeling creëren gebaseerd op de leeftijd of de gezondheidstoestand, met name op het gebied van arbeid en diensten (verzekeringen of leningen). Enerzijds voorziet de Europese reglementering voor bepaalde gronden zoals de leeftijd het invoeren van uitzonderingen voor de verschillende behandeling. Anderzijds hebben bepaalde gronden zoals de gezondheidstoestand objectief gezien een impact en ook gevolgen op bepaalde situaties. De eventueel vastgestelde discriminaties moeten dus worden onderzocht, rekening houdend met het feit dat verschillen in behandeling in bepaalde gevallen objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd kunnen worden.

Wij houden ons bezig met heel wat discriminatiegronden. Om op alle vragen te kunnen antwoorden, moet het aantal interveniënten dat klachten rond discriminatie kan onderkennen en behandelen aanzienlijk worden verhoogd. Het is dus van het allergrootste belang dat er een intense samenwerking komt met de diverse organisaties die reeds jarenlang actief zijn rond die thematiek (bv: organisaties voor mensen met een handicap of ene chronische ziekte, halebiverenigingen, enz....). Het Centrum wil hun werking ondersteunen door ze onze expertise aan te bieden rond behandeling van de discriminatieklachten die ze krijgen van hun doelpubliek. Bovendien kunnen die organisaties, mits de individuele instemming van de betrokken personen, deze klachten naar het Centrum doorverwijzen. Voor het Centrum betekent deze samenwerking dat het een beroep kan doen op de expertise van de organisaties, zodat het een nog beter overzicht krijgt van hun problematiek, hun bronnen en van de reglementeringen en aangebrachte oplossingen. En tenslotte krijgt het Centrum door deze intensere samenwerking een beter zicht op het belang en de frequentie van bepaalde types van klachten rond discriminatie.

Er werden gelijkaardige akkoorden afgesloten met de drie vakbonden. Dankzij deze samenwerking kan het Centrum de situaties van gesyndiceerde slachtoffers voorleggen aan de juridische diensten van de respectievelijke vakbonden.

3. Het opvoeren van de opleidingen en het bekend maken van opgedane ervaringen

Het spreekt vanzelf dat hoe meer de actoren uit de rond discriminatie werkende instellingen en organisaties gesensibiliseerd en opgeleid worden in de preventie, het onderkennen en het aanpakken van discriminerende situaties, des te efficiënter de toepassing van de wet en dus de discriminatiebestrijding zal worden. Vandaar de belangrijke rol van het Centrum op het vlak van opleiding, sensibilisering en ondersteuning (in zijn hoedanigheid van expert). Deze actie kan verder worden aangevuld door het ontwikkelen en uitwerken van pedagogisch materiaal om discriminatiebestrijding te implementeren of om de nodige middelen en acties ter beschikking te stellen om mensen te verdedigen en gedragingen te beïnvloeden.

4. Waakzaamheid aanscherpen m.b.t. de toepassing van de anti-discriminatiewetgeving

Naast de behandeling van individuele klachten rond discriminatie werkt het Centrum ook aan een proactieve en preventieve strategie om te ageren tegen toestanden van potentiële discriminatie, waar het kennis van heeft. Ofwel wordt het Centrum aangezocht door andere organisaties of verenigingen, ofwel kan het zelf een zaak aanhangig maken en hiervoor de medewerking vragen van andere organisaties.

In beide gevallen kan ons statuut van openbare instelling heel wat gewicht in de schaal leggen bij het interpellieren en handelen, samen met of in aanvulling van acties die gevoerd worden door de diverse organisaties en lobby's op het terrein. Waakzaamheid blijft geboden op alle vlakken (tewerkstelling, huisvesting, de dienstensector, de openbare diensten,...).

De wet staat echter niet altijd toe om rechtstreeks te handelen in situaties waar er een duidelijk discriminatiepotentieel aanwezig is. Het Centrum kan dan tussenkomen met advies en aanbevelingen.

Andere situaties zijn dan weer geen discriminatie in de zin van de wet, het gaat dan om wat wij noemen de algemene «structurele ongelijkheden», die vaak voortkomen uit reglementeringen of wettelijke bepalingen (verschillende systemen in functie van het statuut van de werknemer, uitkeringen in functie van de situatie van de persoon...). In die gevallen wordt er doorverwezen naar de diensten die bevoegd zijn voor de thematiek in kwestie (OCMW, sociale diensten,...)

II. Ondersteunende acties:

5. Een tussenkomst die relevant is voor elke situatie

Over het algemeen is de anti-discriminatiewerking van het Centrum driedig:

- Het behandelen van klachten rond discriminatie
- Vertrekkend vanuit de behandeling van een particuliere klacht kan het Centrum zich genoodzaakt zien om zijn actie op een meer structurele manier uit te breiden
- Een structurele werking die ageert op de denk- en werkingswijzen in onze samenleving (onderkennen van discriminatie in gedragingen en praktijken en ageren tegen vooroordelen en stereotypes die in diverse milieus aanwezig zijn, door te werken aan een mentaliteitsverandering).

Klachtenbehandeling:

De klagers – voornamelijk particulieren en enkele verenigingen – richten zich tot het Centrum via telefoon, e-mail, signaleren een discriminerende situatie via de website van het Centrum, ze schrijven ons of komen naar het Centrum, al dan niet op afspraak.

Een eerste analyse van de door de klager aangebrachte situatie bestaat erin, de bevoegdheid van het Centrum te controleren:

- Gebeurden de feiten nadat de wet van 2003 van kracht werd?
- Is er sprake van discriminatie? Werd de persoon op een minder gunstige manier behandeld dan een andere in een gelijkaardige situatie?
- Werd de klager gediscrimineerd omdat hij een handicap of een ziekte heeft, omdat hij homoseksueel of vrijgezel is, niet veel geld heeft, enz... of zijn er andere redenen die het verschil in behandeling rechtvaardigen (voorbeeld: beroepsonbekwaamheid...)?
- Gebeurde de discriminatie in een domein waarop de wet van toepassing is?
Arbeidsverhoudingen, het leveren van diensten en goederen, toegang en deelname aan culturele sociale en economische activiteiten die toegankelijk zijn voor het publiek, enz.

Indien bijvoorbeeld een werkzoekende er zich over beklagt dat hij niet aangenomen werd omwille van zijn diploma, valt de klacht niet binnen het kader van de discriminatiegronden die door het Centrum behandeld worden. Wat echter niet betekent dat er in bepaalde gevallen geen disfunctie is in de aangeklaagde praktijk, de reglementering of het gedrag.

Indien de informatie onvoldoende is om te antwoorden op de verschillende vragen die zullen bepalen of de wet van toepassing is in de aangeklaagde situatie, worden er aan de klager aanvullende inlichtingen gevraagd of gaat het Centrum zelf informatie inwinnen over een of ander technisch punt in het dossier.

Indien er elementen aanwezig zijn die gericht die kunnen leiden tot het bewijzen van de discriminatie, moeten we ons steeds afvragen of er al dan niet sprake is van een *objectieve en redelijke rechtvaardiging* die de verschillend behandeling kunnen verklaren. Zo kan bv. het niet toelaten van een bejaarde tot een jeugdbeweging als niet-discriminerend worden gezien.

Op het vlak van de arbeidverhoudingen kan er een sprake zijn van een verschillende behandeling, voor zoverre de objectieve en redelijke rechtvaardiging een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

Het Centrum controleert de gegrondheid van de rechtvaardiging van een verschil in behandeling door de persoon te ondervragen, de instelling of het bedrijf dat verantwoordelijk is voor de feiten die discriminerend zouden kunnen zijn. Het dossier kan worden onderzocht in samenwerking met extern experts uit gespecialiseerde verenigingen of uit de bevoegde gewestelijke, gemeentelijke en federale overheden.

Er kunnen juridische stappen worden overwogen, maar eerst wordt het dossier ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur in functie van (willekeurige volgorde):

- de ernst van de feiten;
- de goede of slechte wil van de “schuldige» om de discriminatie stop te zetten;
- de beschikbare bewijselementen;
- het maatschappelijke belang van de zaak (symbolisch effect);
- de eventuele noodzaak om een ad hoc jurisprudentie in te roepen.

De gevallen die dan de aandacht van de dienst weerhouden hebben, worden vervolgens besproken binnen een juridische werkgroep, waar ook vertegenwoordigers van de dienst raciale discriminatie aanwezig zijn, dit om verschillen in interpretatie en werkmethode binnen het Centrum zelf te vermijden.

Elk dossier wordt dus behandeld in het kader van de bevoegdheden van het Centrum, rekening houdend met de individuele karakteristieken van de klager, die van de vermeende “schuldige” aan het discriminerende feit (de onderneming, de instantie die de reglementering heeft aangenomen, de dienst, enz..) en in het kader van de context waarin de situatie verliep. Indien er geen sprake is van een objectieve en redelijke rechtvaardiging, kan de discriminatie als vastgesteld worden beschouwd. Dan kan het Centrum ofwel een verzoening regelen of juridische stappen zetten in samenspraak met het slachtoffer. Indien het gaat om een klager met een handicap, kan er een redelijke aanpassing worden onderzocht en voorgesteld. Het spreekt echter vanzelf dat enkel de rechtbank bevoegd is om zich uit te spreken over het al dan niet bestaan van de discriminatie.

De werkingswijzen van het Centrum

In heel wat gevallen is het Centrum voorstander van een verzoening (en uitzonderlijk van een bemiddeling) als uiteindelijke oplossing. In bepaalde gevallen beslist het Centrum – indien een gerechtelijke vervolging opportuun is, om de persoon door te verwijzen naar een advocaat, of, met de instemming van de klager, zelf de zaak aanhangig maken bij de rechtbank.

In alle andere gevallen waar de discriminatie niet duidelijk werd vastgesteld, of indien de klacht niet gegrond is (er is geen discriminatie), krijgt de klager een uitvoerig antwoord. De klager kan worden doorverwezen naar een externe structuur of overheid, die hem beter kunnen helpen met de problemen waar hij mee te maken kreeg. Indien het Centrum meent dat zijn tussenkomst nuttig is, kunnen die instanties aangeschreven of gecontacteerd worden. Op die manier wordt gedaan onrecht hersteld of preventief gewerkt.

Voorbeeld: een seropositive werknemer wordt ontslagen in weinig duidelijke omstandigheden. De discriminatie werd niet vastgesteld. Aanbeveling van het Centrum: een gespecialiseerde info over aids-preventie en over de risico's op de werkplek.

In bepaalde gevallen kan het Centrum van mening zijn – zelfs indien er niet echt sprake is van discriminatie in de zin van de wetgeving – dat bepaalde praktijken of reglementeringen zouden kunnen gewijzigd worden, om bijvoorbeeld een beter maatschappelijke integratie te bevorderen of een

verbetering van het welzijn van de groepen die geïnterpreteerd worden door de antidiscriminatiewet. Het Centrum interpelleert dan de bevoegde overheden, doet aanbevelingen en stelt de vragen waar ze gehoord worden en daar waar er rekening mee gehouden kan worden. Het gaat hier om structurele dossiers rond een problematiek die betrekking heeft op een geheel van individuen, die werden geïdentificeerd vanuit één of meerdere particuliere gevallen die door het Centrum behandeld werden.

6. Het doorvoeren en ontwikkelen van specifieke interventiemodellen in functie van de discriminatiegrond

A. Handicap:

Het begrip 'handicap' moet heel breed worden geïnterpreteerd en het verwijst naar elke beperking van iemands mogelijkheden, die veroorzaakt werd door stoornissen of tekortkomingen van lichamelijke, zintuiglijke, intellectuele of psychische aard die permanent of van lange duur zijn.

Er werd een tweevoudige benadering voorzien:

- De behandeling van individuele situaties, waarbij een persoon manifest verschillend wordt behandeld voor een reden die te maken heeft met zijn handicap, zonder dat dit gerechtvaardigd is: iemand wordt bv. een job geweigerd, alhoewel die de vereiste bekwaamheid, kwalificaties en het nodige profiel heeft.
- De behandeling van algemene of structurele situaties, waarbij er duidelijk gediscrimineerd wordt, met name in de redelijke aanpassing.

Het bijzondere aan die grond is dat de organisatie van onze samenleving niet voldoende rekening houdt met het bestaan van (lichamelijke/mentale) tekortkomingen die een bron zijn van onvermogen en die moeilijkheden teweegbrengen in het dagdagelijkse leven. In bepaalde situaties moet de maatschappelijke organisatie dus worden herzien, zodat hindernissen uit de weg geruimd worden en de persoon met een handicap op een gelijkwaardige manier kan worden ingelast of geïntegreerd. Indien we uitgaan van het principe dat mensen met een handicap op een gelijkwaardige manier moeten kunnen deel hebben aan het maatschappelijk leven, dan zal de dienst bijzonder veel aandacht schenken aan de problematiek van mensen met een handicap in z'n geheel: sociale en lichamelijke toegankelijkheid, evenals toegang tot communicatie en informatie. In samenwerking met verenigingen die op dat gebied gespecialiseerd zijn (toegankelijkheid), zijn wij op dat domein een expertise aan het opbouwen, zodat wij de bevoegde instanties en andere maatschappelijke actoren kunnen bijstaan met advies, aanbevelingen en informatie.

Hindernissen waar mensen met een handicap mee te maken krijgen – of die nu van materiële of organisatorische aard zijn – kunnen uit de weg worden geruimd door afdoende aanpassingen, zodat mensen met een handicap toegang kunnen hebben of kunnen deelnemen aan de verschillende activiteiten van het maatschappelijke leven. Voor wat de toegankelijkheid betreft voorziet de wet dat een gebrek aan redelijke aanpassing voor de gehandicapte in zich al een vorm van discriminatie is, en dit in verschillende activiteiten (tewerkstelling, het leveren van goederen en diensten, de toegang en de deelname aan sociale of culturele activiteiten).

Het concept van redelijke aanpassing dient natuurlijk concreet te worden geïnterpreteerd. Om het in toepassing te kunnen brengen moet er een leidraad worden opgesteld van wat redelijke aanpassing betekent in de diverse domeinen. De verwezenlijking vergt in heel wat gevallen wijzigingen en regelingen op middellange termijn vanwege de verantwoordelijken of de verschillende bevoegde instellingen (Voorbeeld: de MIVB voorziet de toegankelijkheid van de metrostations tegen het jaar 2012).

Gezien de tewerkstellingssituatie van mensen met een handicap uiterst precair is, heeft de FOD Tewerkstelling in samenwerking met het Centrum een brochure uitgegeven over de notie 'redelijke aanpassing', bestemd voor werkgevers. Het Centrum verspreidt de brochure en stelt bijkomende hulp en informatie voor.

Voor wat het leveren van goederen en diensten betreft vormen de verzekeringssector en de toegankelijkheid tot publieke plaatsen een prioriteit. Het Centrum werkt verder aan aanbevelingen en adviezen voor de bevoegde overheden en zal een rol spelen in het kader van eventuele onderhandelingen over onder meer het objectiveren van de toegangscriteria tot de verzekeringen.

B. Huidige of toekomstige gezondheidstoestand:

De wet beoogt de verschillen in behandeling die gebaseerd zijn op gekende ziektes waaronder de degeneratieve of chronische aandoeningen (diabetes, HIV), maar ook die ziektes die nog niet gekend zijn maar gedetecteerd kunnen worden via genetische onderzoek. Herinneren we aan het feit dat de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd verbiedt de praktijk van voorspellend genetisch onderzoek en aidstesten in het kader van de arbeidsverhoudingen, op enkele uitzonderingen na, die voorzien worden bij Koninklijk Besluit.

Heel wat gevallen waarin die redenen werden aangehaald als discriminatiegronden hebben betrekking op de arbeidsverhoudingen. Meer specifiek gaat het om HIV of diabetes. Er zal een algemene actie opgestart worden voor de werkgevers rond het respect voor de diversiteit van é des situaties, met inbegrip van de gezondheidstoestand van werknemers.

De sector waar de – al dan niet gerechtvaardigde - verschillen in behandeling het vaakst voorkomen (in 2004 meer dan de helft van de dossiers) is die van de verzekeringen (goederen en diensten). Er is een actie aan de gang, bestemd voor de verzekeringsmaatschappijen, de ombudsman of de bevoegde overheidsinstanties: er werd een dialoog en een overleg gestart over alle situaties die structureel gezien verschillen in behandeling inhouden.

C. Leeftijd:

Discriminatie omwille van leeftijd is een heel specifieke aangelegenheid. In alle sectoren en domeinen van het leven maakt het begrip leeftijd intergaal deel uit van opvattingen over het leven en van de organisatie van onze samenlevingen. Op die leeftijd moet je naar school, op een andere leeftijd heb je gewoonlijk kinderen, op deze leeftijd begin je te werken en op gene leeftijd ga je met pensioen... de leeftijd is tegelijk een niet te ontkennen feit én een concept dat diep verankerd ligt in de maatschappelijke beeldvorming en de culturele gewoontes, als ware de leeftijd een normale manier om mensen te kwalificeren en te identificeren.

Het veranderen van de heersende mentaliteit, vooroordelen en stereotypes rond de leeftijd is dus zeker niet vanzelfsprekend. Eventueel vastgestelde discriminatie is dus eerder te wijten aan culturele gewoontes dan aan opzettelijke discriminatie. Het lijkt niet meer dan «normaal» dat men voor ene jongere kiest om aan het onthaal of voor een reclame te werken.

Onder meer de discriminatie in de tewerkstelling vormt een van de aandachtspunten van het Centrum. Er moet gewerkt worden aan een probleem dat niet enkel een marginale groep raakt, maar de gehele bevolking. Vroeg of laat kan iedereen te maken krijgen met discriminatie die met de leeftijd te maken heeft. Te jong, te oud... het criterium van de leeftijd wordt vaak gebruikt en is sociaal aanvaard, zelfs

al si het met het oog op discriminatie. Er is dus een grondige analyse nodig om te bepalen wanneer dit criterium gerechtvaardigd is en wanneer het om discriminatie gaat. Ook de wetgeving ter zake dient te worden aangepast. Later zullen wij dan beter kunnen sensibiliseren en aanbevelingen formuleren.

D. Seksuele geaardheid:

Die heeft zowel betrekking op homoseksualiteit, heteroseksualiteit én biseksualiteit. In ieder geval dient er een onderscheid gemaakt tussen seksuele geaardheid en seksuele voorkeur. En het Europees recht beschouwt discriminatie ten opzichte van transseksuele personen als discriminatie omwille van het geslacht. Klachten rond dit soort discriminatie worden behandeld door het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.

In heel wat domeinen wordt er een "heersende" homofobie vastgesteld, onder meer in de arbeidsverhoudingen. In zekere «eerder machistische», «meer conventionele of traditionele» arbeidssectoren worden homofobe opmerkingen en gedragingen «als normaal of natuurlijk» beschouwd. Er zullen specifieke acties moeten worden op punt gezet rond het thema van de seksuele geaardheid of meer algemeen, acties rond het respect voor de diversiteit. Dit kan gebeuren op verzoek van de betrokken instellingen, of op initiatief van het Centrum als te realiseren voorstel binnen de betrokken instelling, onderneming of organisatie.

Er zijn nog heel wat vooroordelen en negatieve stereotypes (er wordt gesproken over de 'keuze' van de seksuele geaardheid, onstabiele, een afwijking,...) rond lesbiennes, biseksuelen en homo's. Dat uit zich in het sociale leven, bij het huren van een woning, in de scholen, ... Er moet dus dringend worden gesensibiliseerd rond het respect voor het verschil, en gestreefd naar een mentaliteitsverandering bij zowel het grote publiek als bij meer specifieke groepen zoals de werkgevers, vakbondsorganisaties, de onderwijssector en de openbare diensten die een onthaalfunctie hebben (OCMW, Politie, gemeentelijke administraties,...).

Een groot aantal klachten gaat over geweld tegen homoseksuelen: de problematiek van agressie tegen homoseksuele personen is reëel. Er zal een analyse worden gemaakt om te weten te komen als dit verschijnsel zich al dan niet vaker voordoet.

Het Centrum zal de nodige initiatieven nemen om een beter zicht te krijgen op het probleem en het zal daaruit aanbevelingen afleiden voor de bevoegde diensten (bv. lokale politiediensten, gemeentes, onderwijsinstellingen...).

E. Geloof of levensbeschouwing :

Om deze discriminatiegrond is heel wat te doen in alle domeinen waar de wet op slaat.

Het gaat enerzijds om de kwestie van de individuele vrijheid en de vrijheid van godsdienstige expressie in openbare plaatsen, waar kan overwogen worden dat discriminatie omwille van die reden verboden is (de toegang tot een restaurant weigeren aan een vrouw met hoofddoek, weigeren te verhuren aan een man die een tulband draagt).

Anderzijds kan, voor wat de tewerkstelling betreft, overwogen worden dat de individuele expressie van personen (werknemers, ambtenaren) beperkt kan worden door algemene bepalingen die het dragen van religieuze tekens verbieden, met name wanneer het gaat om de veiligheid of de hygiëne. Tenslotte zijn bepaalde situaties, die minder zichtbaar of evident zijn en die nog meer te maken hebben met een persoonlijke houding die voorgeschreven wordt door een welbepaalde religieuze of culturele context, veel moeilijker te bevatten. Hier dient een evenwicht gevonden te worden tussen de principes die enerzijds gebonden zijn aan de individuele vrijheid en aan het uitoefenen van deze

vrijheid en anderzijds aan de regels die gewoonlijk toegelaten worden in de werking en de organisatie van een cultureel bepaalde samenleving.

De bevraging naar de actieve uiting van religieuze overtuigingen, die in 2004 door het Centrum werd georganiseerd, ondersteunt ons idee om de klachten per geval te behandelen (aanvaarden, geheel of gedeeltelijk verbieden of onderhandeling mogelijk).

Het Centrum wordt ook geconfronteerd met situaties waarbij mensen met een bepaalde religieuze overtuiging zich beklagen over kritische of humoristische uitlatingen over hun godsdienst. Deze situaties worden onderzocht in het licht van de vrijheid van meningsuiting en de rechtspraak ter zake.

Bovendien gingen bepaalde klachten over situaties waarbij gevraagd werd naar de verenigbaarheid van de publieke standpunten die door de verschillende godsdiensten over ethische thema's worden ingenomen (homoseksualiteit, contraceptie, gelijkheid van mannen en vrouwen) en bepaalde verworven rechten (recht en vrijheid van huwelijk, recht op abortus, recht en vrijheid rond contraceptie...). In dergelijke situaties beoordeelt het Centrum de eventuele discriminatie vanuit de hoek van de beperking van de religieuze vrijheid en de vrije meningsuiting, met eventueel begane overtredingen zoals het aanzetten tot haat en discriminatie.

F. Andere: fysieke eigenschappen, fortuin, burgerlijke staat, geboorte:

Hierover kwamen minder klachten binnen. Behalve voor de fysieke eigenschappen en het fortuin, is de draagwijdte van die motieven veel minder evident en dus minder waarneembaar in gevallen van discriminatie.

Voor wat de fysieke eigenschappen betreft kunnen we – op enkele individuele gevallen na – vaststellen dat er een globale benadering nodig is van de stereotypes en vooroordelen, om de integratie en het respect voor de verschillen te bevorderen.

Voor wat het fortuin betreft is de wet moeilijk toe te passen, omdat de discriminatie vooral in de huisvesting of onrechtstreeks gebeurt (weigeren te verhuren aan mensen met een OCMW-uitkering bv.). Ook hier is het Centrum van mening dat er rond die problematiek duidelijke bepalingen moeten worden opgenomen in de huurwetgeving, zodat kansarmen beter beschermd worden. De toepassing van de antidiscriminatiewet op dit soort situatie laat immers teveel ruimte voor arbitraire keuzes.

III. Analyses, advies en aanbevelingen: actie rond alle discriminatiegronden

7. Onze opdracht: adviezen en aanbevelingen uitbrengen

Op aanvraag van openbare instellingen en bevoegde overheden die het Centrum bevragen over de thematiek van de discriminatie in haar geheel, formuleren wij adviezen en aanbevelingen rond alle discriminatiegronden.

Zo hebben wij in 2004 bijvoorbeeld aan de Minister voor Gelijke kansen en aan de Staatssecretaris die verantwoordelijk is voor Personen met een handicap een advies overhandigd rond een project van de Verenigde Naties over de rechten van personen met een handicap. Wij maakten ook deel uit van de werkgroep binnen de FOD Buitenlandse zaken.

Op eigen initiatief willen wij de individuele klachten kaderen in een structureel dossier. Wij voeren structurele acties en formuleren tips en aanbevelingen, wanneer uit de individuele klachtendossiers blijkt dat het om een meer algemeen probleem gaat (bv. sinds 2003 overleg met het Rode Kruis en met de halebiverenigingen rond het geven van bloed door homofiele mannen; schriftelijke enquête bij autofabrikanten over het ontbreken of het behouden van de waarborg op wagens die werden 'aangepast' voor mensen met een handicap).

Deze aanbevelingen gaan in sommige gevallen over meer dan één discriminatiegrond.

5.3. Migraties

Het departement Migraties van het Centrum behandelt de specifieke vragen die zich stellen in verband met vreemdelingen en migratiebewegingen. Het departement is samengesteld uit twee diensten: het Observatorium voor migraties enerzijds, opgericht om de nieuwe opdrachten die aan het Centrum werden toevertrouwd bij de wet van 25 februari 2003 te verwezenlijken en om een aantal eerder aan het Centrum toevertrouwde opdrachten (in het bijzonder deze in de gesloten centra middels het KB van 2 augustus 2002) te hernemen, en anderzijds de dienst Mensenhandel, opgericht in toepassing van de wet van 13 april 1995.

5.3.1. Observatorium voor migraties

De oprichting van het Observatorium voor migraties ligt in het verlengde van de aandacht die het Centrum reeds van bij zijn oprichting schenkt aan de rechten van vreemdelingen doorheen hun integrale migratietraject, of dit nu van korte of lange duur is, of het uitmondt in hun volledige integratie in de samenleving of niet. Deze aandacht is onlosmakelijk verbonden met de strijd tegen discriminatie en racisme, waarvan vreemdelingen vaak het mikpunt zijn. De oprichting van het Observatorium voor migraties getuigt van de politieke wil om:

- migratiebewegingen en –trajecten naar België te observeren en te analyseren ;
- aanbevelingen te formuleren ter versteviging van een migratiebeleid die voordelig zijn voor zowel de maatschappij als voor de migranten zelf, en dit in het volle respect voor hun fundamentele rechten.

Op basis van zijn wettelijke opdrachten is het werk van het Observatorium in drie kernen opgedeeld.

A. Detentie en verwijdering

Deze opdracht heeft expliciet betrekking op het detentie- en verwijderingsbeleid van vreemdelingen zonder geldige verblijfsvergunning. Een belangrijk onderdeel van deze opdracht is het werk in de gesloten centra, waar zij overeenkomstig de wet van 15 december 1980 worden ondergebracht in afwachting van hun verwijdering. Het Centrum heeft bezoekrecht in deze centra, vastgelegd bij het Koninklijk Besluit van 2 augustus 2002 dat het functioneren van deze centra regelt.

Het gaat om een bijzonder gevoelig domein voor wat betreft mensenrechten, zoals wordt aangetoond in de rapporten van zowel nationale (Comité P, College van de Federale ombudsman) als internationale organisaties (Verenigde Naties, Raad van Europa). De rol van het Centrum bestaat erin om de praktijk van de vasthouding van vreemdelingen in gesloten opvangcentra en hun verwijdering te evalueren en te toetsen ten aanzien van hun fundamentele rechten en ten aanzien van de procedurele waarborgen die er op van toepassing zijn.

In dit verband blijft het Centrum in het bijzonder aandachtig voor volgende vier problematieken:

- langdurige vasthoudingen (langer dan vijf maanden, wat overeenkomt met de maximale wettelijke duur) ;
- de vasthouding van minderjarigen, gezinnen, zwangere vrouwen, ernstig zieken ;
- de geestelijke gezondheid van de bewoners ;
- specifieke problemen gelinkt aan de nationale luchthaven (het INAD-centrum, vrijlatingen in de transitzone, gedwongen verwijderingen ...).

Er wordt een groot belang gehecht aan transparantie en er wordt gewerkt in een geest van loyaliteit ten aanzien van de dienst Vreemdelingenzaken, die als overheidsdienst verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid. Zij zijn de eerste bestemming van de bezoeksrapporten en de aanbevelingen die door het Centrum worden geformuleerd.

B. Waakzaamheid, adviezen en aanbevelingen

Het Centrum heeft tot opdracht te waken over het respect voor de fundamentele rechten van vreemdelingen. Het Centrum stelt zich tot doel om door het uitbouwen van duurzame en regelmatige contacten met de bevoegde overheden (lokaal, regionaal en federaal), de rechten van vreemdelingen in elk domein te doen respecteren: asiel, regularisatie, huwelijk en gezinshereniging, visa, inschrijving door gemeentebesturen, discriminatie op grond van verblijfsstatuut, toegang tot werk als werknemer of zelfstandige, nationaliteit ...

De bewerkstelling van deze opdracht verloopt langs meerdere assen:

- hulp aanbieden aan eenieder die het Centrum een vraag stelt of die een klacht heeft. De betrokkenen worden geïnformeerd over de aard en de omvang van hun rechten en hun verplichtingen, procedures en beroepsmogelijkheden, door hen advies te geven en/of door te verwijzen naar gespecialiseerde instellingen of organisaties ;
- het afzonderen van individuele dossiers die indicatief zijn voor een problematiek: wetgeving, reglementering of praktijken die mogelijks in strijd zijn met de grondrechten van vreemdelingen, ongunstige interpretaties van wetteksten door een overheidsdienst en/of andere disfuncties ;
- het uitbouwen van duurzame en regelmatige contacten met bevoegde federale overheden (Binnenlandse Zaken, Maatschappelijk Integratie, Justitie), met gespecialiseerde overheidsdiensten (de dienst Vreemdelingenzaken, het Commissariaat Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatslozen, Fedasil ...) en het onderhouden van goede contacten met de organen en verenigingen die in eerste lijn werken op het vlak van hulp en begeleiding van vreemdelingen (Cire, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Belgisch comité voor hulp aan vluchtelingen, de dienst "Droits des jeunes" en de "Association pour le droit des étrangers...") of verenigingen die in tweede lijn werken (Vlaams Minderhedencentrum);
- actieve deelname in en aan bestaande overlegmomenten en –fora en de bewerkstelling van zo'n overlegfora of –mogelijkheden daar waar er nood aan is.

Op deze manier houdt het Centrum voortdurend voeling met de realiteit waarin vreemdelingen zich kunnen bevinden maar evenzeer met het politieke of juridische kader die dergelijke situaties determineren. In het bijzonder is het Centrum verder aandachtig voor de omzetting van Europese richtlijnen in het Belgische recht en dat deze in overeenstemming is met de fundamentele rechten van vreemdelingen. Daarnaast waakt het Centrum er over dat de aanbevelingen en adviezen van internationale organisaties die waken over mensenrechten (VN, Raad van Europa, Europees Hof voor de Rechten van de Mens) effectief opgevolgd worden.

C. Informatie en analyses

Elke beleidsbeslissing met betrekking op vreemdelingen in het algemeen en migranten in het bijzonder, moet gebaseerd zijn op een exacte kennis van en informatie over migratiebewegingen. Omdat deze informatie onvoldoende bleek, kreeg het Centrum als opdracht om "de overheid in te lichten over de aard en de omvang van de migratiestromen".

In toepassing van deze opdracht, streeft het Centrum naar een zo realiteitsgetrouwe weergave van de migratiestromen, zowel legale als illegale, op basis van systematische dataverzameling en verhelderende analyses. Die vormen de sleutel tot betere inzichten in het fenomeen "migratie".

In dit kader, wil het Centrum:

- een aanpak waarin continuïteit en multidisciplinariteit centraal staan ;
- zich niet beperken tot het verwerken van bestaande statistische gegevens maar via het uitwerken van analyserapporten zorgen voor een beter begrip van het fenomeen ;
- voortbouwen op de verworven kennis en bestaande expertise van de studiediensten van administraties, NGO's en gespecialiseerde academici en verder op een actieve manier met hen samenwerken ;

- zorgen voor een optimale informatiedoorstroom en kennisoverdracht betreffende migratiefenomenen en –beleid, naar het brede publiek en het voeden en stimuleren van debatten met betrekking op deze materie.

De basis van deze activiteit van het Centrum bestaat uit de productie van een demografische analyse van migratiebewegingen, die om de twee jaar geactualiseerd wordt.

De doelstelling van deze analyse is dubbel:

- een macro-overzicht bieden van internationale migratiestromen naar België op korte en middellange termijn ;
- verklarende hypothesen formuleren met betrekking op de migratiedynamiek.

5.3.2. Dienst Mensenhandel

De werking van de dienst mensenhandel binnen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor Racismebestrijding werd altijd, en terecht, in verband gebracht met het menselijke luik rond de bestrijding van mensenhandel. Doorheen onze opdracht van *bevordering, coördinatie en opvolging* willen wij als tussenpersoon fungeren in dit luik van het beleid en willen wij in onze analyses en jaarverslagen het belang aantonen van een multidisciplinaire benadering en van de onderlinge, evenwichtige, samenhang van de verschillende aspecten van de problematiek. Wij vertalen deze algemene opdracht in drie grote blokken: 1) de rol van het CGKR naar de gespecialiseerde opvangcentra toe; 2) de rol van het CGKR naar het beleid toe en 3) dossieranalyse en rechtspraak.

Schematisch overzicht:

1. De rol van het CGKR naar de gespecialiseerde onthaalcentra toe:

- Intensifiëren van de samenwerking tussen de drie centra en het CGKR o.m. door het opvoeren van de frequentie van zowel de intercentra vergadering als van de juridische vergadering.
- Binnen deze structuur de werking van de centra evalueren en waar noodzakelijk bijsturen op het vlak van de volgende thema's: criteria voor opname en einde begeleiding, permanenties, relaties met de politiediensten, parketten en Dienst Vreemdelingenzaken. In het algemeen wordt er vanuit de dienst mensenhandel gestreefd naar een kwaliteitsverhoging en verder professionalisering van de drie centra (o.m. via onze deelname aan de verschillende Raden van Besturen).
- Zo veel mogelijk streven naar een zo uniform mogelijke behandeling van de slachtoffers (begeleidingscontracten, intern huisreglement,...), rekening houdend met de eigenheid en de onafhankelijkheid van ieder centrum.
- Fungeren als een preferentiële go-between naar het beleidsniveau toe voor de Centra
- Verder uitwerking van de gespecialiseerde databank voor slachtoffers mensenhandel. Er zal een aparte 'juridische' databank worden gecreëerd die ons moet toelaten om gedetailleerde statistieken op te stellen i.v.m. de toepassing van de wet ter bestrijding van de internationale mensenhandel. Tevens zal er een wetenschappelijke analyse worden gemaakt van de slachtoffers die begeleid werden door de drie gespecialiseerde centra voor de periode 1999 – 2004. Hiertoe werkt het Centrum intensief samen met IRCP van de Universiteit Gent. Analyse van deze data zou ons moeten toelaten om profielen op te stellen van de slachtoffers, inzicht te krijgen in de methoden gebruikt door de recruteurs, passeurs en exploitanten, de gevolgde reisroute enz... Rapportering van deze analyses en aanbevelingen naar de beleidsverantwoordelijken toe.

- f. Evaluatie van de werking van de gespecialiseerde centra voor de opvang van slachtoffers mensenhandel op basis van deze analyse.
- g. Evaluatie van de gebruikte vragenlijst, in nauwe samenwerking met alle betrokken en wetenschappelijke instellingen.

2. De rol van het CGKR naar het beleidsniveau toe:

- a. Na de publicatie van het Koninklijk Besluit betreffende de bestrijding van mensensmokkel en mensenhandel¹, zal het Centrum een zo actief mogelijke rol spelen in de door het KB opgerichte organen: Bureau, Beheerscomité IAMM en Interdepartementale Coördinatiecel. Dit zowel als secretaris van de genoemde organen als actief deelnemer (o.a. door het aanbrengen thema's die voor ons belangrijk zijn, m.n. evaluatie statuut, kinderhandel, financiering centra). Steeds vanuit de visie dat het humanitaire luik van de strijd tegen de internationale mensenhandel evenwaardig moet zijn aan het politionele / repressieve luik.
- b. We ijveren verder ook voor het opmaken van een erkenningsprocedure voor gespecialiseerde centra voor de opvang van slachtoffers mensenhandel. Het opnemen van een dergelijke erkenningsprocedure in een wet of KB zal er voor zorgen dat de verwarring die er nu op het terrein bestaat tussen de erkenning om in rechte op te treden (in het kader van de wet ter bestrijding van de internationale mensenhandel) en de erkenning als een gespecialiseerd onthaalcentrum voor slachtoffers mensenhandel ophoudt te bestaan. Tevens zal het kwaliteitsverhogend werken doordat een aantal inhoudelijke criteria naar voor kunnen worden geschoven.
- c. Vanuit onze coördinerende rol naar het beleid toe, streeft het Centrum ernaar om de formele en informele contacten met de diverse beleidsverantwoordelijken te onderhouden en waar nodig te verbeteren. Bijvoorbeeld door een visuele aanwezigheid in de Commissie Binnenlandse Zaken / Mensenhandel in de Senaat en alle andere relevante parlementaire activiteiten.
- d. We zullen verdere stappen zetten in gecentraliseerde datacollectie ten einde aan het beleid een zo volledig mogelijk beeld te kunnen schetsen van de mensenhandel / mensensmokkel en tevens de relevantie beleidsadviezen te kunnen verstrekken.
- e. Het Centrum zal, in nauwe samenwerking met de bevoegde ministers en steeds vanuit zijn rol als onafhankelijke coördinerende instelling, initiatieven nemen om erover te waken dat de verschillende punten van het federale regeerakkoord 2003 daadwerkelijk worden omgezet in beleid. We denken hierbij concreet aan de structurele financiering van de gespecialiseerde onthaalcentra, het opnemen in de wet van de bepalingen van de diverse omzendbrieven (Parlerno, het 'statuut'), de scheiding tussen smokkel en mensenhandel, enz. Het Centrum zal steeds bij elk initiatief vertrekken vanuit de positie van het slachtoffer en de rol van de gespecialiseerde onthaalcentra. De cel mensenhandel zal zich met klem verzetten tegen een instrumentalisering van het slachtoffer in het kader van een strijd tegen (illegale) immigratie.

3. Dossierbehandeling / Burgerlijke Partijstellingen:

Het Centrum zal, zoals in het verleden, dossiers voor een burgerlijke partijstelling blijven overmaken aan de Raad van Bestuur. Het betreft hier dossiers die een flagrante overtreding van de wet tot bestrijding van de internationale mensenhandel uitmaken, die exemplarisch zijn voor de uitbuiting in bepaalde sectoren (m.n. economische exploitatie) en die symbolisch zijn. Een voortdurende analyse van de gegeneerde rechtspraak is een permanente opdracht voor de dienst mensenhandel. Het ontdekken (en bijsturen) van wettelijke lacunes is er een gevolg van. Deze juridische analyse van de bestaande rechtspraak gebeurt in nauw overleg met de gespecialiseerde centra in de tweemaandelijksse juridische vergadering waar relevante informatie wordt uitgewisseld. Dossieranalyse is één van de instrumenten die toelaten om het beleid op het terrein te evalueren en de netwerken beter in beeld te brengen. In de dienst mensenhandel zelf wordt er

¹ B.S., 28 mei 2004

maandelijks een vergadering georganiseerd met het oog op een correcte administratieve en inhoudelijke opvolging van deze dossiers. Ook zal er werk worden gemaakt van de creatie van een online databank voor het beheer van de burgerlijke partijstellingen.

5.4. Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting

Omdat het Steunpunt tot bestrijding van de armoede een specifieke plaats in het Centrum inneemt, wordt het niet vermeld in de algemene rubrieken van deze richtnota (punt 3). Daarom overlopen wij ze hier in het kort.

- Wettelijke context : een samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen, goedgekeurd door alle Parlementen, definieert de missie van het Steunpunt en zijn organisatie (zie bijlage).
- Politieke en administratieve context : omdat de armoede hardnekkig blijft duren en zelfs toeneemt, ziet het Steunpunt zich verplicht om er samen met zijn partners voor te zorgen dat de strijd tegen de armoede nog meer een prioriteit wordt voor alle Regeringen. Net zoals bij het Centrum, staat het Steunpunt onder het administratieve voogdijchap van de Eerste Minister en staat het onder het toezicht van de Minister van Maatschappelijke integratie.
- Economische en sociale context : België is een rijk land maar de armoede blijft er hardnekkig bestaan. De kloof tussen de hoge en de lage maatschappelijke niveaus is de laatste jaren zelfs dieper geworden.
- Financiële context : het samenwerkingsakkoord vermeldt nauwkeurig het bedrag bestemd voor het jaarlijkse budget van het Steunpunt; hiervoor leveren de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest samen hun bijdrage : 20.000.000 BEF voor 1998; dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Een specifiek verschil van het Steunpunt in vergelijking met het Centrum is, dat het een officiële plaats toekent aan de actoren van de armoedebestrijding: de OCMW's, de mutualiteiten, de sociale partners en de verenigingen waarin arme mensen zich herkennen; ze zetelen in de Begeleidingscommissie van het Steunpunt naast de vertegenwoordigers die door de verschillende Regeringen van het land zijn afgevaardigd.

De hoofdplicht van het Steunpunt is: overleg organiseren met de actoren van de armoedebestrijding, met inbegrip van mensen die in armoede leven, en de resultaten hiervan opmaken in een tweemaaljaarlijk verslag bestemd voor de politieke verantwoordelijken van de Gewesten, de Gemeenschappen en de Federale Staat.

Het statuut van het Steunpunt ten opzichte van het Centrum verduidelijken

Het statuut van het Steunpunt ten opzichte van het Centrum, is complex. En ook al heeft dit het Steunpunt nooit belet om zijn werk te doen, toch is het verduidelijken van de situatie één van de doelstellingen die we moeten nastreven. Zeker omdat de huidige situatie niet comfortabel is, noch voor het Centrum, noch voor het Steunpunt.

De opvolging van het tweemaaljaarlijk verslag dynamischer maken

Het Steunpunt moet elke twee jaar een verslag opstellen waarin de stand van zaken van alle overleg met de diverse actoren van de armoedebestrijding is opgenomen. In het samenwerkingsakkoord is een bijzonder interessante opvolgingsprocedure voorzien, die van het verslag een hulpinstrument maakt bij het nemen van politieke beslissingen. Maar voor de twee eerste verslagen is dit niet op een optimale manier gebeurd. Als er hierin geen verbetering komt, bestaat het gevaar dat de partners van het Steunpunt afhaken.

Antwoorden op de vragen van de politieke verantwoordelijken

Het Steunpunt wil in staat zijn om op deze per definitie niet-programmeerbare verzoeken in te gaan. Het weet dan ook dat het al het werk voor de bijzondere jeugdbijstand dat in de Franse Gemeenschap wordt verricht, zal blijven steunen; dat het de deelname zal verder zetten aan de werkgroep 'Platteland als woon-en leefruimte' van het Interbestuurlijk Plattelandsoverleg, op vraag van de Vlaamse minister bevoegd voor het Plattelandsbeleid. Het Steunpunt zal actief deelnemen aan werkgroepen opgericht in het kader van de Interministeriële Conferentie voor huisvesting. Om dit te doen, zal het zich baseren op de resultaten van het overleg dat het over dit thema heeft geleid en dat het zal blijven animeren.

Bijdragen tot een grondigere kennis van de armoede

Het Steunpunt zal blijven deelnemen aan de opvolgingsgroep van het Nationaal Actieplan voor Sociale Insluiting met betrekking tot de armoede-indicatoren, geanimeerd door de FOD Sociale Zekerheid. Het zet zich vooral in subgroepen in die werken aan de kwesties de 'kwaliteit van de arbeid', 'de inkomsten na de huurkosten', 'schulden'.

Het overleg voortzetten over de door de actoren gewenste thema's en er desgevallend nieuwe aan toevoegen

Het werken in partnerschap is voor het Steunpunt meer dan een werkmethode; het is een opdracht. Volgens de weerklink die zal volgen op het derde twejaarlijks verslag dat in december 2005 zal verschijnen, zal het overleg over bepaalde kwesties blijven doorgaan; daarnaast zullen er andere groepen ontstaan. Op dezelfde manier kan het werk met dezelfde partners worden voortgezet, maar zal het ook zo nodig worden uitgebreid met anderen die tot nu toe nog niet genoeg betrokken zijn geweest. De uitdaging is dat we erin slagen om meer actoren te betrekken en dat we er tegelijk over waken dat alle voorwaarden vervuld zijn, opdat de meest kwetsbare deelnemers hieraan kunnen blijven deelnemen.

Zorgen voor een gemakkelijkere toegang tot informatie over armoede

Het Steunpunt heeft ook een documentatiecentrum ingericht, waar niet alleen ons team maar ook het grote publiek inzage heeft in documenten. Eén van onze streefdoelen voor de komende jaren is het grote publiek beter te bereiken en zijn belangstelling hiervoor te wekken.

Het Steunpunt is van plan om de catalogus met beschikbare publicaties voor inzage beschikbaar te maken op zijn website (www.armoedebestrijding.be).

Heel veel vragen om informatie die van buitenaf in het documentatiecentrum binnenkomen, gaan over de cijfers betreffende armoede. Om hierop een antwoord te geven, zullen we een nieuwe rubriek online zetten, waarin de cijfers worden gegeven samen met uitleg over het belang en de beperkingen van deze cijfers. Het Steunpunt zal dus de beschikbare maar heel schaarse cijfers verzamelen.

5.5. Specifieke projecten en conventies

In de loop der jaren kreeg het Centrum een aantal uitvoering- verkenning- en/of onderzoekopdrachten toevertrouwd, die verband houden met zijn expertise en waarvoor een bijkomende financiering wordt voorzien.

Deze opdrachten worden in het onderstaande overzicht voorgesteld. Bepaalde van die opdrachten hebben met onze dagelijkse werking te maken (opleiding van magistraten, aandacht voor de specifieke situatie van migrantenvrouwen, de oprichting van een opvangcentrum voor slachtoffers bij de BGDA...). Andere diensten moeten dan weer het nieuwe overheidsbeleid ondersteunen (cel diversiteit bij de federale tewerkstellingsdiensten of het overheidsapparaat). Nog andere projecten hebben betrekking op zeer specifiek vragen of passen in de dynamiek van zeer specifieke problemen.

Hieronder vindt u een overzicht per 1/11/2005 van de conventies, Europese projecten... die het Centrum de mogelijkheid bieden om bepaalde actiepunten aan te pakken of nieuwe werkterreinen te ontginnen.

Thematiek	Naam van het project	Beschrijving van het project	Partners
Racismebestrijding	BGDA/ORBEM loket	Samenwerkingsovereenkomst met het oog op het creëren van een voorziening bij de BGDA die gericht is op het bestrijden van elke discriminatie bij aanwerving van werkzoekenden in het gewest Brussel - Hoofdstad	BGDA / ORBEM
Racismebestrijding	Vorming Magistraten	Oprichting van een tweetalige cel met twee mensen bij het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, die de betrokken partijen in de gerechtelijke wereld moeten informeren en opleiden over alle raciale en niet-raciale discriminerende factoren	Ministerie van Justitie en de Hoge Raad voor (Impulsfonds -project)
Racismebestrijding	Conventie met Binnenlandse Zaken	Sedert 2004 werd een nieuwe invulling gegeven aan de Conventie, met expliciete samenwerking met een aantal diensten : <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking met de directie openbare veiligheid : opvolging wetenschappelijk onderzoek • Samenwerking met de directie private veiligheid : discriminatie en dancings 	Verschillende diensten bij Binnenlandse zaken
Racismebestrijding	EUREQUALITY	Expertise uitwisselen over de "Antidiscriminatie" instellingen en uitwisseling van goede praktijken over de relaties van deze "Specialised Bodies" met	Europees project – Spanje, België, Bulgarije, Polen, Ierland en Finland

		de "Civil society"	
Racismebestrijding	Scholen voor democratie	Pilootproject met 41 scholen over heel het land en alle netten met als doel de verankering in de onderwijssystemen van het geheugen rond volkerenmoord onder de nazi's en genociden vandaag.	Federale Minister voor Gelijke Kansen - (Impulsfonds - project)
Racismebestrijding	Safer Internet	Ontwikkeling van een WEB site om internet gebruikers te informeren over gevaren m.b.t. racisme, pedofilie, publiciteit en sekten.	CRIOC
Racismebestrijding	Racisme op internet		Federale Minister voor Gelijke Kansen - (Impulsfonds - project)
Racismebestrijding	Factoren die de vrijheid van keuze van een echtgenoot beperken	Studie over Factoren die de vrijheid van keuze van een echtgenoot beperken bij bevolkingsgroepen van vreemde oorsprong in de Vlaamse en Franse gemeenschap.	Federale Minister voor Gelijke Kansen - (Impulsfonds - project)
Integratie	Federaal programmadocument - Doelstelling 3 (ESF)	Oprichting van een instantie die de professionele integratie van nieuwkomers beoogt. Het Centrum coördineert het project en verzekert de controle van de subsidiedossiers.	ORBEM/BGDA, FORE M, VDAB, Foyer, Trace, Le Piment, CIRE, CBAI, Centres régionaux de Liège et de Verviers, Lire et Ecrire de Liège et Verviers
Integratie	RAXEN	Deelname aan het Europese netwerk dat objectieve en vergelijkbare gegevens verzamelt over 1) racistische, xenofobe en antisemitische daden en 2) voorzieningen om die praktijken uit te roeien	EUMC in Wenen
Integratie	Secretariaat van het Impulsfonds voor het migrantenbeleid - FIPI-	Financiële steun (nationale loterij en cofinanciering door de overheid) van acties die de integratie van vreemdelingen willen bevorderen.	Minister voor Gelijke Kansen
Integratie	Speciale cel «Juridische statuut van migrantenvrouwen» Steunpunt voor rechtsbijstand	Pilootproject "steunpunt voor rechtsbijstand". Studie van het juridische statuut van geïmmigreerde vrouwen – opvang van vrouwen en opleiding van professionals	Federale Minister voor Gelijke Kansen - Instituut voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (Impulsfonds - project)
Integratie	Cel multiculturele	Strijd tegen de discriminatie bij	FOD werkgelegenheid

	ondernemingen (FIPI)	het in dienst nemen en tijdens de uitvoering van het arbeidscontract. Oprichting voorbereiden van een label ter bevordering van de diversiteit in de privé-ondernemingen, de overheidssector en de informele economie	
Integratie	WEBSITE Newintown	Een site met nuttige en noodzakelijke informatie bij de integratie van nieuwkomers.	Testgroep
Integratie	Campagne tegen racisme op het voetbal		Minister voor Sociale Integratie - (Impulsfonds - project)
Niet-rationale discriminatie en integratie	Discriminatie bij aanwerving	Vervolg van het nationaal overleg over werkgelegenheid	Federale Minister voor Gelijke Kansen - (Impulsfonds -project)
Niet-rationale discriminatie en integratie	Voetbalcel	Inbreng van de expertise van het Centrum aan de Voetbalcel – BIZA – over situaties waarbij een multiculturele of discriminerende context bepalend is.	BIZA – Alg. Directie Veiligheids- en Preventiebeleid Voetbalcel
Racismebestrijding en niet-rationale discriminatie	EQUINET	Versterking van het netwerk opgezet door de Specialised Equality Bodies: databank, netwerk voor de uitwisseling van informatie tussen de medewerkers van de verschillende nationale centra, opleidingen voor die medewerkers, internationale werkgroep m.b.t. concepten in verband met de strijd tegen discriminatie.	Europees project
Racismebestrijding en niet-rationale discriminatie	Tolerantie barometer	Haalbaarheidsstudie over een barometer voor de verdraagzaamheid	Federale Minister voor Gelijke Kansen - (Impulsfonds - project)
Migraties	Asielzoekers en terugkeer.	Kwantitatieve en kwalitatieve studie over de vrijwillige terugkeer van mensen die asiel aanvragen	Gefinancierd door het EVF (Europees vluchtelingen fonds), Fedasil
Mensenhandel	Databank slachtoffers mensenhandel	Kwantitatieve en statistische analyse van de databank van het Centrum	POD Wetenschapsbeleid

6. Instrumentarium

6.1. Documentatie

Heroriëntering van de dienst en nieuwe prioriteiten

Herdefiniëring van het profiel: kiezen voor een functiegerichte benadering en de overstap durven maken van “administratief beheer” (*wij doen in boeken*) naar “informatiemakelaar” (wij verschaffen toegang tot informatie).

Rekening houdend met het personeelsbestand van de dienst en de budgettaire beperkingen stellen we voor om ons te houden aan volgende dienstenconfiguratie voor zowel de interne werking als het externe dienstenaanbod.

Van “verzamelen” naar “research”

- *opzoeking en verwerking van informatie*

We zullen prioritair individuele medewerkers ondersteunen met gerichte opzoekingen. Daarnaast leggen we het accent op het selectief omgaan met de op te volgen thematieken (wat ook een betere opvolging zal toelaten), deze uitdiepen en informatieve “dossiers” samenstellen in overeenkomst met de actualiteit en binnen het kader van het “mission statement” van het Centrum (het voorkomen en bestrijden van discriminatie, het promoten van diversiteit en het gelijkemansbeleid). De aankoop en klassering van documenten zal dan ook afgestemd worden aan een selectiever beleid.

Bovenvermelde informatieve dossiers kunnen dienen voor de aanmaak van toegankelijke en hanteerbare informatiedragers (korte uiteenzetting, cijfers indien nodig en een wie, wat, hoe). Deze informatie kan opgenomen worden op de website.

In samenwerking met de vormingsdienst, de dienst raciale en niet-raciale discriminatie zal de dienst bijdragen aan het samenstellen van informatie dossiers en pedagogische toolkits (onder anderen bestemd voor het onderwijs).

- *informatiezoekondersteuning en advies*

De dienst is al enige tijd bezig met de uitbouw van een informatienetwerk van organisaties, steunpunten officiële instanties, documentatiecentra en natuurlijk het grote aanbod aan websites en andere on-line databanken. We willen een prioriteit maken van de uitbreiding en stabilisering van dit netwerk om vervolgens zowel medewerkers als externe informatie aanvragers wegwijs te maken in het bestaande aanbod, zeker wat betreft de nieuwe media. Dit kan in de vorm van een overzichtelijke gids op de website geplaatst worden.

Het samenstellen van het persoverzicht zal door een externe dienst gebeuren.

In samenwerking met de vormingsdienst en eventueel de diensten raciale en niet-raciale discriminatie willen we ons toeleggen op de ondersteuning en advisering van projecten gericht op de bestrijding van discriminatie. Enkele voorbeelden: *een gemeente wil een brochure uitbrengen over diversiteit en vraagt om inhoudelijk advies, een school organiseert een dag rond voorlichting met betrekking tot racisme en vooroordelen maar weet niet hoe het aan te pakken en welke werkmiddelen er bestaan, een bedrijf vraagt advies over de mogelijkheden van de antidiscriminatie wet voor het uitwerken van een intern reglement.* Er is nood aan een structureel steunpunt binnen het centrum om aan dit soort vragen te beantwoorden.

- *studie- en leeszaal*
Alle aanwezige informatie (dagpers, tijdschriften, onderzoeken, jaarverslagen, boeken, enz...) kan ter plaatse geraadpleegd worden door zowel medewerkers als door bezoekers.

Doelstelling van de heroriëntering

- Intern: het verzorgen van een actievere logistieke ondersteuning voor wat betreft informatie en documentatie en bijdragen aan de uitwerking van sensibiliseringmateriaal.
- Extern: een vlotte dienstverlening aan een breed publiek verzorgen en een aanspreekpunt worden voor advies en informatie.

Meetbaarheid

- De dienst zal een overzicht bijhouden van de interne en externe opzoeken die verricht worden en in functie van de vaststelling die hieruit getrokken kunnen worden, in overleg met de coördinator en de directie bijsturen.

6.2. Vorming

Vorming is een van de instrumenten waarover het Centrum beschikt. Het kan op drie manieren worden ingezet:

- *ter ondersteuning van een regeringsproject, zoals bijvoorbeeld het 10-puntenplan van de regering voor het bestrijden van racisme en discriminatie of van andere openbare of privé-instellingen die ervan gebruik maken;*
- *de diensten van het Centrum en de directie kunnen er een beroep op doen, in dit geval is vorming een meerwaarde voor bijvoorbeeld het juridische luik;*
- *op een relatief autonome manier in functie van welbepaalde doelstellingen en ter integratie in bepaalde netwerken en bestaande contacten.*

Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen vorming, sensibilisering en informatie... Ze hebben allemaal hun eigen typische kenmerken waarmee men rekening moet houden bij het opzetten van een actieplan.

Daarom is het belangrijk dat alle teams binnen het Centrum onderling overleggen om tot een complementaire aanpak te komen.

De dienst buigt zich gedurende verscheidene dagen specifiek over vormingsmethodes. Hij nodigt de deelnemers uit om na te denken over hun beroepsbezigdheden.

De betrokken sectoren

Federale, gewestelijke, gemeenschaps- en lokale administraties, politiediensten, tewerkstelling en vooral toeleidingsprojecten, het verenigingsleven, onderwijs, de gezondheidssector (zieken- en verzorgingstehuizen), de privé-sector...

De komende jaren kiest de dienst voor een aanpak die hem toelaat om in diverse sectoren aanwezig te zijn... zodat hij zijn dienstverlenende taak kan vervullen. Hij zal alle aanvragen nauwgezet onderzoeken.

Bepaalde pistes krijgen hierbij ongetwijfeld de voorkeur: de openbare administraties voor diversiteitmanagement, de politiediensten voor het 10-puntenplan van de regering voor het bestrijden van racisme en discriminatie.

Behandelde thema's:

Vorming: interculturele communicatie; omgang met conflicten, geweld; middelen om discriminatie tegen te gaan; management van diversiteit; strijd tegen georganiseerd racisme...

Sensibilisering:

Vertrouwd maken met het wettelijke kader (wetten van februari 2003 en 1981)

Ontwikkelde methodes:

- de vorming sluit steeds aan bij de professionele situatie van de deelnemers.
- vorming draagt enerzijds bij tot de persoonlijke ontwikkeling, maar moet anderzijds ook proberen om een aanzet te geven tot een ruimer, institutioneel debat;
- de dienst wil professionelen die zelf met het publiek in contact staan, begeleiden. Het begeleiden van niet-professionelen kan enkel mits een duidelijke, nauwkeurig omlinjende aanpak. De personen moeten middelen krijgen en op het terrein worden begeleid, waarna ze uiteindelijk zelf het project in handen nemen. Het gaat om een geïntegreerde aanpak die perfect aansluit bij de concrete realiteit op het terrein.
- interculturele communicatie is geen geïsoleerd gegeven, maar een voortdurende interactie met de verschillende institutionele niveaus. Uiteindelijk willen wij een totale aanpak. Dit vereist uitgebreid overleg op basis van individuele ervaring om uiteindelijk te komen tot een collectief project waarin diversiteit centraal staat. De vermelde thema's (omgang met conflicten, geweld, ...) lijken niet echt

aan te sluiten bij de taken van het Centrum, maar laten toe om problemen te bespreken die nauw aanleunen bij discriminatie vanuit het standpunt van de deelnemers.

De dienst hecht veel belang aan

- Een doorgedreven vormingsproces waardoor elk teamlid instrumenten kan uitwerken die beantwoorden aan de verwachtingen van de deelnemers:
- Beter gebruik maken van de knowhow die het Centrum van bij de oprichting heeft opgebouwd door die te delen met andere diensten van het Centrum en met externe partners. Daarom zou het interessant zijn dat de dienst kon uitgroeien tot een referentiepunt inzake diversiteit voor overheidsdiensten met inbegrip van politiediensten.
- Evaluatiemethodes opnieuw bekijken door te opteren voor een institutionele follow-up die toelaat om de impact van de tussenkomst in kaart te brengen.
- Diversiteit op de werkvloer promoten en hiervoor pedagogische tools ontwikkelen.

6.3. Communicatie

A. Opdrachten van de communicatiedienst

1. Zorgen dat het brede publiek gevoelig is voor diversiteit in de samenleving

Bedoeling is om dit brede publiek te sensibiliseren om meer RESPECT te krijgen:

- voor mensen ongeacht hun ras, afkomst, nationaliteit, huidskleur
- Voor mensen ongeacht hun leeftijd, handicap, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, fortuin, geboorte, ...
- Voor fundamentele rechten van vreemdelingen, slachtoffers van mensenhandel of mensensmokkel, iedereen die in een onzekere situatie
- Voor mensen die in armoede en bestaansonzekerheid leven

Mogelijke communicatiemiddelen:

- Ontwikkelen van een sensibiliseringscampagne : ev. na strategisch plan met behulp van bureau (bijv. mediacampagne (tv, radio of pers,) met hippe slogan, ludieke acties rond belangrijke symbolische data (21 maart, peters en meters die mee achter het project staan en de boodschap mee helpen uitdragen....)
- Standen op grote festivals met een doe-activiteit (die de mensen niet alleen een gadget meegeeft maar even doet nadenken over probleem van discriminatie)
- Het aanbieden op de website van grondige informatie over bepaalde thema's: cijfergegevens, terminologie, achtergrondinformatie die de mensen helpen om de thema's beter te verstaan en om zo de vooroordelen te kunnen counteren die er bestaan. (bijv. uitleg over culturele identiteit, waarom dragen mensen een hoofddoek, wat is het verschil tussen een politiek vluchteling en een illegaal, waarom is een assistentiehond zo belangrijk voor een persoon die slecht ziet,).

2. Zorgen dat het brede publiek geïnformeerd is over de opdrachten van het van het Centrum

2.1. Het brede publiek kent de verschillende taken van het Centrum

Mogelijke communicatiemiddelen hiervoor:

- een goed geschreven en overzichtelijk jaarrapport dat meteen een presentatiebrochure is voor het Centrum en dat door een goede persactie bekend gemaakt wordt
- een overzichtelijke website, die een overzicht geeft van wat het Centrum doet en up-to-date gehouden wordt
- een nieuwsbrief over de activiteiten van het Centrum waar mensen zich op kunnen abonneren
- regelmatig interne vormingen van al het personeel van het Centrum, over al de taken van het Centrum, zodanig dat iedereen die naar buiten treedt, ook meteen de beste ambassadeur is van het Centrum (materiaalkit met Powerpointpresentatie, folders, standmateriaal, ter beschikking gesteld door communicatiedienst).

2.2. zorgen dat het Centrum gekend is als een plek waar mensen terecht kunnen:

Uit de vorige hoofdstukken is gebleken dat slachtoffers van racisme en discriminatie, personen i.v.m. fundamentele rechten van vreemdelingen (verblijfsstatuut, papieren,...) op

het Centrum terecht kunnen voor o.a. info, advies, doorverwijzing, onderhandelen, juridische bijstand.

Om ervoor te zorgen dat nog meer van die slachtoffers bij het Centrum terecht kunnen, moeten we vooral een groep bereiken van 'sleutelfiguren'. Deze sleutelfiguren staan dicht bij de mensen en kunnen sneller mogelijke gevallen van discriminatie detecteren. Zij vormen dan ook een belangrijke brugfunctie in de doorverwijzing van die mensen naar het Centrum:

Deze groepen zijn:

- verenigingen, hulpverleners, ombudsdiensten, advocaten die slachtoffers van discriminatie of vreemdelingen bijstaan
- middenveld (vakbonden, mutualiteiten, Kind en Gezin, arbeidsbemiddelaars, CLB's,...)
- NGO's (gespecialiseerd in bepaalde thema's (bijv. holebi's, ouderenverenigingen, zelforganisaties)
- Organisaties op lokaal vlak
- Media (zie lager punt B.2 persrelaties)

Mogelijke communicatiemiddelen hiervoor zijn:

- goede verspreiding van infofolders, affiches en rapporten naar die groepen
- speciale advertentiecampagne in hun tijdschriften, redactionele bijdragen in hun nieuwsbrieven met bijv. persoonlijk verhaal praktijkvoorbeeld van één van hun leden
- goede praktijkcases: geef slachtoffers een gezicht (herkenbaar maken, kan ieder van ons overkomen)
- linken naar website van het Centrum op hun sites
- infostanden van Centrum op activiteiten van hen (bijv. studiedagen, feesten,)
- infovormingen voor hun personeel : wat kan het Centrum doen

3. Zorgen dat specifieke doelgroepen geïnformeerd zijn over bepaalde taken van Centrum:

- Overheidspersoneel, politie, sociale werkers, bedrijven, vakbonden, , .. informeren dat het Centrum trainingen, vormingen interculturele communicatie, omgaan met diversiteit, culturele identiteit, ... geeft;
- Aan justitie, advocaten, politie, NGO's : dat het Centrum juridische vormingen over wetten (AD, racisme) geeft en een schat van informatie op de website heeft staan met verzameling van wetten en rechtspraak op het domein
- Aan het Onderwijs(leerkrachten en studenten):Op de website en in het documentatiecentrum is veel informatie ter beschikking over thema's van het Centrum die kunnen helpen bij de lessen over diversiteit, racisme, discriminatie en interessante linken naar andere organisaties
- Aan werkgevers bijvoorbeeld, verspreiding van de infobrochure dat 'redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap ' niet onoverkomelijk zijn
- Jeugd: dat het Centrum samen met de jeugdsector een interessante jeugdcampagne voor diversiteit coördineert, met info en linken op de website hierover.

.....

4. Het beleid zet aanbevelingen van het Centrum om in concrete politieke beslissingen:

Mogelijke communicatiemiddelen:

- bij de jaarlijkse verzendingen van de jaarrapporten naar de Kamerleden en Senatoren feedback vragen aan een aantal betrokken politici (betrokken ministers, commissieleden,...) achteraf;
- memorandums sturen bij de regeringsvorming zodanig dat uw standpunten mee in regeerakkoord zitten (zo als nu het geval is);
- goede contacten onderhouden met kabinetschefs, parlementaire medewerkers, studiediensten van partijen;
- perscommuniqués van het Centrum bij hen verspreiden; en pro-actief informeren
- Goede voorbereiding en follow-up van interministeriële werkgroepen.
- politici informeren over discriminatiebestrijding in andere landen van E.U. en hen doen beseffen dat de huidige voortrekkersrol van België snel ingehaald kan worden door anderen, als er geen nieuwe stappen komen

B. Prioriteiten communicatie 2006-2007

1. Uitwerken en concretiseren van een strategisch plan communicatie, onder professionele begeleiding

- omschrijving korte termijnplanning, lange termijnplanning, doel van de communicatie en doelgroepen
- Op basis planning de gepaste communicatiemiddelen zoeken om doelpubliek te bereiken (zie hierboven suggesties). Een automatische enquête bij mensen die via de website een informatievraag stellen, naar hoe zij het Centrum kennen (via website, posters of infolders, via doorverwijzing, via pers, of via een combinatie van verschillende factoren...) zou hierin een handige ondersteuning kunnen zijn
- Het stroomlijnen van de communicatie vanuit het Centrum naar buiten uit: (good corporate communication) iedereen op het Centrum doet aan communicatie en moet dezelfde boodschap uitdragen. De communicatiedienst zal hierin beter proberen te begeleiden, en dit wordt ook zichtbaar in de eenvormige communicatie (huisstijl). Eventueel ook nadenken over een eenvoudiger roepnaam en een gemeenschappelijke slagzin waar het Centrum voor staat.
- Af en toe gezamenlijke communicatie met partners nav bepaalde dagen (dag tegen racisme,...) of nav. bepaalde thema's (2007, equal opportunities for all campagne van Europese Commissie) bewustmakingseffect is sterker als draagvlak breder is.
- Ondersteuning van de ontwikkeling van een nieuwsbrief
- mee strategisch nadenken over de vernieuwing van de website (geplande nieuwe website in een eerste instantie tegen 21 maart 2006, nadien verdere uitwerking)

2. Het belang van goede relaties met de pers

- Het uitdiepen van persrelaties: meer actieve contacten met pers om ook eens positieve verhaal van respect te brengen in plaats van altijd negatieve berichtgeving; nog meer persmomenten organiseren naar aanleiding van symbolische data, zodanig dat de journalisten automatisch de link met die data en het Centrum leggen (vb. 21 maart)
- Het geven van kleine mediatraining aan alle personen die de pers te woord staan (ev. onder professionele begeleiding)
- Werkgroep media en migranten: met een groepje journalisten brainstormen over gebruikte terminologie en aanbevelingen ivm berichtgeving over allochtonen, training aan journalisten aanbieden over wetgeving en moeilijke terminologie .

3. Doelgroepencommunicatie

Communiceren over bepaalde thema's naar specifieke doelgroepen:

- project naar doven: infofolder en vormingen waarbij de AD-wet in een eenvoudige taal wordt uitgelegd.
- Project 'business and society': Bijeenkomsten met Werkgevers waarbij over 4 thema's wordt gesproken (o.a. aanwerving van allochtonen op de werkvloer, tewerkstellen van mensen met een handicap en de redelijke aanpassingen hiervoor nodig,...) en waarvoor telkens een informatiebrochure wordt aangemaakt.
- Project Europese Jeugdcampagne 'all different, all equal'(2006 -2007): het Centrum coördineert deze campagne in België samen met mensen vanuit de jeugdsector uit de drie gemeenschappen. Bedoeling is de jeugd te sensibiliseren voor de diversiteit.

6.4. Beleidsaanbevelingen

Eén van de missies van het Centrum is om adviezen en beleidsaanbevelingen te formuleren, gebaseerd – op basis van de individuele dossiers en onze analyse van maatschappelijke fenomenen. Met deze beleidsaanbevelingen wil het Centrum haar bijdrage leveren om te komen tot een beleid dat zowel in de bepalingen (wetten, decreten, reglementen, ..) als in de uitvoering bijdraagt aan een samenleving met gelijke kansen voor iedereen.

Het Centrum wil werk maken van een gecoördineerde voorbereiding en opvolging van beleidsaanbevelingen, en dit zal gebeuren in een geregeld transversaal overleg tussen de diensten en met de directie. In dat overleg willen we beleidsaanbevelingen voorbereiden én opvolgen van het lokale niveau (bv. gemeenteraadsverkiezingen 2006) tot het internationale niveau (bv. de opvolging van de VN-conferentie rond racisme in Durban in 2001), en zonder natuurlijk het federale niveau over te slaan (monitoring, bijsturing en activatie van het federale 10-puntenplan tegen racisme). Het Centrum wordt vaak aangesproken door de gewesten en gemeenschappen voor informatie en advies, en geeft ook op eigen initiatief advies aan de deelregeringen indien er sprake is van discriminatie en komt met voorstellen voor positieve actie.

Er zal in deze transversale werkgroep veel aandacht gaan naar Europa. Europa neemt inderdaad een steeds belangrijker plaats in, zowel voor raciale als voor niet-raciale discriminaties, maar ook voor bv. het beleid rond asiel, vluchtelingen, ... De federale overheid wees reeds belangrijke taken toe aan het Centrum, dat als contactpunt fungeert voor Europese instanties, en er komen nog nieuwe vragen waarop België een antwoord zal moeten geven. Het Centrum is bereid om daarin een belangrijke rol te spelen.

6.5. Personeelsbeleid

Om tot goede resultaten te komen is een doorgedreven politiek van Human Resources onontbeerlijk; en op dat punt willen we de komende jaren zeer grote stappen vooruit zetten.

We hebben de voorbije weken een duidelijke en heldere structuur organogram uitgewerkt , waarvan als bijlage een kopie is opgenomen. Deze structuur zorgt dat elkeen precies weet in welke dienst hij of zij thuishoort, bij welke chef hij of zij terecht kan voor ondersteuning, leiding, geïnformeerd te blijven over het geheel van de acties en tussenkomsten van het Centrum...

De komende maanden maken we werk van overlegmechanismen tussen de diensten. De medewerkers voelen een zeer sterke nood aan overleg over de juridisch-methodologische aanpak; over de communicatie die we als Centrum voeren, over de systematische opvolging en voorbereiding van politieke beslissingsorganen (van lokaal tot internationaal), ...

Wat zeker op de agenda staat is de uitwerking van een systeem voor het 'richten, ondersteunen en evalueren van prestaties', in overleg met het BOC. Voor het richten van de prestaties werd een werkproces opgestart waarbij elke medewerker een 'functiekaart' heeft die het doel van de functie schetst, die aangeeft wat de hoofdpodochten zijn en wat de uitvoeringscriteria zijn. We hebben ook afgesproken welke de algemene waarden zijn die voor alle medewerkers als richtinggevend gelden (respect voor diversiteit, pluralisme, open communicatie, kostenbewustzijn, ...). Voor het ondersteunen werken we een beleid uit van vorming, training en opleiding; en zorgen we voor coaching, feedbackmechanismen, Evaluatie tenslotte is er vooral om aan te geven wat men goed doet, maar ook wat beter kan. We zetten ook - in nauw overleg met het BOC - een ontslagprocedure op punt voor het geval een medewerker een globaal onvoldoende krijgt bij de jaarlijkse evaluatie.

Het is een gekend gegeven dat de wedde geen motivator is, maar dat de wedde wél een de-motivator wordt wanneer het loonsysteem intern beperkt is en/of te weinig overeenstemt met wat bij andere werkgevers uit de openbare sector gangbaar is. Het zal wellicht nodig blijken om in de toekomst de weddeschalen en de toepassing ervan aan een onderzoek te ontwerpen en eventueel bij te sturen.

6.6. Financieel beheer

Sinds begin 2004 werd gestart met het op punt stellen van het financieel beheer in de eigenlijke zin van het woord van het Centrum. Daarmee willen we zorgen dat er volledige transparantie is van de financiële geldstromen binnen het Centrum. We willen komen tot een boekhouding die niet alleen aan de wettelijke vereisten voldoet, maar ook een management-instrument is dat toelaat de inzet van financiële middelen te plannen, op te volgen en te evalueren.

Daartoe werkten we een nieuw boekhoudsysteem uit met een heldere structuur van kostensoorten (personeelskosten, werkingskosten, investeringskosten, ...) en van kostenplaatsen (wat kost elke dienst, wat kosten specifieke projecten, ...). Zo kunnen we op elk moment verantwoordt waar de middelen die de overheid ons toekent naartoe gaan.

We zorgen ook voor een meerjaren financiële planning, die elk jaar opgevolgd en bijgesteld wordt, zodat we op elk moment een goed zicht hebben op waar we naartoe gaan.

We zullen voortaan elk trimester een budgetcontrole opmaken, die telkens ook een prognose zal geven van waar we aan het eind van het budgetjaar denken uit te komen. Op die wijze kunnen we tijdig gebruik maken van opportuniteiten die zich aandienen én kunnen we meteen bijsturen als dat nodig blijkt.

7. Bijlagen

- wetteksten (of onderdelen van) die met de missie en opdrachten van het Centrum te maken hebben & van het Steunpunt tot bestrijding van armoede
- organogram van het Centrum