



2011-2013

Strategisch driejarenplan

Plan stratégique triennal

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme



2011-2013

Strategisch drijarenplan
Plan stratégique triennal





Eén CENTRUM

Un CENTRE

Twee PIJLERS

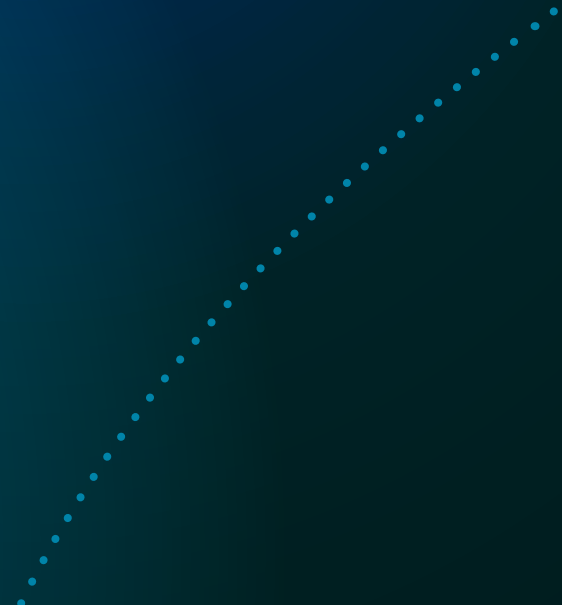
Deux PILIERS

Drie TAKEN

Trois MÉTIERS

Vier DOELSTELLINGEN

Quatre OBJECTIFS





1

Centrum
Centre

2

1. Discriminatie & Gelijke Kansen
2. Migratie
1. Discrimination & Égalité des chances
2. Migration

3

1. Meldingen
2. Vormen, informeren, sensibiliseren
3. Advies en aanbevelingen
1. Signalements individuels
2. Former, informer, sensibiliser
3. Avis et recommandations

4

1. Een onafhankelijke openbare instelling
2. In dialoog met de samenleving
3. Een kenniscentrum
4. In nauw contact met maatschappelijke kwesties
1. Une institution publique indépendante
2. En dialogue avec la société
3. Un Centre de connaissances
4. En prise avec les enjeux de société



Inhoudstafel

- 13 Executive Summary:
Eén Centrum, twee pijlers, drie taken, vier doelstellingen
- 25 Inleiding
- 29 **INTERNATIONALE EN NATIONALE CONTEXT**
- 29 1. Internationale context
- 31 2. Nationale context
- 33 **TERUGBLIK**
- 41 **BEVESTIGEN VAN HET DAGELIJKSE WERK**
- 43 **DE VIER STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN**
- 43 **Doelstelling 1:** Een onafhankelijke openbare instelling
- 43 1.1. Een dienst voor het grote publiek
- 47 1.2. Een forumfunctie in het hart van de samenleving
- 51 1.3. Een Centrum gericht op Europa en de internationale
gemeenschap

57	Doelstelling 2: Het Centrum werkt in overleg met de samenleving
57	2.1. Het Centrum in partnerschap
63	2.2. Discriminatie & Gelijke Kansen: de gewesten en gemeenschappen
67	Doelstelling 3: Een Kenniscentrum
67	3.1. Een interdisciplinair Centrum
71	3.2. Discriminatie & Gelijke Kansen: betere kennis van discriminatie
71	3.2.1. Het ijsbergeffect verminderen
73	3.2.2. Meten is weten
75	3.3. Migratie: betere kennis van de grondrechten van vreemdelingen, ook in detentie
77	3.4. Migratie: betere (longitudinale) kennis van de migratiestromen
79	3.5. Migratie: betere kennis van de problematiek van mensenhandel
81	Doelstelling 4: Een Centrum dat oog heeft voor de huidige maatschappelijke uitdagingen
81	4.1. De vergrijzing en de gevolgen voor de samenleving
87	4.2. Discriminatie & Gelijke Kansen: inclusie van personen met een handicap
89	4.3. Discriminatie & Gelijke Kansen: geloof- en levensbeschouwing en waarden

93	COMMUNICATIE
93	1. Doelstelling en visie
93	2. Kerntaak
95	3. Doelpubliek
95	4. Samenwerking met externen
95	5. Strategische doelstellingen tegen eind 2013

99	ONDERSTEUNENDE PROCESSEN
99	1. Raad van Bestuur
99	2. Personeel en organisatie
103	3. Logistieke ondersteuning
105	4. Informatie- en communicatietechnologie
107	5. Financieel beheer

109	MONITORING EN EVALUATIE
109	1. Monitoring
111	2. Evaluatie

113	Bijlage: Oprichtingswet van het Centrum
-----	--

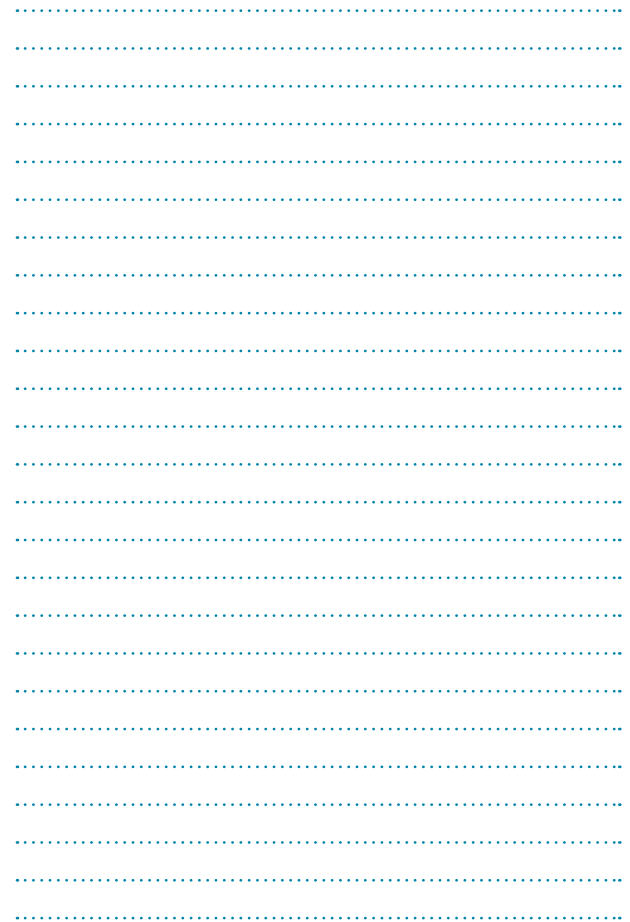
EXECUTIVE SUMMARY:

één Centrum, twee pijlers, drie taken, vier doelstellingen

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum) werd opgericht bij wet van 15 februari 1993 (zie Bijlage 1). Vandaag bestaan de wettelijke opdrachten van het Centrum uit twee pijlers. De eerste pijler – Discriminatie & Gelijke Kansen – omvat de bestrijding van discriminatie en de bevordering van gelijke kansen. De tweede pijler – Migratie – omvat het waken over de grondrechten van vreemdelingen, het informeren van de overheden over de aard en de omvang van migratiestromen en het stimuleren van de strijd tegen mensenhandel.

In 1999 werd een derde pijler, het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting aan het Centrum toegevoegd. Omdat dit Steunpunt Armoede werkt met eigen bestuursorganen en een eigen budget, gaat dit strategische plan er verder niet op in. Het blijft belangrijk dat de overheid zo snel mogelijk duidelijkheid schept over de juiste verhouding tussen het Centrum en dit Steunpunt Armoede.

Het Centrum voert binnen zijn beide pijlers telkens drie taken uit. Allereerst behandelt het Centrum binnenkomende meldingen. Het Centrum wil op zijn minst elke melding beantwoorden en probeert zo snel mogelijk een toereikende oplossing te vinden voor het gesignaleerde probleem. Het houdt daarbij rekening met de rechten en belangen van alle betrokken partijen en de samenleving. Ten tweede verspreidt het Centrum informatie en werkt het aan sensibilisatie en vorming. Ook hier is het doel om mensen en organisaties te helpen om veeleer structurele problemen op te lossen. Ten derde levert het Centrum advies en aanbevelingen, op vraag of op eigen initiatief, zodat weerkerende probleemsituaties verholpen kunnen worden aan de hand van een aangepaste regelgeving.



een gemeenschappelijke, interfederale instelling, zodat elke Belg beschikt over één enkel aanspreekpunt voor discriminatie, gelijke kansen en migratie. Er is ook sprake van om het Centrum aan te stellen tot het onafhankelijke, toezichthoudende orgaan, in navolging van artikel 33.2 van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Verder moet België ook een nationaal rapporteur voor mensenhandel aanduiden en volgens zijn wettelijke statuut komt het Centrum hiervoor in aanmerking. Ons land zou ten slotte een volwaardige nationale mensenrechteninstelling in het leven moeten roepen, waardoor de opdrachten van het Centrum uitgebreid of gewijzigd kunnen worden. Het Centrum is actief betrokken bij elk van deze discussies, maar zolang er geen concrete beslissingen zijn, kan daarmee geen rekening worden gehouden in een strategisch plan en de operationele uitwerking ervan.

WELKE ZIJN DE BELANGRIJKSTE STRATEGISCHE KRACHTLIJNEN VAN DIT DRIEJARENPLAN 2011-2013?

Een eerste strategische doelstelling is de rol van onafhankelijke openbare dienst volledig te vervullen. Dat betekent in de eerste plaats dat de dagelijkse opdrachten goed moeten worden uitgevoerd. Meldingen moeten snel en goed worden behandeld, informatie moet duidelijk zijn en sensibilisatie en vorming moeten relevant en veranderingsgericht zijn. Adviezen en aanbevelingen moeten onderbouwd zijn en leiden tot effectieve aanpassingen van de regelgeving. Daarom willen we de komende drie jaar extra aandacht besteden aan betere ondersteunende processen en procedures. Verder willen we een duidelijke forumfunctie vervullen in verband met actuele onderwerpen: mensen en instellingen samenbrengen en ruimte scheppen voor debatten over complexe thema's binnen ons werkveld. Ten slotte willen we de internationale werking van het Belgische Centrum uitbouwen en versterken, met zowel bilaterale als multilaterale samenwerkingsverbanden.

Waar het Centrum vroeger eerder alleen stond, zijn er vandaag heel wat personen, organisaties en openbare instellingen die het als hun taak en plicht zien om mee te werken aan gelijke kansen en een degelijk migratiebeleid. De tweede strategische doelstelling van het Centrum is om zich de komende drie jaar meer toe te leggen op partnerschappen om gemeenschappelijke doelstellingen te bereiken. Het Centrum is dan ook van plan om de goede samenwerking van de voorbije jaren

met de gewesten, gemeenschappen en lokale overheden te verbreden en uit te diepen. Het wil de bereikte synergie formeel bevestigd zien door de omvorming tot een gemeenschappelijk, 'interfederaal' Centrum.

Nog te vaak wordt er pas contact opgenomen met het Centrum als er een melding is van discriminatie of een mogelijke schending van de grondrechten van vreemdelingen. De derde strategische doelstelling is om ons sterker te profileren als een kennis- en expertisecentrum, waarop iedereen – zowel individuen als instellingen, organisaties en bedrijven – een beroep kan doen om advies in te winnen. Het Centrum zal daartoe nog sterker interdisciplinair werken en nog meer investeren in kennis en analyse.

De vierde strategische doelstelling is om – naast de dagelijkse uitvoering van de wettelijke opdrachten – enkele transversale thema's zoals de vergrijzing, de inclusie van personen met een handicap en het debat rond geloofsovertuigingen en levensbeschouwingen, waarden en normen te behandelen. We willen deze thema's benaderen binnen onze twee pijlers (discriminatie/gelijke kansen en migratie) en via onze specifieke taken (meldingen, informatie/sensibilisatie/vorming, advies en aanbevelingen). Alle departementen en diensten zullen een bijdrage moeten leveren om dit doel te bereiken.

Op het vlak van de ondersteunende processen wil het Centrum in de eerste plaats de communicatie verbeteren. Via een nieuwe naam, een nieuw logo en een nieuwe huisstijl, en via gerichte acties wil het een duidelijker en toegankelijker profiel creëren. Het wil naar buiten komen als een onafhankelijke autoriteit die ter beschikking staat van elke inwoner, elke organisatie, elk bedrijf en elke openbare instelling.

We willen onze communicatie diversifiëren om elke individuele doelgroep beter te kunnen bereiken en we zullen daartoe ook creatief gebruik maken van nieuwe communicatiekanalen. Is het mogelijk of gewenst, dan zullen we ook intensief samenwerken met externen. Het Centrum zal zijn personeelsbeleid verder versterken door de invoering van een transparant en correct loonsysteem, met procedures voor evaluatie en loopbaanplanning en met bijzondere aandacht voor de personeelstevredenheid. Het Centrum zal ervoor zorgen dat alle medewerkers over de juiste ICT- en andere logistieke middelen beschikken om hun job optimaal uit te oefenen.



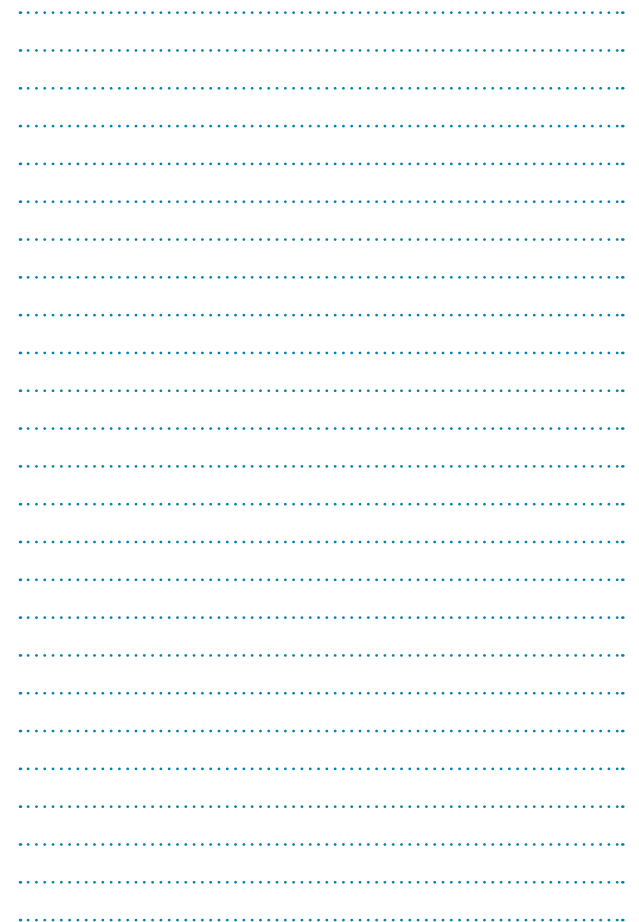


Inleiding

Dit is het Strategisch Driejarenplan 2011 – 2013 van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum), zoals goedgekeurd door zijn Raad van Bestuur in december 2010.

Het plan is gebaseerd op de wettelijke opdrachten van het Centrum zoals omschreven in de oprichtingswet van 15 februari 1993 (een laatste keer gewijzigd op 10 mei 2007: zie Bijlage). Het spreekt voor zich dat dit plan opnieuw moet worden bekeken en zo nodig moet worden aangepast indien de wettelijke opdrachten van het Centrum zouden wijzigen. Wijzigingen waarop het Centrum trouwens hoopt, want het wil niet alleen feitelijk, maar ook wettelijk een 'interfederale' instelling worden die nauw samenwerkt met de federale overheid, gewesten en gemeenschappen. Het Centrum wil ook een belangrijke rol spelen bij de implementatie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, dat voorziet in een onafhankelijk toezichtsmechanisme. Het Centrum vraagt verder om ook de jure benoemd te worden tot nationaal rapporteur voor mensenhandel en -smokkel, een rol die het de facto al sinds 1995 vervult. Ten slotte erkenden de Verenigde Naties het Centrum in maart 2010 als een mensenrechteninstelling van het type B. Het Centrum zou dan ook graag het debat opnieuw op gang brengen over de wenselijkheid van een Belgische mensenrechteninstelling en zijn rol in deze nieuwe context.

In dit strategische plan komt het Steunpunt ter bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting niet aan bod. Dit Steunpunt heeft een eigen begeleidingscommissie en beheerscomité, die beide bevoegd zijn om een eigen strategie uit te stippelen en die daarvoor geen verantwoording hoeven af te leggen tegenover de directie of de Raad van Bestuur van het Centrum.







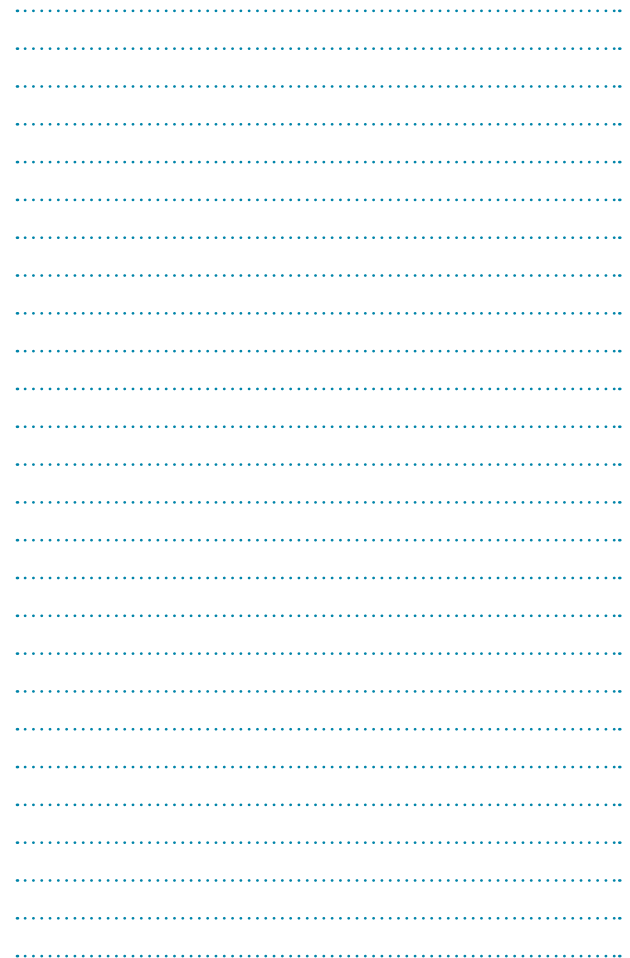
INTERNATIONALE EN NATIONALE CONTEXT

Internationale context

De internationale context waarbinnen het Centrum de komende drie jaar zal werken is op een aantal punten grondig gewijzigd.

Het goede nieuws is dat Europa – en bij uitbreiding de hele wereld – zich ervan bewust is dat migratie een blijvend fenomeen is. Men begint te beseffen dat er dringend nood is aan een goed migratiebeleid, dat een grensoverschrijdende analyse en aanpak vereist, om op zijn minst uitwassen zoals mensenhandel en -smokkel doeltreffend te kunnen bestrijden. Een dergelijk migratiebeleid moet op minstens vier pijlers steunen: duidelijke doelstellingen, respect voor grondrechten, correcte cijfergegevens en goede werkmiddelen. Het is positief dat men zeker in Europa beseft dat discriminatie en haatmisdrijven niet alleen in strijd zijn met de meest elementaire mensenrechten, maar ook met de belangen van de maatschappij in het algemeen. Beide tendensen vertalen zich in een toenemende internationale samenwerking rond migratie en discriminatie en in steeds meer verdragen, richtlijnen en toezichtsmechanismen.

Het minder goede nieuws daarentegen is dat er zich de laatste jaren ook een sterke tegenbeweging heeft ingezet. Burgergroeperingen en politieke partijen roepen op tot verzet tegen migratie en stellen het recht op een gelijke behandeling ongeacht ras, afkomst, geslacht, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, geloofs- of levensbeschouwing opnieuw in vraag. Er wordt op wetgevend vlak constant vooruitgang geboekt, waardoor de grondrechten van vreemdelingen gegarandeerd worden en discriminatie verboden wordt. Maar de tegenbeweging en bijhorende achterhoedegevechten zijn voelbaar en, niet geheel onverwacht, verrassend intens. Het Centrum weet wat er de komende jaren te doen staat: dit gevecht winnen. Pas daarna kunnen we weer vooruit kijken.

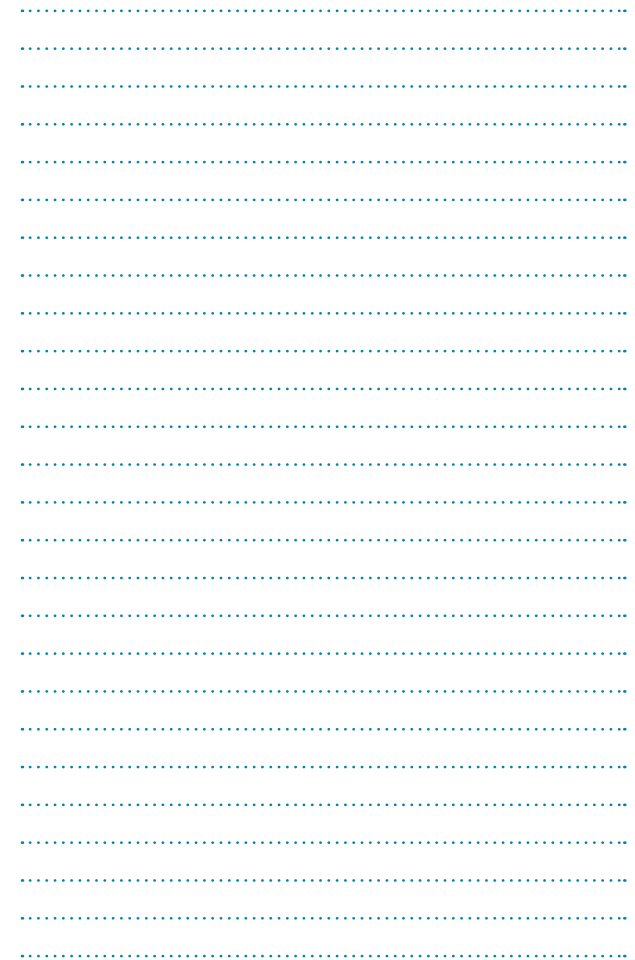


TERUGBLIK

Dit Strategisch Driejarenplan 2011-2013 is het derde strategische driejarenplan van het Centrum. Het vorige plan 2008-2010 steunde op de volgende krachtlijnen:

- Ervoor zorgen dat de twee pijlers (discriminatie/gelijke kansen en migratie) en de drie taken (meldingen, informatie/sensibilisatie/vorming, advies en aanbevelingen) van het Centrum meer aandacht krijgen, door middel van een interne reorganisatie, met de oprichting van een 1ste lijns meldingsdienst. Zo ontstaat er meer ruimte voor informatie/sensibilisatie/vorming en voor advies en aanbevelingen.
- Zowel gespecialiseerde doelgroepen als het brede publiek beter vertrouwd maken met de – toen nog nieuwe – wetten van 10 mei 2007 aan de hand van publicaties, informatiesessies, ...
- Het Centrum profileren als een expertisecentrum voor kennis en begrip van migratiefenomenen, door de publicatie van aparte jaarverslagen 'Migratie', door andere studies en documenten en door o.m. mee te werken aan het Belgische Nationale Contactpunt van het Europese Migratienetwerk (NCP EMN).
- De strijd tegen de mensenhandel stimuleren door een grondige analyse van het fenomeen en een brede bevraging van alle betrokken actoren.
- Een betere communicatie bewerkstelligen door de website te verbeteren en beter samen te werken met externe partners.
- De nodige aandacht besteden aan ondersteunende processen. De centrale rol van de Raad van Bestuur en het belang van een goede logistieke en ICT-ondersteuning moet worden erkend; het personeelsbeleid moet worden geüpdated en er moet een performant systeem worden ingevoerd voor budgettering en financiële rapportering.

Voor het eerst deed het Centrum ook een beroep op de diensten van een externe instantie voor een evaluatie van het vorige strategische driejarenplan. De opdracht werd toegewezen aan South Research, voornamelijk op grond van hun participatieve aanpak van de opdracht. Het bedrijf







- (1.3) **Output:** een objectieve (kwantitatieve en kwalitatieve) methode voor de evaluatie van de geleverde diensten en van de resultaten van het Centrum (meten van de impact). Het is belangrijk dat men hierbij de specifieke kenmerken van de twee pijlers (Discriminatie & Gelijke Kansen en Migratie) niet uit het oog verliest.
- (1.4) Communiceren over een duidelijk deontologisch kader waarbinnen de relatie tussen het Centrum, de opdrachtgevers voor interventies en projecten en de betrokken groepen of individuen vlot kan verlopen.
- (1.5) Het Centrum ontwikkelt een werkwijze die gericht is op de burger en die rekening houdt met de regels van het bestuursrecht. De verwachtingen en keuzes van de personen die een verzoek indienen, verdienen daarbij alle aandacht.
- (1.6) Er moet een methodologie worden vastgelegd die is afgestemd op de verschillende thema's/sectoren/criteria (gedifferentieerde scenario's); op de verschillende interventieniveaus (plaatselijk, gewestelijk, nationaal) en op de specifieke kenmerken van de twee pijlers (Discriminatie & Gelijke Kansen en Migratie).
- (1.7) Voor het luik discriminatie en voor het luik strijd tegen mensenhandel en –smokkel wordt een beleid ontwikkeld waarbij strategische keuzes worden gemaakt op het vlak van rechtsvordering (strategic litigation).
- (1.8) Voor het verzamelen van bewijzen in discriminatiedossiers worden de middelen gebruikt die worden aangereikt door de wetten van 10 mei 2007, met name voor de thema's die in dit strategisch plan (leeftijd, handicap, verduidelijking van het concept tendensonderneming, ...) bijzondere aandacht krijgen.

Acties Discriminatie & Gelijke Kansen

- (1.9) Het Centrum zoekt naar de meest geschikte oplossing en die hoeft niet noodzakelijk juridisch of proceduregebonden te zijn. De knowhow op het vlak van onderhandelen en verzoenen wordt uitgebreid en indien nodig wordt samengewerkt met bemiddelingsexperts.
- (1.10) Samen met de betrokken deskundigen worden de grenzen van de rechtsvordering geanalyseerd vanuit het standpunt van de care-benadering (begeleiding van de verzoeken, oriëntaties, empowerment, actief luisteren, communicatie).

privé, academici, actoren op het veld, internationaal, federaal, gewestelijk, lokaal,...) rond de tafel om een specifieke kwestie of probleem te bespreken. Zo'n forum kan de voorbereiding zijn van een stellingname of een aanbeveling, die op die manier gevormd en/of getest wordt.

Beide werkwijzen kunnen elkaar aanvullen, maar kunnen even goed los van elkaar worden gebruikt. Zo kan het Centrum verkiezen om eerder een 'ontvangende' forumrol aan te nemen in een debat in plaats van zelf duidelijk een stelling in te nemen. Dat kan het geval zijn bij de bespreking van netelige of controversiële onderwerpen.

Acties van het gehele Centrum

(1.16) Er wordt een duidelijk actieplan gevolgd in de problematiek van de Roma en woonwagenbewoners.

(1.17) Het Centrum krijgt vaak meldingen dat mensen op een verschillende manier worden behandeld omwille van hun verblijfsstatus. Men moet grondiger nadenken over de technische aspecten van deze problematiek en vooral de politieke verantwoordelijken en de betrokken spelers op het veld bewustmaken van het mogelijk discriminerend karakter van deze behandeling.

Acties Discriminatie & Gelijke Kansen

(1.18) Er worden diversiteitslunches georganiseerd die toegankelijk zijn voor een extern publiek.

(1.19) Contacten en uitwisselingen met en de kennis van het praktijkveld moeten in stand worden gehouden.

Acties Migratie

(1.20) Op het vlak van de organisatie van nationale en gewestelijke INADS-centra (detentiecentra voor illegalen in grensgebieden) en de rechten van buitenlanders die er administratief worden vastgehouden, wordt meer deskundigheid verworven, wordt de samenwerking tussen de betrokken actoren gestimuleerd en de kritische functie van het Centrum verzekerd.

(1.21) Vreemdelingen die administratief worden vastgehouden, hebben recht op juridische bijstand. Om dat recht te kunnen laten gelden, wordt de samenwerking tussen de bevoegde overheden en de spelers in het praktijkveld gestimuleerd.

- (1.22) De deskundigheid van het Centrum wordt ontwikkeld op basis van de meldingen en individuele dossiers over de toegankelijkheid van politiediensten en de uitoefening van het recht klacht in te dienen; de waarborgen voor de vreemdelingen zonder wettig verblijf (inclusief de klachten over discriminatie) worden geïdentificeerd en ontwikkeld.

1.3. EEN CENTRUM DAT GERICHT IS OP EUROPA EN DE INTERNATIONALE GEMEENSCHAP

Het Centrum is een onafhankelijk orgaan, dat functioneert overeenkomstig de Europese antidiscriminatie-richtlijnen. Het is een nationale instelling voor de rechten van de mens (de Verenigde Naties erkennen het Centrum in maart 2010 als een mensenrechteninstelling van het type B). Het Centrum, of sommige van zijn medewerkers, oefent belangrijke mandaten uit in internationale organisaties zoals Equinet (het Europese netwerk van equality bodies), het EU-Agentschap voor Grondrechten te Wenen, het EU-netwerk voor Integratie, het EU-netwerk voor Migratie, de European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) van de Raad van Europa, het netwerk rond hate crime van de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa, het Durban-proces van de Verenigde Naties ... Het Centrum is meer dan ooit een internationale speler. Het Centrum zal zowel zijn multilaterale als bilaterale samenwerking voortzetten en ontwikkelen om ervaringen met andere landen uit te wisselen en de positie van België op internationaal vlak te verstevigen.

Acties van het gehele Centrum

- (1.23) Het Centrum pakt de problematiek van de Roma deskundig aan en schenkt speciale aandacht aan hun vrijheid van verkeer binnen de Europese Unie en de discriminatie waarmee zij in België geconfronteerd worden.
- (1.24) Om erkend te kunnen worden als een mensenrechteninstituut van het type A moet het Centrum voldoen aan de accrediteringscriteria van de Verenigde Naties zoals vastgesteld in de Principes van Parijs. Daartoe wil het Centrum maatregelen voorstellen om de onafhankelijkheid te versterken.
- (1.25) Bij de behandeling van dossiers en interne thema's wil het Centrum ten volle gebruik maken van de internationale rechtspraak.

- (1.26) Het Centrum vereenvoudigt en stimuleert de tijdelijke uitwisseling van personeel met soortgelijke instellingen in Europa.
- (1.27) Het Centrum wil nog beter voldoen aan de rapporteringsverplichtingen.

Acties Discriminatie & Gelijke Kansen

- (1.28) Er wordt actief deelgenomen aan internationale opleidingen en debatten en de kennis en ervaringen die tijdens buitenlandse missies worden opgedaan, worden gedeeld.
- (1.29) De goedkeuring van het ontwerp van een Europese goederen- en dienstenrichtlijn (handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geloof- en levensbeschouwing) wordt aangemoedigd.
- (1.30) Er wordt actief deelgenomen aan de activiteiten en de ontwikkeling van Equinet.
- (1.31) De opdrachten en mandaten die aan de medewerkers van het Centrum zijn verleend, worden vervuld.

Acties Migratie

- (1.32) De rol van het Centrum als nationaal rapporteur voor mensenhandel of als gelijkgesteld mechanisme wordt geconsolideerd en ook formeel verworven. Om dat te bereiken zorgt het Centrum ervoor dat het rapport tot stand kan komen, onafhankelijk van de andere wettelijke opdrachten die het Centrum heeft inzake mensenhandel en mensensmokkel.
- (1.33) Met het oog op de realisatie van het Jaarverslag Mensenhandel en Mensensmokkel worden permanent gesprekken gevoerd met nationale en internationale spelers en wordt samengewerkt met andere nationale rapporteurs voor mensenhandel en gelijkgestelde mechanismen. Het Centrum volgt consequent Europese initiatieven op en blijft actief op Europees en internationaal vlak.
- (1.34) De vakkennis over slachtofferdetectie, -profielen en -statuten wordt opgebouwd. Die expertise wordt ter beschikking gesteld van internationale gouvernementele organisaties die als taak hebben de strijd aan te gaan met de mensenhandel (Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa, Internationale Organisatie voor Migratie, Internationaal Arbeidsbureau, Europese Commissie, ...).
- (1.35) De nodige ruchtbaarheid wordt gegeven aan de rechtspraak over Mensenhandel en -smokkel waartoe het Centrum toegang heeft. De relevante rechtspraak wordt kenbaar gemaakt aan de actoren in het buitenland en aan internationale instellingen.

- (1.36) De rol van het Centrum in het Nationaal Contactpunt van het Europees Migratienetwerk (NCP EMN) wordt versterkt. Die opdracht wordt beter ingepast in de taken van het departement 'Migratie' en er wordt gezorgd voor een betere overdracht van kennis en analytisch vermogen op het vlak van migratiestromen tussen het NCP EMN, zijn partners en het Centrum.
- (1.37) Het Centrum draagt bij tot de ontwikkeling van de werkzaamheden van de werkgroep Asiel en Migratie (grondrechten van vreemdelingen die niet van het grondgebied kunnen worden verwijderd) en van de werkgroep 'Tracking of Amicus Curiae cases' van het Europese netwerk van nationale mensenrechteninstellingen (asiel en immigratie, rechten van personen met een handicap, gegevensbescherming en strijd tegen terrorisme).
- (1.38) De expertise van het Centrum op het vlak van het Europese beleid inzake grenscontrole, asiel en immigratie wordt ontwikkeld, in het bijzonder over de legale migratie en de strijd tegen illegale immigratie, het visumbeleid, en de impact van deze problemen op Belgisch niveau.

- mogelijke multiplier-effecten van de samenwerking met een partner;
- verenigbaarheid met andere strategische doelstellingen;
- diversificatie van de partners: zich niet louter beperken tot één enkele soort partner voor een bepaald thema.

Partnerschappen kunnen zich situeren op vier verschillende niveaus:

- institutioneel: geregeld door een koninklijk besluit of een andere wettekst;
- formeel en gestructureerd: bevestigd door de ondertekening van een protocol;
- participatief: deelname aan een bestaand netwerk;
- informeel en flexibel.

Acties van het gehele Centrum

- (2.1) Het Centrum gaat partnerschappen aan (via discriminatiemeldpunten en andere sociale actoren) met partijen die meldingen van en dossiers over discriminatie en de naleving van de grondrechten van vreemdelingen behandelen. Die bevoegdheid kan de bestaansreden zijn van die partijen (dat is bijvoorbeeld het geval voor contactpunten voor discriminatie) of (in)direct samenhangen met hun opdrachten (die te maken hebben met een specifiek geografisch gebied, een specifiek thema of een bepaalde discriminatiegrond).
- (2.2) Het Centrum gaat partnerschappen aan met partijen die opleidingen kunnen organiseren, informatie kunnen verstrekken en begeleiding kunnen verzorgen die aansluiten bij de onderwerpen van onze instelling. Die competentie kan de bestaansreden zijn van die partijen (dat is bijvoorbeeld het geval voor contactpunten voor discriminatie) of (in)direct samenhangen met hun opdrachten (gewest, thema, discriminatiegrond).
- (2.3) Het Centrum betreft zijn partners bij zijn advies en aanbevelingen: overleg, verspreiding, ondersteuning, evaluatie, uitvoering...
- (2.4) Het Centrum treedt op als contactpunt tussen zijn partners, meer in het bijzonder tussen de partners in het praktijkveld en de overheden.

Acties Discriminatie & Gelijke Kansen

- (2.5) Er wordt een strategie uitgetekend om de deskundigheid van de partners te vergroten (empowerment) door middel van opleidingen, coaching, helpdesk, ... Maar tegelijkertijd

blijft het Centrum oor hebben naar alle bijdragen tot een doeltreffende strijd tegen de discriminatie.

- (2.6) Aan beroepsmensen worden de nodige middelen aangereikt om discriminerende handelingen en situaties vast te stellen op plaatsen waar mensen samenleven (werk, ontspanning, medische instellingen, ...).
- (2.7) De bestaande protocollen worden geëvalueerd en deze protocollen worden onderhouden aan de hand van regelmatige vergaderingen, rapporten, ...
- (2.8) Er wordt gezocht naar nieuwe partners.
- (2.9) De organisatie van multilateraal overleg op lokaal vlak (vierhoeksoverleg) wordt ondersteund.
- (2.10) Overleg en regelmatige ontmoetingen met referentiemagistraten worden bevorderd.
- (2.11) Het Centrum bouwt expertise op, bepaalt zijn positie en onderneemt actie met betrekking tot de problematiek van reizende bevolkingsgroepen en de Roma. Dit gebeurt in nauw overleg met de betrokken spelers, de vertegenwoordigers en de instellingen die werken rond dit thema om zo de naambekendheid van het Centrum te gebruiken voor deze zaak.
- (2.12) Het Centrum ontwikkelt ten behoeve van de sociale actoren een methodologisch en gebruiksklaar kader voor de verschillende stappen in de onderhandeligen met betrekking tot het diversiteitsbeleid en de strijd tegen discriminatie.
- (2.13) Er worden gemeenschappelijke en aanvullende strategieën uitgewerkt om bepaalde problematieken beter te kunnen begrijpen (bijvoorbeeld voor werkgelegenheid: met sociale partners, de arbeidsinspectie, het arbeidsauditoraat, ...).

Acties Migratie

- (2.14) Partnerschappen op het vlak van mensenhandel: samen met de gespecialiseerde centra die slachtoffers van mensenhandel opvangen, wordt een elektronisch platform ontworpen, ontwikkeld en in gebruik genomen. Op die manier kunnen dossiers van slachtoffers die in België worden begeleid ook elektronisch worden beheerd (een prioriteit van de partners). Bovendien kan het Centrum op die manier ook data verzamelen (een prioriteit van het Centrum).
- (2.15) Het Centrum versterkt zijn rol in het Belgische Nationale Contactpunt van het Europees Migratienetwerk (NCP EMN), in samenwerking met de Dienst Vreemdelingenzaken en het Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (en waaraan ook de

Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie haar medewerking verleent). Het Centrum stelt medewerkers ter beschikking van het Europees Migratienetwerk die kunnen bijdragen tot een betrouwbaar referentierapport.

- (2.16) Het Centrum draagt actief bij tot de strategische beslissingen van het Belgische contactpunt van het EMN en tot discussies over thematische keuzes die het Belgische NCP overmaakt aan het EMN. Daarnaast werkt het Centrum ook mee aan initiatieven waarmee het Belgische NCP EMN zijn netwerkpartners informeert over rapporten.
- (2.17) Het NCP-EMN ontvangt regelmatig informatie van het Centrum over de rapportering in het kader van de opdrachten van het departement Migratie. Zo zijn er het Jaarverslag Migratie en het Jaarverslag Mensenhandel en Mensensmokkel, de demografische studies en verslagen en alle andere migratiegerelateerde studieopdrachten waarbij het Centrum betrokken is als opdrachtgever of redacteur.

2.2. DISCRIMINATIE & GELIJKE KANSEN: DE GEWESTEN EN GEMEENSCHAPPEN

In het federale België van vandaag en de toekomst zijn de gewesten en gemeenschappen een feit. In de strijd tegen discriminatie en ter bevordering van de gelijkheid spelen de gewesten en gemeenschappen een onmiskenbare rol (ze stellen antidiscriminatiedecreten op, voeren een diversiteitsbeleid...). Ze hebben ook duidelijk afgebakende bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

In afwachting van een interfederalisering (zie eerder) besteedt het Centrum bijzondere aandacht aan de onderwerpen die op gewestelijk en communautair niveau worden behandeld. Dit gebeurt uiteraard met het nodige respect voor de bevoegdheden van de bestaande gewestelijke en gemeenschapsspelers en voor de wettelijke begrenzings van het Centrum. Toch biedt het huidige wettelijke kader het Centrum de mogelijkheid om al dan niet geformaliseerde (vastgelegd in protocollen) relaties aan te gaan met de openbare overheden (art 3 § 2 8°: zie Bijlage). Het Centrum wil in synergie samenwerken, zodat elke partij wint aan deskundigheid en ervaring in de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen. Het gewestelijke niveau helpt het Centrum ook om lokale kwesties beter te begrijpen.

Acties van het gehele Centrum

- (3.1) Er wordt nagegaan welke functieprofielen nodig zijn met het oog op interdisciplinariteit.
- (3.2) De informatie, de vraagstellingen en problemen die tijdens activiteiten (zoals opleidingen en informatiesessies) naar boven komen, worden gebruikt. Zo kunnen bijvoorbeeld gegevens die werden verzameld op een andere manier dan via de behandeling van individuele dossiers, de aanzet vormen voor advies en aanbevelingen. Het Centrum zal dus zijn terreinervaring beter valoriseren.
- (3.3) De interdisciplinaire werkwijze wordt ook een integraal deel van de communicatiestrategie van het Centrum.
- (3.4) De deskundigheid op het vlak van discriminatie zal ook meer aangewend worden in het denkwerk en de acties over het respect voor de grondrechten van vreemdelingen (discriminatie op basis van nationaliteit, verblijfsstatus, ...).

Acties Discriminatie & Gelijke Kansen

- (3.5) Het Centrum zal een online hulpmiddel ontwikkelen voor openbare diensten en voor overheids- en private bedrijven. Zo wordt het mogelijk om na te gaan hoe het gesteld is met het diversiteitsbeleid binnen organisaties. Er komt een luik 'e-learning', dat de antidiscriminatiewetgeving toegankelijk en concreet zal maken, en een luik 'diagnose', waarmee de stand van zaken op het gebied van diversiteit kan worden geëvalueerd. Dit instrument zal in partnerschap en via overleg worden ontwikkeld, zodat overlapping met bestaande instrumenten wordt vermeden.
- (3.6) Het Centrum ontwikkelt de deskundigheid om meldingen en dossiers op een niet-juridische manier (via onderhandeling, verzoening, care, ...) aan te pakken.
- (3.7) De realiteit van meervoudige/intersectionele discriminatie wordt beter onderkend.
- (3.8) De sociale gevolgen van discriminatie, zowel op individueel als collectief vlak, worden bestudeerd.
- (3.9) Er worden communicatiemiddelen (bijvoorbeeld nieuwsbrieven) ontworpen die speciaal gericht zijn tot specifieke groepen (kwetsbare groepen, criteria, sectoren, ...).
- (3.10) Het Centrum zal zijn ervaringen communiceren bij de voorziene parlementaire evaluatie van de wetten van 10 mei 2007, en zal de uitwerking van de voorziene koninklijke besluiten ('positieve actie' en 'wezenlijke en bepalende beroepsvereiste') stimuleren.

- (3.11) Parlementaire werkzaamheden die verwijzen naar een publicatie van het Centrum (jaarverslag, themarapport, analysedocument, burgerlijke partijstelling, ...) worden gedetecteerd, samengebracht en opgevolgd.

Acties Migratie

- (3.12) Identificeren en bevorderen van een interdisciplinaire benadering (recht, criminologie, sociologie, demografie, economie) in de uitvoering van de wettelijke migratieopdrachten (de overheden informeren over de aard en omvang van migratiestromen, waken over het respect voor de grondrechten van vreemdelingen, de strijd tegen mensenhandel stimuleren).
- (3.13) De problemen die zich lenen tot een analyse waarbij ten minste twee van de drie wettelijke opdrachten worden gecombineerd, worden geïdentificeerd en krijgen bijzondere aandacht, zodat de potentiële meerwaarde van deze analyse wordt ontwikkeld. De meerwaarde van het Centrum t.a.v. andere gespecialiseerde actoren wordt daardoor ook belicht.
- (3.14) Er worden twee presentatieformats voor al dan niet gezamenlijke resultaten ontwikkeld en gesystematiseerd: de factsheets (voor een geheel van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over een specifiek thema) en de lunchdebatten (presentatie van een onderzoeksresultaat aan een groep professionals in de betrokken sector). Deze twee formats zijn toe aan een verdere systematisering en ontwikkeling.

3.2. DISCRIMINATIE & GELIJKE KANSEN: BETERE KENNIS VAN DISCRIMINATIE

3.2.1. Het ijsbergeffect verminderen

Het aantal meldingen en dossiers die bij het Centrum binnenkomen, zijn slechts het topje van de ijsberg van alle gevallen van discriminaties en haatmisdrijven in België. Het Centrum wil de rapportering van dergelijke incidenten aanmoedigen. Het gaat erom de realiteit van discriminatie nog beter te onderkennen in de verschillende maatschappelijke sectoren.

De onderrapportering kan op drie niveaus worden aangepakt:

- De maatschappij in het algemeen: is het verbod op discriminatie bekend en erkend?

Acties

- (3.19) Het Centrum gaat nauwere banden aan met universiteiten, studiecentra en andere particuliere of publieke spelers op het gebied van meting en statistiek.
- (3.20) Het Centrum werkt samen met anderen op methodologisch en thematisch gebied.
- (3.21) Het Centrum geeft input voor scripties en doctoraten.
- (3.22) Het Centrum zet een cahier op over de functie van meten.
- (3.23) Het Centrum gebruikt zijn dossierbeheersysteem voor meldingen (METIS) zo goed mogelijk en op een proactieve wijze. Indien het nodig is, worden externe deskundigen ingeschakeld.
- (3.24) Wanneer dit nodig is, dan zorgt het Centrum ervoor dat ook bevragingen over de mate van discriminatie en de werkelijke situatie op het vlak van diversiteit deel uitmaken van studies en opiniepeilingen die door de overheid worden besteld.
- (3.25) Het Centrum ontwikkelt zijn bekwaamheden op het vlak van actie-onderzoek, zodat het beter in staat is om volgende zaken op te sporen:
- structurele discriminerende processen binnen organisaties;
 - problematische situaties die verband houden met het 'samen leven', het gedrag en de relationele situaties die er het gevolg van zijn.

3.3. MIGRATIE: BETERE KENNIS VAN DE GRONDRECHTEN VAN VREEMDELINGEN, OOK IN DETENTIE

- (3.26) Nationaliteit: het Centrum schept duidelijkheid in het debat over het vastleggen van regels voor het verwerven van de Belgische nationaliteit. Het doet dat aan de hand van een multidisciplinaire benadering, waarin elementen van demografie, recht, geschiedenis en sociologie worden gecombineerd.
- (3.27) Het Centrum rapporteert over het aantal huwelijksaanvragen die voorwerp zijn van een onderzoek (op gemeentelijk niveau), het aantal weigeringen om een huwelijk te voltrekken (op gemeentelijk niveau), het aantal beroepen tegen deze weigeringen (rechtbank van eerste aanleg) en het aantal gerechtelijke uitspraken die deze weigeringen bevestigen (hof van beroep). Zo brengt het Centrum meer duidelijkheid in het debat omtrent de doelmatigheid van de getroffen maatregelen in de strijd tegen schijnhuwelijken.

- (3.28) Het Centrum helpt de opsporing van slachtoffers van mensenhandel en -smokkel te verbeteren aan de hand van gegevens uit het databestand van slachtoffers van mensenhandel.
- (3.29) Het Centrum maakt thematische analyses van problemen die verband houden met de administratieve opsluiting van vreemdelingen, op basis van het complementariteitsbeginsel, met het oog op de verbetering van de administratieve praktijken.
- (3.30) Het Centrum blijft zich bezighouden met de thematische behandeling van vragen en problemen die enerzijds te maken hebben met de vasthouding in gesloten centra en anderzijds met met grenscontroles. Het Centrum bezoekt gesloten centra met het oog op deze thematische behandeling.
- (3.31) Het Centrum helpt helderheid te scheppen in het debat over de naleving van de grondrechten van personen die nood hebben aan opvang. Dit zal gebeuren aan de hand van een uitgewerkt onderzoeksproject, waarvan de inhoud wordt bepaald na overleg met de belangrijkste actoren van de opvang in België.

3.4. MIGRATIE: BETERE (LONGITUDINALE) KENNIS VAN DE MIGRATIESTROMEN

- (3.32) Het Centrum ontwikkelt en verbetert zijn kennis over de migratiemotieven van vreemdelingen die in België verblijven. Niet enkel de beschikbare administratieve bronnen, maar ook de motieven die de betrokkenen zelf aanhalen, zijn daarbij een bron van gegevens.
- (3.33) In samenwerking met academici maakt het Centrum bestaande databronnen over migratie openbaar en inzichtelijk, om systematisch te informeren over actuele migratiestromen en om nieuwe vormen van analyse en begrip van migratie te stimuleren.
- (3.34) Het Centrum informeert de overheden over de aard en omvang van nieuwe migratiestromen in België waarbij migranten gebruik maken van de maatregelen in verband met bescherming en opvang.

Inzake de longitudinale studie van migratiestromen:

- (3.35) Het Centrum zet de pilootprojecten voort die momenteel lopen op het vlak van longitudinale opvolging van de situatie van nieuw gevestigde en geregulariseerde vreemdelingen en het stuurt deze projecten bij. Het ontwikkelt ook gelijkaardige projecten

voor andere groepen van vreemdelingen, zoals slachtoffers van mensenhandel, ernstig zieke vreemdelingen, vreemdelingen in detentie, ...

- (3.36) Zoals de overeenkomst tussen het Centrum en de Studiegroep Toegepaste Demografie (IACCHOS – UCL) voorschrijft, optimaliseert het Centrum zijn demografische rapporten en statistieken en hun afgeleiden. Het bestendigt ook de meerwaarde van de verzameling van demografische en statistische gegevens met betrekking tot de aanwezigheid en activiteiten van vreemdelingen in België.

3.5. MIGRATIE: BETERE KENNIS VAN DE PROBLEMATIEK VAN MENSENHANDEL

- (3.37) Het Centrum verzamelt data en maakt een analyse van de informatie over en de verklaringen van het slachtoffer. Op die manier krijgt het een beter zicht op de achtergrond van het slachtoffer, de omstandigheden waarin hij/zij wordt gerecruteerd, de omstandigheden waarin hij/zij wordt uitgebuit en de verschillende instanties waarvan hij/zij hulp krijgt (gerechtelijke, politionele, begeleidingscentra). Zo kan het Centrum een betere kennis en een realistisch beeld van de mensenhandel verwerven, wat kan leiden tot een effectiever beleid.
- (3.38) Het Centrum consolideert de bestaande expertise en ontwikkelt er nieuwe op het vlak van analyse van de problematiek van mensenhandel en –smokkel, de beleidsinstrumenten en de concrete toepassing ervan.
- (3.39) Het Centrum doet twee zaken om de tendensen van de fenomenen mensenhandel en -smokkel en de resultaten van beleidsmaatregelen te volgen en om de uitvoering van die maatregelen te evalueren:
- gerechtelijke dossiers grondig analyseren;
 - op een permanente manier informatie inwinnen bij nationale actoren en internationale experts.

Het Centrum maakt deel uit van de stuurgroep van het Informatie- en Analysecentrum Mensenhandel en Mensensmokkel (IAMM), waardoor het kan bijdragen tot een effectieve verbetering van de manier waarop in België gegevens worden verzameld over mensenhandel en -smokkel.

Het Centrum schept duidelijkheid in het debat over economische migratie en voedt dat debat met objectieve en relevante gegevens. Het thema van de vergrijzing kan meer diepte geven aan het werk van het departement Migratie over economische migratie, via de ontwikkeling van kennis en acties op het vlak van de regelgeving die van toepassing is op de situatie van werkende migranten en/of niet-actieve migranten, dat wil zeggen ouderen. Het debat over economische migratie moet nog verder worden onderbouwd door objectieve en relevante gegevens. Dat houdt ook in dat wordt gewerkt aan de bilaterale overeenkomsten betreffende de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten, overeenkomsten die bestaan tussen België en meerdere landen (buiten de EU), aan de bekrachtiging van het Internationale conventie ter bescherming van de rechten van alle arbeidsmigranten en hun gezinsleden, aan problemen in verband met, onder andere, de sociale zekerheid en de meeneembaarheid van de rechten van migrerende werknemers en dat een demografische dimensie wordt gegeven aan een mogelijk antwoord op de vergrijzing van de bevolking door middel van migratie.

Acties van het gehele Centrum

- (4.1) Het Centrum voert demografische en/of kwalitatieve analyses uit in verband met zijn opdrachten (vergrijzing en migratie, vergrijzing en afkomst, vergrijzing en handicap, vergrijzing en seksuele geaardheid, ...) of laat dergelijke analyses uitvoeren.
- (4.2) Vergrijzing en migratie: het Centrum analyseert en bakent de invloed af van migratie als een vertragende factor binnen de vergrijzing en houdt daarbij ook rekening met het probleem van de vergrijzing binnen de migrantenbevolking. Binnen de actieve leeftijdsgroep stijgt de gemiddelde leeftijd van migranten zonder onderscheid en dat merkt men zowel bij de immigratie als bij de emigratie.

Acties Discriminatie & Gelijke Kansen

- (4.3) Het Centrum buigt zich samen met de bevoegde ministers en sociale partners over het beleid inzake werkgelegenheid, leeftijd en het beginsel van non-discriminatie.
- (4.4) Het Centrum zet actie-, informatie- of sensibiliseringscampagnes op over non-discriminatie op grond van leeftijd, meer bepaald in de levering van goederen en diensten.
- (4.5) Het Centrum leidt onderzoeken en/of acties die verband houden met de voorkeur voor jongeren en het beeld, de vooroordelen en de discriminatie die daarvan het gevolg kunnen zijn.

- (4.6) Het Centrum bestudeert het verband tussen discriminatie/gelijkheid van kansen, ontwikkeling en gebruik van nieuwe technologieën en de oudere bevolking (toegang tot rechten, diensten, ...).
- (4.7) Het Centrum houdt rekening met de leeftijdsdimensie in het kader van de uitwerking van het koninklijk besluit betreffende positieve acties.
- (4.8) Het Centrum houdt rekening met de care-dimensie in de problematiek van de vergrijzing.
- (4.9) Het Centrum identificeert factoren en potentiële praktijken van discriminatie (homofobie, toegang tot zorg, ontvangst in rust- en verzorgingstehuizen, ...) en/of van diversiteit in het beleid van de opvang- en zorgstructuren voor ouderen.
- (4.10) Het Centrum overlegt met instellingen die opleidingen maatschappelijke gezondheidszorg organiseren, om de onderwijssituatie te evalueren met het oog op non-discriminatie en diversiteit.

Acties Migratie

- (4.11) Om duidelijkheid te scheppen in het debat over vergrijzing analyseert het Centrum de modaliteiten om het recht op pensioen van migrerende werknemers te laten gelden. Dat gebeurt aan de hand van gegevens over de vergrijzing van de bevolking van buitenlandse afkomst en de grondrechten van migrerende werknemers.
- (4.12) Materiële voorwaarden voor gezinshereniging en hereniging met verwanten van Belgen, Europeanen en migrerende werknemers in bilaterale overeenkomsten: het Centrum onderzoekt hoe de onderling verschillende behandeling van deze bevolkingsgroepen gerechtvaardigd wordt en evalueert op die manier de discriminatie die België in 2007 heeft ingevoerd tussen Belgen en Europeanen, in het licht van het debat over vergrijzing en de toegang tot mobiliteit.
- (4.13) Het Centrum laat een vergelijking maken tussen de Belgische wettelijke en reglementaire bepalingen inzake economische migratie en die van de naburige landen, geplaatst in de Europese context.

4.2. DISCRIMINATIE & GELIJKE KANSEN: INCLUSIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Het Centrum zal bijzondere aandacht besteden aan personen met een handicap:

- Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap werd onlangs van kracht. De uitvoering van dit verdrag in België, zowel op het gebied van substantiële rechten als op het gebied van begeleidings- en opvolgingsmethodes, vraagt de komende jaren erg veel inzet.
- Na de raciale dossiers, vormen de meldingen en individuele dossiers van discriminatie op basis van een handicap de tweede belangrijkste categorie voor het Centrum.
- Het Centrum kan een meerwaarde leveren met zijn aanpak van de rechten van personen met een handicap, meer in het bijzonder van de (non-)discriminatie in een sector die sterk gericht is op de bijstand en hulp aan deze personen. De ervaring leert ons dat oplossingen mogelijk zijn.
- Door zijn statuut, huidige opdrachten en ervaring is het Centrum een geschikte instelling om te worden aangeduid als onafhankelijk opvolgingsorgaan zoals voorzien in het artikel 33.2 van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

Acties

- (4.14) Alle interne werkgroepen besteden aandacht aan het thema 'handicap' in hun bezigheden.
- (4.15) Het Centrum stimuleert en volgt de screening van openbare gebouwen en ontwikkelt nieuwe strategieën om de toegankelijkheid van deze gebouwen te verhogen.
- (4.16) Het Centrum bevordert meer inclusief onderwijs, op grond van nieuwe gemeenschapswetgeving en overleg met alle betrokken actoren.
- (4.17) Het Centrum bevordert de toegang tot en aanpassing van beroepsopleidingen voor personen met een handicap.
- (4.18) Het Centrum stimuleert de toename van het aanbod van sociale woningen die aangepast zijn aan personen met een handicap en bevordert een aangepaste inrichting, zowel in de private als in de openbare sector.
- (4.19) Het Centrum pleit voor een aanzienlijke toename van de toegankelijkheid in het openbaar vervoer voor personen met een handicap, zowel op federaal als op gewestelijk niveau.
- (4.20) Het Centrum waakt over een beter begrip en toepassing van het concept van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap in de werkgelegenheidssector, zowel op het niveau van aanwerving als in het kader van herinschakelingsbegeleiding en dit bij

alle betrokken actoren (sociale partners, preventieadviseurs, mutualiteiten, maar ook magistraten).

- (4.21) Het Centrum onderzoekt het verband tussen discriminatie/gelijkheid van kansen en de ontwikkeling en het gebruik van nieuwe technologieën voor personen met een handicap (toegang tot rechten, diensten, ...).
- (4.22) Het Centrum integreert het aspect handicap in de uitwerking van het koninklijk besluit betreffende positieve actie.
- (4.23) Het Centrum zorgt ervoor dat het vermogen tot handelen (empowerment) van organisaties en personen met een handicap toeneemt, zodat meer rekening wordt gehouden met hun rechten.

4.3. DISCRIMINATIE & GELIJKE KANSEN: GELOOFS- EN LEVENSBESCHOUWING EN WAARDEN

De diversiteit van geloofs- en levensbeschouwingen en waarden in onze samenleving is een feit. Deze diversiteit stelt juridische en maatschappelijke uitdagingen.

Op juridisch vlak vormt discriminatie op grond van geloofs- of levensbeschouwing de derde meest voorkomende discriminatiegrond van alle meldingen. Het merendeel van de meldingen gaat over godsdienstige overtuigingen, meer bepaald over de islam en nog specifieker over het dragen van een hoofddoek. Het Centrum ondernam al acties op het gebied van juridische analyse en aanbevelingen in deze kwestie (zoals de website ‘veruiterlijkingen van religie en overtuiging’). Toch kan men nog veel verder gaan in de behandeling van dit thema. Daarbij stelt zich de vraag naar kritiek op godsdiensten: hoever kan deze kritiek gaan zonder te vervallen in het aanzetten tot haat? De meldingen ‘media en internet’ betreffen vaak deze vraag.

Acties

- (4.24) Het Centrum zal de website 'veruiterlijkingen' aanvullen en onderhouden.
- (4.25) Daarnaast zal het informatie verspreiden over het verschil tussen discriminatie op grond van overtuiging en discriminatie op grond van afkomst (het vraagstuk van meervoudige discriminatie).
- (4.26) Grenzen aan de vrijheid van meningsuiting, met zowel:
- grenzen aan de uiting van een geloofsovertuiging
 - grenzen aan de kritiek op geloofsovertuiging

Op maatschappelijk vlak: na de Commissie voor interculturele dialoog (2004-2005) en de Rondetafels van de interculturaliteit (2010) blijven de debatten rond culturele diversiteit levendig in de Belgische maatschappij: (uiterlijke) tekenen van overtuiging, redelijke aanpassingen, 'etnische statistieken',

Acties

- (4.27) Het Centrum wil de 'interculturele' kwesties opnieuw in hun concrete sociale context plaatsen (werkgelegenheid, huisvesting, gezondheidszorg, scholing, ...). Het gaat niet om een dialoog tussen islam en christendom, het Oosten en het Westen, ... maar om de analyse van sociale interactie 'in de praktijk' en de specifieke problemen die dit veroorzaakt.
- (4.28) Het Centrum wil de sociologische kennis over bepaalde gevoelige fenomenen (boerka, holebi en godsdienst, patriarchale gezinsmodellen, ...) verbeteren.
- (4.29) Ten slotte zal het ook de thematiek van redelijke aanpassingen uitdiepen, waarbij de nadruk wordt gelegd op kennis van goede praktijken.

Deze thematiek is uiteraard transversaal. Het juridische luik heeft vooral betrekking op de eerstelijns- en tweedelijnsdiensten. Voor het maatschappelijke luik werd een speciale werkgroep opgericht. De hulp van externe deskundigheid (te bestellen studies) en samenwerkingsverbanden (met bijvoorbeeld de Halde, Franse instantie tegen discriminatie) is onmisbaar.

3. DOELPUBLIEK

Een doelgerichte en duidelijke communicatie is pas mogelijk na een grondige analyse van de verschillende doelgroepen. Bij die analyse moet men voldoende oog hebben voor

- communicatieacties gericht op een betere naambekendheid en de gewenste imagovorming;
- de verschillende posities die het Centrum inneemt en de verschillende communicatiemiddelen in functie van de verschillende doelgroepen;
- zowel interne als externe communicatie;
- een thematische aanpak van de communicatie;
- de juiste communicatiemix;
- verschillende benaderingen, aangepast aan de context.

4. SAMENWERKING MET EXTERNEN

In de voorbije jaren heeft het Centrum bij gelegenheid geïnvesteerd in partnerschappen met andere organisaties. De ervaring met deze vorm van good practices is een stimulans en het Centrum wil die initiatieven nu omzetten in meer structurele samenwerkingsverbanden.

Omdat een proactieve communicatiestrategie impliceert dat bepaalde leemtes worden ingevuld, moet zeker ook ruimte worden gemaakt voor een meer participatieve communicatie.

5. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN TEGEN EIND 2013

Op het vlak van communicatie zijn dit de prioriteiten voor het Centrum voor de volgende drie jaar:

ALGEMEEN:

- (5.1) aandacht voor een langetermijnvisie door de uitbouw van een communicatiestrategie en jaarlijkse communicatieplannen;
- (5.2) het concept van deze langetermijnvisie wordt gedragen door heel het Centrum;

- (5.3) investering in een meer transversale en interdisciplinaire samenwerking, wat een investering in de interne communicatie van het Centrum impliceert;
- (5.4) finalisering van de rebranding van het Centrum in 2011, gekoppeld aan een imagocampagne met structurele initiatieven ter bevordering van een identiteitsgebonden communicatie;
- (5.5) een grondige analyse van de doelgroep(en) van iedere communicatieactie
- als garantie voor een doelgerichte communicatie met een aangepaste vertaling en de juiste middelen voor elke doelgroep
 - als structurele maatregel tegen te gesloten antwoorden op meldingen;
- (5.6) een creatiever gebruik van (meer innovatieve) media:
- met nieuwe formats voor de persmomenten
 - met meer variatie in de vormgeving van communicatiecampagnes
 - met een gewaarborgde communicatieflow gedurende het hele jaar
 - met oog voor diversere media(kanalen)
 - wat, soms snel, een duidelijke standpuntbepaling vereist
 - met introductie van Web 2.0;
- (5.7) nood aan evenwichtige, strategische keuzes tussen debatten onderbouwen/nuanceren en standpunten innemen (uitdaging om te communiceren over het Centrum als activator van het debat versus een moraliserende communicatie);
- (5.8) thematische communicatie;
- (5.9) verdere investering in de website (eindredactie, thematische fiches, ...);
- (5.10) aandacht voor interne ondersteuning en opvolging: iedereen communiceert, maar communicatie is een vak.

VOOR DE DRIE TAKEN VAN HET CENTRUM:

- (5.11) meldingen: aandacht hebben voor de concrete vertaling van juridische communicatie naar de sociologische en maatschappelijke context en realiteit
- (5.12) vorming/informatie/sensibilisering: evenwicht waarborgen tussen proactieve en reactieve communicatie; aandacht hebben voor en afspraken maken rond snelle en goede opvolging van informatievragen.
- (5.13) advies en aanbevelingen: er is nood aan een communicatief strategische benadering

Richten, ondersteunen en evalueren van prestaties

Het project 'richten, ondersteunen en evalueren van prestaties' is een project dat moet worden verbreed, uitgediept en afgewerkt.

- (6.6) Wat betreft het aspect 'richten' zal er meer aandacht besteed worden aan de timing en de kwaliteit van de opdrachtkaarten die het communicatiemiddel bij uitstek moeten zijn tussen de medewerker en zijn directe chef. Zo moet elke medewerker een opdrachtenkaart hebben die up-to-date is en die aangeeft wat het doel van zijn functie is, welke zijn belangrijkste opdrachten zijn en welke uitvoeringscriteria aan elke opdracht gekoppeld zijn. Daarnaast gaan we op zoek naar methoden om de deontologische code meer als een instrument te gebruiken.
- (6.7) Binnen het Centrum bestaat er een grote vraag naar ondersteuning van de medewerkers met o.m. opleiding, coaching, intervisie, ...Het Centrum wil de bestaande nota's ter zake toepassen. Concreet zal de Vormingsdienst – in overleg met de Personeelsdienst - een steeds belangrijkere rol spelen in het onthaal en de basisvorming van nieuwe medewerkers, in de permanente vorming van alle medewerkers, in de vorming van de leidinggevenden, in de omgang met grensoverschrijdend gedrag, ...
- (6.8) Evaluatie vormt het laatste luik. Begin 2011 wil de directie in het Basisoverlegcomité afspraken maken over de invulling van dit luik binnen het Centrum. Er moet dus minstens één keer per jaar een formeel moment worden georganiseerd waarop elke medewerker geëvalueerd wordt op grond van zijn prestaties. Daarbij wil het Centrum heel wat aandacht besteden aan de toekomstmogelijkheden van de medewerker.

Loon- en arbeidsvoorwaarden

- (6.9) Het Centrum wil het nieuwe loonsysteem dat eind 2010 werd onderhandeld verder afwerken, invoeren en waarborgen.
- (6.10) Wat de arbeidsvoorwaarden betreft, zal het Centrum bijzondere aandacht blijven besteden aan de personeelstevredenheid: een combinatie van werk en privé mogelijk maken aan de hand van gepersonaliseerde uurroosters, mogelijkheden creëren voor (tijdelijke)

arbeidsduurvermindering, verder uitbouwen van de mogelijkheden voor thuiswerk, veel aandacht besteden aan het voorkomen en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag, ... De personeelstevredenheidsenquête van juni 2009 zal zeker opnieuw worden uitgevoerd.

Expertise aantrekken, ontwikkelen en vasthouden

(6.11) Wanneer een functie vrijkomt, houdt het Centrum vast aan het principe om eerst intern op zoek te gaan naar talent. De selectieprocedures voor het aanwerven van nieuwe, externe medewerkers zijn goed, maar kunnen op sommige punten worden verbeterd door gericht op zoek te gaan naar vakkennis. Indien mogelijk zal de selectieprocedure anoniem gebeuren, zodat de keuze maximaal gebaseerd is op competentie en ervaring. Afgewezen kandidaten waarderen zeer sterk de feedback die zij krijgen van de personeelsdienst: we zullen deze feedback blijven aanbieden.

3. LOGISTIEKE ONDERSTEUNING

Visie, doelpubliek en kerntaken

De dienst logistiek zorgt voor een optimale ondersteuning van alle operationele diensten en bezoekers van het Centrum. Deze dienstverlening wordt sterk geapprecieerd door de medewerkers van het Centrum en door externen en het is de bedoeling om in de toekomst kwalitatief hoogstaande en flexibele logistieke ondersteuning te blijven aanbieden.

Een eerste taak van de dienst logistiek bestaat erin bezoekers te onthalen in het kantoorgebouw van het Centrum. Op donderdagvoormiddag staat het Centrum permanent open voor bezoekers die hun vragen ter plaatse wensen voor te leggen. De dienst verzorgt ook het telefonisch onthaal en besteedt bijzondere aandacht aan oproepen die bestemd zijn voor de eerste- en tweedelijnsdiensten discriminatie. Verder voert de logistieke dienst tal van ondersteunende werkzaamheden uit, gaande van de aankoop van goederen en diensten tot de organisatie van interne en externe seminaries. Ook het onderhoud van de lokalen en de technische uitrusting van de gebouwen waar het Centrum gehuisvest is, behoort tot de taken van de logistieke dienst.

Strategische doelstellingen tegen eind 2013

- (6.12) Bestendigen en verbeteren van
- de toegankelijkheid van en rond het gebouw;
 - de veiligheid in het gebouw;
 - het duurzaam beleid en de aandacht voor het milieu;
 - de flexibiliteit, waarbij de keuzes van de operationele diensten onze toekomstige opdrachten bepalen en een ad-hoc tussenkomst vereisen.
- (6.13) De logistieke expertise verder ontwikkelen door de medewerkers een aangepaste vorming te geven en door partnerschappen aan te gaan met externe dienstverleners.
- (6.14) Zorgen voor een verbeterde transversale samenwerking met de interne en externe diensten en een gestructureerde werking (draaiboek of fiche) voor bijvoorbeeld studiedagen, het verzenden van rapporten en brochures, aanpassingswerken aan de gebouwen. De samenwerking wordt zowel intern als extern geëvalueerd.
- (6.15) De werkomgeving, het meubilair en de vrijetijdslokalen verbeteren en verfraaien.
- (6.16) Aanpassingswerken uitvoeren om de kantoorruimte in te richten rekening houdend met het aantal medewerkers.

4. INFORMATIE- EN COMMUNICATIETECHNOLOGIE

Visie, doelpubliek en kerntaken

Het Centrum zorgt voor aangepaste en performante informatica- en communicatievoorzieningen. Het anticipeert op toekomstige behoeften en reageert ook gepast op nieuwe behoeften van de organisatie en haar partners. Deze ondersteuning is hoofdzakelijk bedoeld voor de eigen medewerkers, maar ook op gerichte tijdstippen voor bezoekers of externe partners die bijvoorbeeld het elektronisch dossierbeheerssysteem voor meldingen (METIS) gebruiken.

De dienst ICT – Informatie en Communicatie Technologie - zorgt voor ondersteuning van alle operationele diensten van het Centrum met aangepaste informatica- en telecommunicatiemiddelen en toepassingen. De dienst voorziet in en zorgt voor het onderhoud van de werkposten, de servers en de netwerkvoorzieningen en stippelt een beleid op lange termijn uit. Daarbij kan de dienst een beroep doen op samenwerking met externe leveranciers

BIJLAGE: OPRICHTINGSWET VAN HET CENTRUM

Wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

B.S., 19.II.1993, gewijzigd door de wetten van 13 april 1995 (BS, 25 IV 95), 20 januari 2003 (BS, 12 II 03), 25 februari 2003 (BS, 17 III 03), 10 augustus 2005 (BS, 2 IX 05), 10 mei 2007 (BS, 30 V 07)

ART. 1.

Bij de Eerste Minister wordt een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opgericht, hierna "het Centrum" genoemd. Het Centrum heeft rechtspersoonlijkheid.

ART. 2.

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:

- 1° nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming;
- 2° seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst.

Het Centrum voert zijn opdracht uit in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instituten, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdracht uitvoeren of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van deze opdracht.

Het Centrum heeft eveneens tot opdracht te waken over het respect van de grondrechten van de vreemdelingen en de overheid te informeren over de aard en de grootte van de migratiestromen. Het heeft ook tot taak het overleg en de dialoog te ontwikkelen tussen alle overheidsactoren en private actoren die betrokken zijn bij het opvang- en integratiebeleid van de immigranten.

Bovendien heeft het Centrum de opdracht de bestrijding van de mensenhandel en de mensensmokkel te stimuleren.

ART. 3.

Het Centrum is in de uitoefening van zijn opdracht volkomen onafhankelijk.

Het Centrum is bevoegd:

- 1° om alle studies en onderzoeken uit te voeren die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn opdracht;

- 2° om adviezen en aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de reglementering, met toepassing van artikel 2 van deze wet;

- 3° om aanbevelingen te richten aan de overheid, privé-personen of instellingen naar aanleiding van de resultaten van de sub 1° vermelde studies en onderzoeken;

- 4° om binnen de perken van zijn opdracht bepaald bij artikel 2 hulp te verlenen aan een ieder die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en verplichtingen. Die hulp bestaat in het verstrekken van inlichtingen en raadgevingen aan de betrokkene over de middelen die hij kan aanwenden om zijn rechten te doen gelden;

- 4° bis om binnen de perken van zijn opdracht bepaald bij artikel 2, klachten te ontvangen, te behandelen en elke bemiddelingsopdracht uit te voeren die het nuttig acht, onverminderd de bevoegdheden van de federale ombudsmannen;

- 5° om in rechte op te treden in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de volgende wetten aanleiding kan geven:

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

- de wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd;

- de wet van 13 april 1995 houdende bepalingen tot bestrijding van de mensenhandel en van de [mensensmokkel];

- het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

- 6° om, in het kader van zijn opdrachten, instellingen, organisaties en rechtshulpverleners te ondersteunen en te begeleiden;

- 7° om, in het kader van zijn opdracht, alle nodige informatie en documentatie aan te leggen en te verstrekken;

- 8° om elke andere opdracht, toevertrouwd door onverschillig welke overheid, te vervullen.

- 9° om statistische gegevens en uit de rechtspraak voortvloeiende beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie van de toepassing van de voormelde wet van 30 juli 1981 en van de wet van 25 februari 2003* ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in te winnen en bekend te maken, zonder dat de betrokken partijen kunnen worden geïdentificeerd;

- 10° om de bevoegde overheid te vragen, wanneer het Centrum feiten aandraagt die wijzen op een vermoeden van discriminatie, zoals bedoeld in voormelde wetten van 30 juli 1981 en van 25 februari 2003*, zich te informeren en het Centrum op de hoogte te houden van de resultaten van de analyse van de betreffende feiten. De overheden informeren het Centrum op een met redenen omklede wijze over het gevolg dat er aan is gegeven.

ART. 4.

De bevoegde ministers en staatssecretarissen stellen het Centrum de informatie ter beschikking die vereist is voor het volbrengen van zijn opdrachten.

De minister van Justitie deelt het Centrum jaarlijks de gerechtelijke statistieken mede die verband houden met de toepassing van de voormelde wetten van 30 juli 1981 en van 25 februari 2003*, evenals de gerechtelijke beslissingen genomen met toepassing van deze wetten zonder dat de betrokken partijen kunnen worden geïdentificeerd.

Het Centrum kan het advies inwinnen van de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en de lokale overheden en van elke andere openbare instelling als dit nuttig is voor de uitvoering van zijn opdracht.

ART. 5.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, het organiek statuut van het Centrum. Dit statuut bepaalt onder andere:

- 1° de structuur van het Centrum zodat de verschillende taken, vermeld in artikel 3, optimaal georganiseerd kunnen worden en de medewerking van de Gemeenschappen en Gewesten gewaarborgd wordt;

- 2° de aanwijzingsmodaliteiten van zijn leden;

- 3° het statuut van zijn medewerkers;

- 4° de financieringsmodaliteiten.

ART. 6.

Elk jaar brengt het Centrum aan de Eerste Minister verslag uit over zijn opdracht. Deze zendt een afschrift van dat verslag aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de Senaat en verzekert er de publicatie van.

Het Centrum stelt het tweemaaljaarlijks verslag op dat België overeenkomstig artikel 9 van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, opgemaakt te New York op 7 maart 1966, bij de VN-Commissie voor uitbanning van rassendiscriminatie moet indienen betreffende de wetgevende, gerechtelijke, bestuurlijke of andere maatregelen die genomen werden ter uitvoering van de bepalingen van dit Verdrag.

* de wet van 25 februari 2003 werd vervangen door de wet van 10 mei 2007.

2011-2013

Strategisch driejarenplan

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

2011-2013

Plan stratégique triennal

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Brussel/Bruelles, 04/2011

Uitgever/Editeur:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Koningsstraat 138 Rue Royale, 1000 Brussel/Bruelles

T: 02-212 30 00

F: 02-212 30 30

epost@cntr.be

www.diversiteit.be/www.diversite.be

Rédactie/Rédaction :

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding /

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Vertaling/Traduction :

Transperfect - Drukkerij Lannoo nv

Grafisch concept en opmaak/

Conception graphique et mise en page :

Drukkerij Lannoo nv

Druk/Impression :

Drukkerij Lannoo nv

Deze publicatie werd gedrukt op FSC-papier /

SGS-COC- 004434 / FSC mixed

Cette publication est imprimée sur du papier FSC /

SGS-COC-004434 - sources mixtes



Verantwoordelijke uitgever/Éditeur responsable :

Jozef De Witte, directeur van het Centrum voor gelijkheid van

kansen en voor racismebestrijding/ *directeur du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.*

Een executive summary van deze publicatie is ook in het Engels en in het Duits beschikbaar.

Un résumé de cette publication est également disponible en anglais et en allemand.

Deze publicatie kan u ook terugvinden (Word en PDF) op de website van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding: www.diversiteit.be.

Vous pourrez télécharger cette publication (Word et PDF) sur le site du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : www.diversite.be.

U kan ze ook bestellen /

Vous pouvez également la commander:

Tel: 02-212 30 00

E-mail: epost@cntr.be

Verantwoording/Crédits :

Het Centrum juicht de verspreiding van kennis toe, maar dringt aan op respect voor de samenstellers en auteurs van alle bijdragen in deze publicatie. Gebruik van teksten uit deze publicatie als informatiebron is enkel toegestaan met vermelding van de auteur en de bron.

De gehele of gedeeltelijke reproductie, verkoop, publicatie, aanpassing van de teksten, foto's, tekeningen of andere auteursrechtelijk beschermde elementen in deze publicatie is niet toegelaten zonder de voorafgaande schriftelijke toelating van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Voor gebruik van het beeldmateriaal dient contact te worden opgenomen met het Centrum of rechtstreeks met de copyrightgebruiker vermeld in het colofon.

Le Centre encourage le partage des connaissances, mais il insiste sur le respect dû aux auteurs et contributeurs de tous les textes de cette publication. Ce texte ne peut être utilisé comme source d'information que moyennant mention de l'auteur et de la source du fragment.

Aucune reproduction, exploitation commerciale, publication ou adaptation partielle ou intégrale des textes, photos, illustrations graphiques ou de tout autre élément protégé par des droits d'auteur ne pourra en être faite sans l'accord préalable et écrit du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Pour l'utilisation des images, veuillez prendre contact avec le Centre ou directement avec les personnes responsables indiquées dans le colophon



Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

*** Adres / Adresse**

Koningsstraat 138, 1000 Brussel
Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

*** Algemeen nummer / Numéro général**

02/212 30 00

*** Fax**

02/212 30 30

*** Gratis groen nummer
Numéro vert gratuit**

0800/12 800

*** E-mail**

epost@cntr.be