

Jaarverslag
2019
Werken aan
een gelijkere
samenleving
voor iedereen



Interfederaal
Gelijkkansencentrum

Jaarverslag

2019

**Werken aan
een gelijkere
samenleving
voor iedereen**



Interfederaal
Gelijkekansencentrum

Inhoud

Voorwoord	4
------------------	----------

1 Markante gebeurtenissen **7**

1. Verkiezingen	8
1.1. Voor de verkiezingen: memorandum en campagne voor kiezers met een handicap	8
1.2. Verkiezingscampagne: verharding van het debat	9
1.3. Na de verkiezingen: nieuwe regeerakkoorden	11
1.4. Vlaamse regering wil uit Unia stappen	14
2. Nieuwe wetgeving en evaluatie bestaande wetgeving	15
2.1. Ontkenning van bepaalde genocides en andere nieuwe wetgeving	15
2.2. Evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet	16

2 De beschermde criteria **17**

1. De 'raciale' criteria – algemeen	18
1.1. Focus: volksfeesten zorgen voor controverse	18
1.2. Racisme in 2019	21
1.3. Rechtspraak uit 2019 over racisme	22
2. Antisemitisme	22
2.1. Focus: aanslag Joods Museum was antisemitisch haatmisdrijf	22
2.2. Antisemitisme in 2019	23
2.3. Rechtspraak uit 2019 over antisemitisme	25
3. Antiziganisme	25
3.1. Focus: grootschalige politieactie	25
3.2. Antiziganisme in 2019	26
3.3. Rechtspraak uit 2019 over antiziganisme	28
4. Handicap en gezondheidstoestand	28
4.1. Focus: een samenleving zonder drempels	28
4.2. Handicap en gezondheidstoestand in 2019	29
4.3. Rechtspraak uit 2019 over handicap en gezondheidstoestand	31

5. Geloof en levensbeschouwing	32
5.1. Focus: levensbeschouwelijke tekens	32
5.2. Geloof en levensbeschouwing in 2019	35
5.3. Rechtspraak uit 2019 over geloof en levensbeschouwing	35

6. Seksuele geaardheid	36
6.1. Focus: veilig over straat	36
6.2. Seksuele geaardheid in 2019	37
6.3. Rechtspraak uit 2019 over seksuele geaardheid	38

7. Overige criteria	39
7.1. Leeftijd	39
7.2. Syndicale overtuiging	39

8. Onderhandelde oplossingen	40
-------------------------------------	-----------

9. Rechtszaken	41
-----------------------	-----------

3 Discriminatie – Ontwikkelingen per domein **43**

1. Werk	44
1.1. Focus: koninklijk besluit over positieve acties	44
1.2. Het domein werk in 2019	45
1.3. Voorbeelden van onderhandelde oplossingen in het domein werk	50

2. Goederen en diensten	51
2.1. Focus: huisvesting	51
2.2. Het domein goederen en diensten in 2019	54
2.3. Voorbeelden van onderhandelde oplossingen in het domein goederen en diensten	57

3. Onderwijs	57
3.1. Focus: inclusief onderwijs	57
3.2. Het domein onderwijs in 2019	61
3.3. Voorbeelden van onderhandelde oplossingen in het domein onderwijs	62

4 Strafrecht - Haatmisdrijven, haatboodschappen en dossiers over politie **63**

1. Haatboodschappen	64
1.1. Haat op sociale media is niet minder straffeloos dan haat op straat	64
1.2. Haatboodschappen kennen normaliseringsproces	66
1.3. Op straat wordt eveneens harde taal gesproken	67
1.4. De normalisering van nazisymbolen en -retoriek	68
1.5. De EU-monitoring van haatboodschappen	71
2. Haatmisdrijven	71
2.1. Misdrijven ingegeven door een haatmotief	71
2.2. Burenruzies	71
2.3. Unia en de aanpak van haatmisdrijven	72
3. Dossiers over politie	73
3.1. Etnische profilering	73
3.2. Geweld door en tegen politiemensen	74

5 Lokaal, interfederaal en internationaal **76**

1. Lokale voelsprietten	77
1.1. De lokale contactpunten van Unia in Vlaanderen en Wallonië	77
1.2. De werking van Unia in de Duitstalige Gemeenschap	80
2. Interfederaal bevoegdheden	80
2.1. Unia: missie en visie	80
2.2. Het interfederale karakter van Unia: een meerwaarde voor iedereen	81
2.3. Platform Mensenrechten	81
2.4. Federaal Mensenrechteninstituut	82
3. Internationaal sterk	83
3.1. Verenigde Naties	83
3.2. Raad van Europa	85
3.3. Europese Unie	85
3.4. Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa	86
3.5. Internationale netwerken	86
3.6. International Holocaust Remembrance Alliance	87

6 Training, begeleiding en communicatie **88**

1. Training en begeleiding door Unia	89
1.1. Aanpak op maat	89
1.2. Enkele trainingen in de kijker	90
1.3. Trainingen aan politie en justitie	91
1.4. eDiv	91
2. Communicatie door Unia	92
2.1. Vlotter online melden	92
2.2. Nieuwe video's	92
2.3. Communicatiekanalen	92
2.4. Publicaties	93

7 Algemene informatie en agenda **94**

1. Organigram en personeel	95
1.1. Operationele en horizontale diensten	95
1.2. Personeelssamenstelling	96
2. Raad van bestuur	98
3. Budget, balans en resultatenrekening	99
3.1. Financiering van Unia	99
3.2. Balans en resultatenrekening 2019	100
4. Adviezen en aanbevelingen	101
5. Unia in 2019 (selectie)	102
Colofon	108

Voorwoord



Terwijl we dit voorwoord schrijven, heeft de coronacrisis een grote impact op onze werking. De coronacrisis vertaalt zich meteen in de meldingen die Unia dagelijks ontvangt. Melders zijn verontwaardigd over het feit dat een winkelketen tussen 8 en 9 uur 's ochtends voorrang geeft aan 65-plussers, of over het feit dat gezinnen samen mogen gaan wandelen en alleenstaanden enkel met één ander iemand. Een vrouw van Aziatische afkomst meldt ons dat ze werd uitgescholden aan het loket van een overheidsdienst. Berichten op Twitter van een opiniemaker en een politicus lokken tal van negatieve reacties uit. De eerste meent dat de islamisering is ingezet omdat het coronavirus ertoe leidt dat mensen hun gezicht bedekken en geen handen meer geven. De tweede heeft kritiek op een affiche over handen wassen met daarop een witte en een bruine hand. Mensen met een handicap bellen naar onze permanentie omdat ze geen levensnoodzakelijke produc-

ten meer kunnen kopen doordat de thuisbesteldiensten overbelast zijn. De inzet en moed van zorgverleners is meer dan bewonderenswaardig, maar helaas horen we dat zelfs zij te maken krijgen met vijandig gedrag door familieleden en burens omdat ze meer dan anderen dragers zouden kunnen zijn van het coronavirus.

Zoals steeds zijn de meldingen die we ontvangen een afspiegeling van wat er leeft in de samenleving. Het coronavirus treft mensen ongeacht hun huidskleur, afkomst, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, sociale afkomst ... Het zet mensen tegen elkaar op, maar weekt ook een golf van solidariteit los. Artikel 1 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens lijkt relevanter dan ooit: "Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren. Zij (...) behoren zich jegens elkaar in een geest van broederschap te gedragen." Unia wil volop inzetten op een samenleving van solidaire en verbonden mensen waarin iedereen gelijkwaardig kan deelnemen aan alle aspecten van het maatschappelijke leven. De initiatieven die we daartoe hebben genomen in 2019 vormen het onderwerp van dit jaarverslag.

We hebben het in dit jaarverslag over de werking van onze dienst Individuele Ondersteuning en onze Lokale Contactpunten in Vlaanderen en Wallonië. In 2019 verwerkten ze niet minder dan 8.478 meldingen uit de samenleving en op basis daarvan openden ze 2.343 nieuwe dossiers. Op 26 mei 2019 werden Europese, federale en regionale verkiezingen gehouden in België. Onze dienst Beleid en Samenleving bereidde, met hulp van collega's uit andere diensten, een memorandum voor, volgde de regeerakkoorden op en formuleerde aanbevelingen en adviezen voor de verschillende beleidsniveaus – van lokaal tot internationaal. Met onze vormingsinitiatieven, die gro-

tendeels gedragen worden door onze dienst Begeleiding en Training, bereikten we 14.698 deelnemers in 2019. Onze dienst Communicatie verzorgde opnieuw heel wat publicaties en persberichten en werkte mee aan verschillende campagnes. Onze dienst Handicap lanceerde in 2019 nieuwe campagnes, werkte mee aan tal van initiatieven en gaf verschillende adviezen en aanbevelingen. Tot slot zorgden onze dienst Intern Beheer en onze dienst Personeel ervoor dat – ook in moeilijke tijden van coronacrisis – de dagelijkse werking van Unia verzekerd bleef.

Een aantal gebeurtenissen markeerden 2019. Zo was er de controverse rond Aalst Carnaval, de grootschalige actie van politiediensten op terreinen voor woonwagenbewoners, de publicatie van een (langverwacht) koninklijk besluit over positieve acties, het assisenproces over de aanslag in het Joods Museum in Brussel ... We leggen in dit jaarverslag de focus op verschillende markante gebeurtenissen. Daarnaast geven we informatie over nieuwe wetgeving, campagnes, onderhandelde oplossingen, rechtszaken, adviezen en aanbevelingen, internationale rapporten, trainingsinitiatieven, publicaties ... We hebben het niet alleen over discriminaties, maar ook over haatmisdrijven en haatboodschappen. Wat dat laatste betreft zien we op allerlei vlakken een verharding van het discours. We merken ook dat de tijd van straffeloosheid voor al dan niet anonieme haatspraak op de (sociale) media voorgoed voorbij is.

Een constante van de afgelopen jaren is de jaarlijkse stijging van het aantal meldingen en dossiers bij Unia. In 2019 nam het aantal meldingen toe met 13,2% en het aantal dossiers met 6,9% (in vergelijking met 2018). In 2019 zagen we op het vlak van de criteria vooral een stijging in de ‘raciale’ criteria en op het vlak van de domeinen vooral een stijging in het domein werk. Op langere termijn is

de stijging nog markanter: tussen 2010 en 2019 kenden de meldingen bij Unia meer dan een verdubbeling en het aantal dossiers steeg met driekwart. We krijgen ook steeds nieuwe taken bij. Zo werd Unia bijvoorbeeld aangeduid als bevoegd orgaan in het kader van de EU-Richtlijn 2014/54/EU over het vrij verkeer van werknemers. In het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen, dat de interfederalisering van Unia heeft vastgelegd, staat dat er tegenover extra taken ook extra middelen moeten staan.

We zijn bezorgd over de middelen die ons moeten toelaten om onze wettelijke opdrachten naar behoren te kunnen blijven vervullen, en ook over de gevolgen van de door de Vlaamse regering aangekondigde uitstap uit Unia. De geplande uitstap dient volgens Unia de nodige waarborgen te bevatten op het vlak van onafhankelijkheid, daadwerkelijke samenwerking tussen instellingen en laagdrempelige toegankelijkheid voor melders en slachtoffers – en moet zeker voldoen aan de internationale standaarden voor gelijkheidsorganen.

De coronacrisis legt op pijnlijke wijze bloot hoe weinig rekening er wordt gehouden met de meest kwetsbaren in de samenleving. Ze doet de roep weerklinken naar een nieuw maatschappelijk project. Er gaan stemmen op die stellen dat onze samenleving nu meer dan ooit nood heeft aan een verbindend discours en aan bruggenbouwers. Mensen verbinden en bruggen bouwen tussen mensen behoort bij uitstek tot de kernopdrachten van Unia. We willen er in 2020, samen met al onze medewerkers, opnieuw volop onze schouders onder zetten.

Els Keytsman
Directeur

Patrick Charlier
Directeur

De publicaties van Unia evenals de adviezen, de rechtspraak en de onderhandelde oplossingen waarnaar in dit jaarverslag wordt verwezen, kan je raadplegen op onze website www.unia.be (respectievelijk in de rubriek Publicaties & Statistieken, Wetgeving & Aanbevelingen en Rechtspraak & Alternatieven). Naast dit jaarverslag publiceert Unia ook nog een cijferverslag en regionale werkingsverslagen.

A woman with long blonde hair is sitting in a wheelchair, looking directly at the camera with a slight smile. She is wearing a dark blue long-sleeved top and has her arms crossed over her lap. Her legs are prosthetic, with white and black components. She is wearing grey sneakers on her left leg and a white prosthetic foot on her right leg. The wheelchair has a red cushion. The background is a plain, light green wall.

Hoofdstuk 1

Markante
gebeurtenissen

Op zondag 26 mei 2019 trokken heel wat Belgen naar de stembus om de leden van het Federale Parlement, de parlementen van de deelstaten en het Europees Parlement te verkiezen. Voorafgaand aan de verkiezingen stelde Unia een memorandum op en vroegen we ook specifiek aandacht voor kiezers met een handicap¹. Na de verkiezingen gingen we na in welke mate de verschillende regeerakkoorden – in positieve of negatieve zin – aandacht besteedden aan gelijke kansen en discriminatie. In dit hoofdstuk komt niet alleen de verkiezingsactualiteit aan bod. We bekijken ook wijzigingen aan de antidiscriminatiewetgeving en gaan dieper in op het werkdocument dat Unia maakte voor de evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet en het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie.

1. Verkiezingen

1.1 | Voor de verkiezingen: memorandum en campagne voor kiezers met een handicap

Memorandum

Voor de verkiezingen publiceerde Unia het memorandum *Inzetten op mensenrechten* met daarin 61 concrete voorstellen om ongelijkheid aan te pakken. We vonden inspiratie voor de voorstellen in de tienduizenden meldingen die we uit de samenleving ontvingen, in de bemerkingen die werden geformuleerd tijdens opleidingen die we gaven, in de contacten met onze partners, in de studies ('barometers') die we lieten uitvoeren over onderwijs, arbeid en huisvesting ...

De aanbevelingen van Unia zijn in de eerste plaats bedoeld voor de nieuwe regeringen en dit op alle beleidsniveaus. Ze kunnen ook inspiratie leveren voor andere politieke verantwoordelijken, beleidsmakers, academici, organisaties uit het middenveld ... De aanbevelingen in het

memorandum zijn divers. Ze gaan bijvoorbeeld over de toegankelijkheid van gebouwen en openbaar vervoer voor mensen met een handicap, over het gebrek aan sociale woningen of over etnische profilering door politieambtenaren. Door onze expertise aan te reiken – in alle onafhankelijkheid – willen we helpen om goede voornemens om te zetten in concrete daden.



Deze aanbevelingen zijn voor Unia overigens niet enkel 'oriëntatiepunten', maar ook 'meetpunten' die zullen toelaten de nieuwe legislaturen te evalueren op hun concreet gevoerde beleid rond gelijke kansen. We komen in dit jaarverslag nog terug op een aantal aanbevelingen uit het memorandum.

Campagne voor kiezers met een handicap



'Ik heb een handicap en ik heb het recht om te stemmen, zoals iedereen' was het motto van een campagne die Unia eind 2017 lanceerde. Unia riep kiezers met een handicap op om tijdens de verkiezingen van 2018 en 2019 zelf te gaan stemmen. Artikel 29 van het door België geratificeerde VN-verdrag inzake de Rechten van Personen

met een Handicap stelt duidelijk dat mensen met een handicap ten volle moeten kunnen participeren aan het politieke leven. Toch gaan kiezers met een handicap maar al te vaak niet stemmen of geven ze een volmacht. Dat komt omdat ze bijvoorbeeld te maken krijgen met stembureaus die niet toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers of met verkiezingsprogramma's die opgesteld zijn in een voor hen weinig begrijpbare taal. Daardoor wordt hun stem niet

¹ We gebruiken in dit jaarverslag de term handicap zoals dat ook het geval is in het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

gehoord. In de aanloop van de verkiezingen van 26 mei 2019 vulde Unia de lijst verder aan van hulpmiddelen voor kiezers die zich willen voorbereiden om te gaan stemmen. De lijst is nog steeds raadpleegbaar op onze website².

Onderzoek burgerparticipatie mensen met een handicap

Nog in 2019 voerde Unia onderzoek uit naar de burgerparticipatie van mensen met een verstandelijke handicap en/of psychische kwetsbaarheid. Daarvoor werden individuele en groeps gesprekken gevoerd met 80 mensen met een verstandelijke handicap en/of psychische kwetsbaarheid. Die waren tussen 18 en 81 jaar oud en afkomstig uit de verschillende regio's van België. We spraken met familieleden, artsen, opvoeders, maatschappelijke werkers ... en verspreidden een enquête onder directeurs van voorzieningen.

Uit het onderzoek blijkt dat de betrokken groep te maken krijgt met vooroordelen. Sommigen denken dat mensen met een verstandelijke handicap en/of psychische kwetsbaarheid geen stemrecht hebben, niet bekwaam zijn om te stemmen, niet geïnteresseerd zijn in politiek of nog dat een inclusief verkiezingsproces niet mogelijk is. Mensen uit de doelgroep hebben nochtans wel degelijk dezelfde belangstelling voor politiek als andere mensen, maar ze ondervinden heel wat moeilijkheden. Hun professionele omkadering mist tijd en middelen om hen goed voor te bereiden op de verkiezingen. Er is geen verstaanbare informatie en documentatie voorhanden over de verkiezingen. De stembureaus kunnen een stresserende omgeving vormen en de stembiljetten en -instructies zijn voor sommigen moeilijk te begrijpen. De volledige resultaten van het onderzoek (en de bijhorende aanbevelingen) worden gepubliceerd in 2020.

1.2 | Verkiezingscampagne: verharding van het debat

Politieke campagnes

In het vorige jaarverslag stelde Unia al vast, naar aanleiding van de meldingen die we ontvingen voor en na de gemeente- en provincieraadsverkiezingen, dat het politieke discours leek te verharden. Die trend zette zich door in 2019. De verkiezingen van 26 mei 2019 zorgden in de eerste helft van 2019 voor een stijging van het aan-

tal meldingen bij Unia over haat op de sociale media (in vergelijking met de eerste helft van 2018). Unia ontving opnieuw tal van meldingen over bepaalde campagnes van politieke partijen en sommige uitspraken van politici.

Zo kregen we aan Nederlandstalige kant meldingen over campagnes van Filip Dewinter (Vlaams Belang) – meer bepaald over de *Go Back*-bus met de commentaar “*Deze Go Back-bus stopt wel aan Brussel-Noord en neemt alle schurft-, malaria- en tbc-migranten mee terug naar hun land van herkomst!*” – en over de ‘Stop Islamisering’-affiches die over Arabische winkelopschriften werden geplakt.

Daarnaast werd bijvoorbeeld een uitspraak van Zuhair Demir (N-VA) gemeld – “*Ik ben tegen de islamsschool omdat ik weet dat in die school de meisjes geïndoctrineerd gaan worden met achterlijke waarden.*” Ook foto's op Instagram van Guy D'Haeseleer (Vlaams Belang) werden ons gemeld tijdens de verkiezingsperiode. De foto's toonden onder meer zogenaamde *blackfaces*, carnavalisten die kledij droegen die gelijkenis vertoonde met de kledij van de Ku Klux Klan en woordspelingen op chocomousse.

Aan Franstalige kant waren er onder meer meldingen over de affiche ‘Welke maatschappij wil u?’ van de Lijst Destexhe. Op de affiche waren twee foto's van enkele vrouwelijke kandidaten in een zwembad te zien – op de bovenste foto droegen ze een boerkini en op de onderste foto een bikini. De affiche riep op om voor integratie en tegen communitarisme te stemmen. Ook de Facebookpagina van Aymeric de Lamotte (Lijst Destexhe) werd gemeld. Een bericht dat hij plaatste over de “*culturele onteigening*” van Brussel lokte tal van racistische reacties uit.

We kregen daarnaast bijvoorbeeld nog meldingen over een bericht op de Facebookpagina van Benoît Hons (PS). Onder een affiche met daarop een vrouw met een hoofddoek had hij geschreven: “*Zojuist gezien in een openbaar gebouw en op de rand van een hartaanval. De verantwoordelijken van het jeugdparlement van de Federatie Wallonië-Brussel zullen mij moeten uitleggen of het dragen van een hoofddoek de norm wordt om een goede burger te zijn in een land waar het mij essentieel lijkt om ostentatieve religieuze tekenen te vermijden (...).*” Begin 2020 werd Hons uit de partij gezet en nam hij ontslag uit zijn politieke mandaten, nadat hij in een Facebookbericht Roma onder meer had omschreven als “*een parasietensoort.*” Een laatste voorbeeld is Yasmine Dehaene (Parti Populaire) die in een bericht op Facebook een beeld schetste van problemen in Brussel – “*(...) verkoop van drugs op elke straathoek, vechtpartijen, overvallen, vuiligheid, buurten waar we verjaagd worden en men zegt ‘hier is het van ons, er zijn geen witte mensen meer’, wijken waar de wetten worden gedictieerd door extremisten (...)*” – en daarbij impliciet mensen van buitenlandse afkomst aanduidde als bron van deze problemen.

² www.unia.be/nl/artikels/mensen-met-een-handicap-voorbereiden-op-de-verkiezingen.

Reacties op campagnes

Daarnaast waren er ook meldingen over reacties – van politici en niet-politici – op politieke campagnes en uitspraken van politici. Zo kregen we tal van meldingen over een reactie van theatermaker Chokri Ben Chikha. In het televisieprogramma *De Afspraak* (Canvas) had hij gezegd: *“De 800.000 kiezers voor het Vlaams Belang zijn mensen die gevoelig waren voor de racistische propaganda die eigenlijk al een aantal jaar aan de gang is (...) dat is een teken dat ze daar ergens mee akkoord zijn.”* We kregen ook meldingen over een reactie van Laurette Onkelinx (PS) die in het RTBF-journaal stelde: *“Het Vlaams Belang is racistisch en gewelddadig.”*

Vrijheid van meningsuiting

Het uitgangspunt in de wetgeving en rechtspraak is de vrijheid van meningsuiting. Die geldt ook voor uitspraken die schokken, verontrusten of kwetsen. Volgens de rechtspraak krijgen politici zelfs een ruimere vrijheid om hun mening te verkondigen. Het politieke debat moet op het scherpst van de snede kunnen worden gevoerd. Daar staat wel tegenover dat politici meer en scherpere kritiek moeten kunnen verdragen.

In België is het strafbaar om in het openbaar, en met een kwaadwillige bedoeling, op te roepen tot discriminatie, haat of geweld (op basis van beschermde persoonskenmerken uit de Antiracismewet, Antidiscriminatiewet of Genderwet), om in het openbaar denkbeelden te verspreiden die gegrond zijn op rassuperioriteit of rassenhaat en om lid te zijn van, of mee te werken aan, een groep of vereniging die in het openbaar kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie verkondigt (op basis van beschermde persoonskenmerken uit de Antiracismewet).

Wanneer de strafbare uitspraken gebeuren in de kranten of sociale media, dan is er sprake van een drukpersmisdrijf. Artikel 150 van de Grondwet bepaalt dat ‘niet-racistische’ drukpersmisdrijven door een hof van assisen (en dus een volksjury) moeten worden beoordeeld, wat in de praktijk niet gebeurt omdat een dure en omslachtige assisenprocedure niet verantwoord wordt geacht voor drukpersmisdrijven (‘racistische’ drukpersmisdrijven daarentegen worden door de correctionele rechtbank beoordeeld). Juridisch is er daarom een groot verschil tussen (geschreven) strafbare uitspraken over bijvoorbeeld Marokkanen of Turken (nationaliteit, en dus ‘racistisch’ drukpersmisdrijf) en moslims (geloof of levensbeschouwing, en dus ‘niet-racistisch’ drukpersmisdrijf). Unia vraagt in haar memorandum om alle haatboodschappen volgens eenzelfde procedure te behandelen.

Het gevolg is dat politieke campagnes en uitspraken van politici vaak wel tegen de grens van de vrije meningsuiting aanleunen, maar toch niet strafbaar zijn of gestraft worden, bijvoorbeeld omdat de kwaadwillige bedoeling moeilijk kan worden aangetoond of omdat het gaat om ‘niet-racistische’ drukpersmisdrijven. De grotere vrijheid van politici om hun mening te verkondigen, houdt volgens Unia evenwel een grotere verantwoordelijkheid in, ook al is die juridisch niet afdwingbaar. Uitspraken van politici voeden immers maatschappelijke denkbeelden die kunnen leiden tot racisme en discriminatie. We komen in het hoofdstuk over haatboodschappen nog terug op de recente rechtspraak die steeds meer wijst op de verantwoordelijkheid voor de berichten en uitspraken op de sociale media en voor de haatreacties die daardoor worden uitgelokt.

Voorbeelden

Enkele voorbeelden kunnen verduidelijken hoe die maatschappelijke denkbeelden worden gevoed. Zo openden we enkele dagen na de verkiezingen van 26 mei 2019 een dossier over een brief die bij enkele gezinnen in Aalst werd gepost. In die brief stond *“Na deze verkiezingen is het heel duidelijk gebleken dat vreemden hier NIET welkom zijn. Vlaams Belang is de eerste en de grootste partij van Aalst (...). Het is duidelijk dat jullie in heel Europa niet meer welkom zijn, niemand moet jullie hebben (...). Jullie zijn zo achter en ongeciviliseerd, onbeleefd, laf, vuil, achterbaks, dom, jullie zijn halve beesten zonder geen enkele waarde. En vooral jullie zijn vuile profiteurs, jullie kinderen zijn zo onbeleefd en marginaal en zonder geen enkele opvoeding (...).”* Dit voorval toont aan hoe de verkiezingsuitslag soms wordt gebruikt om racisme te legitimeren.

De score van het Vlaams Belang werd in enkele gevallen nadrukkelijk ingeroepen om racistisch gedrag te rechtvaardigen. Zo opende Unia twee dossiers over een geval van verkeersagressie waarbij een persoon met een migratieachtergrond was betrokken. In het ene geval werd een sigaret naar het slachtoffer gegooid en werd geroepen: *“Ik ben van het Vlaams Blok (sic), ik ben tegen jullie soort en wil jullie allemaal weg.”* In het andere geval kreeg het slachtoffer te horen: *“Geen wonder dat het Vlaams Belang heeft gewonnen.”* Unia opende ook een dossier over een burenruzie waarbij tegen een zwart minderjarig meisje werd geschreeuwd: *“Negers, ge stinkt, ga terug naar jullie land. Er zijn vier op vijf Belgen die ulder niet meer willen.”*

Op de sociale media worden sommige mensen bitsiger, harder en racistischer in hun taalgebruik. De schroom valt steeds meer weg. Er wordt door sommigen open en bloot gehandeld – onder het motto ‘het is nu aan ons’ – en racisme kent een soort normaliseringsproces. Op onschuldige berichten wordt extreem gereageerd. Zo vroeg iemand, bij een bericht over een weggelopen

hond, zich af of het “*toch geen IS-hondje was*” want dat zou kunnen radicaliseren ...

Wellicht werken de uitspraken van sommige politici als olie op vuur. Mogelijk voelen mensen zich ook onaantastbaar omdat ze menen dat tegen haatboodschappen niet wordt opgetreden of niet kan worden opgetreden. Niet alleen op de sociale media, maar ook op straat lijkt het alsof steeds hardere taal wordt gesproken.

Toch is er ook goed nieuws. Heel wat mensen melden haatboodschappen bij Unia en geven aan dat ze genoeg hebben van de harde en racistische taal. Of ze wijzen op het gebrek aan verantwoordelijkheidsbesef bij bepaalde politieke partijen en politici. Zo kregen we in juli 2019 meteen een tiental reacties op een bericht dat Sam Van Rooy (Vlaams Belang) had verspreid op Twitter en waarin hij zei dat hij nog wel een ‘zwembad’ kende waar ‘lastige jongeren’ helemaal apart in hun ‘eigen zwemtijd’ mogen gaan zwemmen, namelijk de Middellandse Zee.



Islam = kanker

“Toen ik in de nacht van 22 mei 2019 mijn wagen parkeerde in Aarschot, wist ik niet wat ik zag. Op een vuilnisbak was een affiche geplakt met een racistische tekst en afbeelding. Ik heb die affiche meteen in de vuilbak gedeponneerd. Ik heb later op andere plaatsen dezelfde affiche aangetroffen en heb een PV laten opstellen door de politie. Ik contacteerde ook Unia.”

In dit dossier heeft Unia in eigen naam een klacht ingediend bij het parket.



1.3 | Na de verkiezingen: nieuwe regeerakkoorden

Algemeen

Enkele weken na de verkiezingen werden de eerste regeerakkoorden bekendgemaakt. Unia stelde met tevredenheid vast dat verschillende aanbevelingen uit haar memorandum werden overgenomen en wil uiteraard graag helpen om ze te realiseren. De Vlaamse regering gaf in het regeerakkoord aan dat de huidige samenwerking met Unia zal worden stopgezet. We komen daarop terug in 1.4.

Vlaanderen



Het regeerakkoord in Vlaanderen maakt de plannen bekend om het zogenaamde **M-decreet** af te schaffen en te vervangen door een begeleidingsdecreet voor kinderen met zorgnoden en hun leerkrachten. Het M-decreet geeft aan hoe scholen in Vlaanderen moeten omgaan met leerlingen die door specifieke onderwijsbehoeften de lessen in een gewone school niet zomaar kunnen volgen. Daarbij is inclusief onderwijs de eerste optie zodat minder leerlingen naar scholen voor buitengewoon onderwijs moeten worden verwezen.

Daarnaast wordt de afschaffing van de dubbele contingeren³ in het basisonderwijs aangekondigd. Deze dubbele contingeren moet ervoor zorgen dat kansarme of kansrijke leerlingen (afhankelijk van de schoolpopulatie) voorrang krijgen bij de inschrijving van nieuwe leerlingen. Op die manier komt een sociale mix onder de leerlingen tot stand.

Op het vlak van **werk** wil de Vlaamse regering verder gaan op de ingeslagen weg van sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles. Voor arbeidsdiscriminatie zal aan de Vlaamse Sociale Inspectie

3 Wat is dubbele contingeren? De school werkt bij de inschrijving met twee contingenten: indicatorleerlingen en niet-indicatorleerlingen. Indicatorleerlingen zijn leerlingen van wie de moeder geen diploma heeft van het secundair onderwijs of van wie het gezin een schooltoelage ontvangt. De andere leerlingen zijn niet-indicatorleerlingen. Als het plafond in het ene contingent bereikt is, krijgen leerlingen in het andere contingent voorrang. Door vooraf een percentage te bepalen voor indicatorleerlingen en niet-indicatorleerlingen worden de voorwaarden voor een sociale mix gegarandeerd.

gevraagd worden om aandacht te besteden aan het vermijden van elke vorm van wettelijk verboden discriminatie. Maar de inspectiedienst krijgt geen bevoegdheid om praktijktesten uit te voeren.

Voor **huisvesting** op de private huurwoningmarkt zal de convenant antidiscriminatie die werd afgesloten met de verhuurdersorganisaties worden geëvalueerd door alle betrokken partijen. De Woonraad, die advies geeft voor het Vlaamse woonbeleid, zal worden opgeheven. De effectieve opheffing wordt verwacht voor medio 2020.

Er komt ook een evaluatie van de **persoonsvolgende financiering** (PVF) die mensen met een handicap de mogelijkheid geeft om vrij te beslissen over de inzet van hun persoonlijk budget voor de organisatie van hun zorg en ondersteuning. Voor minderjarigen wordt PVF ingevoerd. Unia stelt vast dat de vrijgemaakte budgetten voor PVF tekortschieten. Tijdens deze legislatuur zullen opnieuw heel wat mensen met een handicap geen gebruik kunnen maken van de persoonsvolgende budgetten. Er staan vandaag 15.000 mensen op de wachtlijst voor persoonsvolgende financiering en meer dan 1.600 kinderen en jongeren wachten op een persoonlijk assistentiebudget⁴. De wachttijden zijn erg lang. Zo kreeg Unia een melding over een meisje dat kampt met concentratieproblemen door een behandeling die ze onderging voor kanker. Daarom moet ze noodgedwongen gewoon onderwijs combineren met thuisonderwijs. Dat heeft zware organisatorische en financiële gevolgen voor de ouders die werken als zelfstandige. Ze staan op de wachtlijst en waren op het ogenblik van de melding bij Unia al negen jaar aan het wachten op de toekenning van een budget.

De regering wil eveneens inzetten op **sociaal ondernemerschap** door het ondersteunen van kleinschalige privé-initiatieven voor personen met een handicap, zoals bijvoorbeeld initiatieven met inwonende zorgondernemers.

Wat de samenwerking met het **middenveld** betreft, wil de Vlaamse regering een objectief financieringskader uitwerken dat gericht is op de beleidsdoelstellingen van de Vlaamse overheid. Unia vraagt dat er de komende jaren nog plaats blijft voor middenveldorganisaties die een kritische stem laten horen tegenover het beleid.

Het personeel van de Vlaamse overheid dat rechtstreeks in contact staat met cliënten zal geen uiterlijke tekens meer mogen dragen van levensbeschouwelijke, religieuze, politieke of andere overtuigingen. Tegelijk behouden

lokale besturen wel de vrijheid om de **neutraliteit** van hun dienstverlening vorm te geven. In het provinciaal en gemeenschapsonderwijs zal worden gezorgd voor de levensbeschouwelijke neutraliteit voor leerkrachten en leerlingen; voor het vrij onderwijs en dat van de steden en gemeenten geldt de autonomie.

De Vlaamse regering stelt ook nog dat werken aan gelijke kansen een taak is voor alle beleidsdomeinen en dat de Vlaamse overheid zal bijdragen aan interfederale **actieplannen**. Eén zin in het regeerakkoord omschrijft het voornemen om consequent op te treden tegen racisme. Unia onderschrijft het principe van de transversale samenwerking en het consequent optreden tegen racisme, maar vraagt zich ook af in welke concrete acties dit uiteindelijk vorm zal krijgen.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest



In het regeerakkoord van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest werd een Brussels **wetboek** ter bestrijding van discriminatie aangekondigd. Het zal betrekking hebben op alle gewestelijke bevoegdheden en instellingen. De Brusselse regering zal ook pleiten voor een interfederaal **actieplan** tegen racisme.

Er zal worden onderzocht hoe de arbeids- en wooninspecties meer proactief **praktijktesten** kunnen uitvoeren. Een studie zal worden uitgevoerd om de haalbaarheid na te gaan van een openbaar huurwaarborgfonds dat alle huurwaarborgen zal centraliseren, zowel voor openbare als voor privéwoningen.

De Brusselse regering wil in overleg met Unia een strategie uitwerken voor de **Roma-bevolking**.

De regering zal ook pleiten voor het opnemen in de **leerplannen** van de Brusselse scholen van modules over de geschiedenis van de verschillende vormen van discriminatie, de kolonisatie, de LGBTIQ-bewegingen ...

De Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) maakte tot slot het voornemen bekend om het verbod op **levensbeschouwelijke tekens** te schrappen voor de Brusselse leerlingen in het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs waarvan zij de inrichtende macht is.

⁴ Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Evaluatie PVF – Tussentijdse evaluatie juni 2019, 7 en www.jaarverslagjeugdhulp.be.

Franse Gemeenschap



Het regeerakkoord van de Franse Gemeenschap kondigde aan dat de hervormingen in het kader van het *Pacte pour un enseignement d'excellence* (Pact voor Uitmuntend Onderwijs) worden voortgezet. De Franse Gemeenschap wil de barrières tussen gewoon en buitengewoon **onderwijs** verder afbreken. Er komt een hervorming van de psycho-medisch-sociale centra en meer in het bijzonder van de oriëntatieprocedures. De toegankelijkheid van de infrastructuur en leerprogramma's wordt verbeterd om inclusie te bevorderen. De basisopleiding en bijscholing van leerkrachten over diversiteit wordt verdiept en in de leerplannen van de scholen komen modules over de geschiedenis van de verschillende vormen van discriminatie, de migratie, de LGBTIQ-bewegingen ... In het onderwijs wordt gesensibiliseerd rond racisme en discriminatie en pestgedrag wordt bestreden.

De regering van de Franse Gemeenschap wil campagne voeren over haatboodschappen en steun verlenen aan een interfederaal **actieplan** tegen racisme, antisemitisme en xenofobie. Er komt ook een interministeriële conferentie over de rechten van mensen met een **handicap** en er wordt ingezet op de toegankelijkheid van sportactiviteiten voor mensen met een handicap. Ten slotte zouden ook de **openbare diensten** meer divers moeten worden.

Waals Gewest



In het regeerakkoord van het Waalse Gewest staat dat de regering een wettelijk kader wil uitwerken voor **praktijktesten** in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving. De **openbare diensten** moeten meer divers worden en het beleid zal erop gericht zijn om in openbare en particuliere organisaties de diversiteit te bevorderen.

Op het vlak van **wonen** komt er een plan om de discriminatie bij de toegang tot huisvesting te bestrijden. Unia hoopt dat dit plan ook zal zorgen voor een uitbreiding van de bevoegdheden van de regionale diensten voor woningcontroles zodat zij discriminaties kunnen aan-

pakken, bijvoorbeeld door gebruik te maken van praktijktesten. Unia betreurt dat op het vlak van huisvesting de ambitie om een centraal huurwaarborgfonds op te richten, werd opgegeven en vraagt dat het Waalse Gewest meer proactiviteit toont op het vlak van het onthaal van woonwagengebwoners.

De regering van het Waals Gewest wil de daadwerkelijke integratie van mensen met een **handicap** – tijdens heel hun levensloop – concretiseren (bijvoorbeeld voor wat betreft de keuze van een woonplek, de bereikbaarheid van gebouwen, de toegankelijkheid van openbaar vervoer ...). Ze steunt tot slot ook een interfederaal **actieplan** tegen racisme en discriminatie.

Duitstalige Gemeenschap



De regering van de Duitstalige Gemeenschap kondigt in haar regeerakkoord aan dat ze het bestaande aanbod aan **bevorderingspedagogiek** ('*Förderpädagogik*') verder wil uitbouwen en efficiënter wil maken. De diensten van Kaleido en het Centrum voor bevorderingspedagogiek (ZFP) wil men beter op elkaar afstemmen. In Sankt Vith komt een gemeenschappelijke inclusieve basisschool. Om haar dienstverlening inclusiever en laagdrempeliger te maken wil de Duitstalige Gemeenschap inzetten op **digitalisering**.



In verschillende regeerakkoorden wordt steun toegezegd aan een interfederaal actieplan tegen racisme

De Verenigde Naties hielden in 2001 in het Zuid-Afrikaanse Durban een wereldconferentie tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid. België engageerde zich toen tegenover de internationale gemeenschap om – zonder uitstel – een actieplan tegen racisme op te stellen. Dit voornemen werd in 2009 herhaald op een VN-conferentie in New York.

Ondanks herhaalde oproepen – onder meer door het VN-Comité ter uitbanning van rassendiscriminatie, de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie en de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties⁵ – en initiatieven is er na bijna twintig jaar nog steeds geen actieplan.

Voor Unia is een actieplan tegen racisme een prioriteit. Unia hoopt dat de verschillende engagementen in de regeerakkoorden geen loze beloften zijn en dat de verschillende overheden eindelijk het initiatief zullen nemen om een interfederaal actieplan tegen racisme op te stellen en in de praktijk te brengen. Dit over alle maatschappelijke domeinen heen en in samenspraak met sociale partners, beleidsinstanties, middenveldorganisaties, academici ... Federaal premier Sophie Wilmès (MR) liet op 23 januari 2020 alvast optekenen in de Kamer van Volksvertegenwoordigers dat een ontwerp van een interfederaal actieplan tegen racisme in de maak is. Op 19 februari 2020 keurde het Overlegcomité de oprichting van een interministeriële conferentie tegen racisme goed. Die kan dienen als ondersteunings- en adviesorgaan bij de voorbereiding van het actieplan.

1.4 | Vlaamse regering wil uit Unia stappen

Vlaams Gelijkekansencentrum

“De samenwerking met Unia stopt aan het einde van de lopende samenwerkingsovereenkomst en wordt vervangen door een eigen Vlaams Gelijkekansencentrum, dat werkt op basis van de antidiscriminatiewetgeving en dat de opdrachten van Unia en de genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst bundelt. Dit gelijkekansencentrum schakelt zich in een interfederaal mensenrechtenmechanisme conform de principes van Parijs om een A-status te behalen.”

Met deze passage in het regeerakkoord gaf de Vlaamse regering aan dat de huidige samenwerking met Unia zal worden stopgezet. De huidige samenwerkingsovereenkomst loopt tot 15 maart 2023. Bij Unia vinden we het onbegrijpelijk dat de beslissing werd genomen zonder ons daarbij te betrekken, zonder gefundeerde motivatie en zonder objectieve doorlichting of inhoudelijke evaluatie van de werking van Unia.

Unia is als interfederale instelling bevoegd voor het eerbiedigen van de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving op federaal niveau en op het niveau van de gewesten en gemeenschappen⁶. Daarnaast werd Unia door de Federale Overheid, de gewesten en de gemeenschappen aangeduid als onafhankelijk mechanisme voor het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap. Het interfederale karakter van Unia heeft onbetwistbaar een grote meerwaarde. Zo kunnen melders en slachtoffers van racisme of discriminatie terecht bij één instelling. Ook voor beleidsmakers, openbare diensten, academici, journalisten, middenveldorganisaties, sociale partners, internationale instellingen ... vormt Unia een uniek aanspreekpunt wanneer het gaat over racisme of discriminatie. Door de interfederale aanpak behoudt Unia een transversale visie over de verschillende beleids- en bevoegdheidsniveaus heen. Dit bevordert de doorstroming van kennis en ervaring en maakt een coherente aanpak op de verschillende beleids- en bevoegdheidsniveaus mogelijk. Unia garandeert ook de lokale aanwezigheid in de verschillende regio's van België.

5 Bijvoorbeeld CERD, Concluding observations on the sixteenth and nineteenth periodic reports of Belgium, 2014, overweging 6; ECRI, Report on Belgium, 2009, overweging 182 en HRC, Report of the Working Group on the Universal Periodic Review Belgium, 2016, overweging 140.9 e.v.

6 Unia is niet bevoegd voor de genderwetgeving. Daarvoor zijn bevoegd het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (voor de federale materies, evenals – op basis van protocollen – voor de materies van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de COCOF, de Duitstalige Gemeenschap, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest) en de genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst (voor de Vlaamse materies).

Drempels

Door het afbouwen van de interfederale werking worden drempels opgeworpen waarvan in eerste instantie de melders en slachtoffers van racisme of discriminatie de dupe zullen worden. Mensen zullen eerst moeten uitvlooien waar ze terecht kunnen of ze worden van de ene naar de andere instelling doorverwezen. Wat zal er bijvoorbeeld gebeuren met een Franstalige met een handicap die gediscrimineerd wordt op een bus van De Lijn in Brussel? Een homoseksuele man die in elkaar wordt geslagen op straat zal zich tot een andere instantie moeten richten dan een homoseksuele man die gediscrimineerd wordt op de Vlaamse huurmarkt. Het wordt dusodeloos ingewikkeld en klantvriendelijk. De nieuwe Vlaamse instelling zal wellicht ook meer geld kosten aan de belastingbetaler. Ongeveer 10% van het budget van Unia is afkomstig van Vlaanderen, maar meer dan de helft van de meldingen bij Unia zijn in het Nederlands.

Unia zal bevoegd blijven voor de federale materies zoals:

- discriminaties op de werkvloer;
- discriminaties betreffende bepaalde goederen en diensten;
- haatmisdrijven en haatboodschappen;

en voor de gewest- en gemeenschapsbevoegdheden met uitzondering van de Vlaamse.

Het Vlaamse Gelijkekansencentrum zou bevoegd worden voor de Vlaamse gewest- en gemeenschapsbevoegdheden zoals:

- discriminaties in het onderwijs;
- discriminaties in het interimwerk;
- discriminaties betreffende bepaalde goederen en diensten (waaronder huisvesting).

Unia berekende dat zowat 20% van de Nederlandstalige dossiers betrekking heeft op de gewest- en gemeenschapsbevoegdheden. Dat betekent dat na de terugtrekking uit Unia zowat 80% van de Nederlandstalige dossiers nog steeds door Unia zullen moeten worden behandeld. De vraag stelt zich ook of de Vlaamse dotatie⁷ wel volstaat om een Vlaams gelijkheidsorgaan te organiseren voor het behandelen van meldingen, het verlenen van adviezen, het sensibiliseren en begeleiden, het ontplooiën van activiteiten op internationaal vlak ...

Unia wil hoe dan ook voorkomen dat de expertise die we de afgelopen 25 jaar opbouwden verloren gaat en zal de

overgang daarom zo goed mogelijk begeleiden. Unia zal constructief meewerken om de beslissing van de Vlaamse regering uit te voeren en zal haar expertise ter beschikking stellen. We dringen erop aan dat de burgers en onze partners niet de dupe worden van het stopzetten van de samenwerking met Unia en vragen dat een kader voor de samenwerking met de nieuwe instelling wordt uitgewerkt zodat de burgers en onze partners niet het slachtoffer worden van de institutionele versnippering.

2. Nieuwe wetgeving en evaluatie bestaande wetgeving

2.1 | Ontkenning van bepaalde genocides en andere nieuwe wetgeving

Ontkenning bepaalde genocides

In 2019 werden nieuwe wetten, decreten en ordonnances goedgekeurd over materies waarvoor Unia bevoegd is. Meer algemene wijzigingen aan de antidiscriminatiewetgeving worden hieronder besproken. Specifieke wijzigingen, bijvoorbeeld over de bestraffing van haatmisdrijven, komen in de volgende hoofdstukken aan bod.

Aan artikel 20 van de Antiracismewet werd door de Wet van 5 mei 2019 een vijfde lid toegevoegd over de ontkenning van bepaalde genocides⁸. De Negationismewet uit 1995, die betrekking heeft op de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaalsocialistische regime werd gepleegd, bleef ongewijzigd. Het nieuwe artikel 20, 5° van de Antiracismewet bestraft het in het openbaar ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren van feiten overeenstemmend met een misdaad van genocide, een misdaad tegen de mensheid of een oorlogsmisdaad voor zover ze werden vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht.

Door de wijziging aan de Antiracismewet kan Unia voortaan ook meldingen behandelen over andere genocides,

7 Zie deel 3.1 van hoofdstuk 7.

8 Artikel 115 Wet van 5 mei 2019 houdende diverse bepalingen in strafzaken en inzake erediensten, en tot wijziging van de wet van 28 mei 2002 betreffende de euthanasie en van het Sociaal Strafwetboek, BS 24 mei 2019, 50.023.

zoals de genocides in Rwanda en in het voormalige Joegoslavië. De Armeense genocide werd tot op heden nog niet vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht en valt daarom buiten het toepassingsgebied van artikel 20, 5° van de Antiracismewet. Unia betreurt die uitzondering en is van mening dat de wetgeving van toepassing zou moeten zijn op alle genocides die door België werden erkend. In januari 2020 besliste de raad van bestuur van Unia daarom om zich te voegen bij het beroep tot vernietiging dat door het Comité van Armeniërs in België werd aanhangig gemaakt bij het Grondwettelijk Hof, tegen de wijziging aangebracht door de Wet van 5 mei 2019.

Andere nieuwe wetgeving

Het Waals **decreet** van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie werd gewijzigd⁹. Zo is onder meer het nieuwe criterium 'samenstelling van het gezin' toegevoegd, 'gezondheidstoestand' vervangt nu 'huidige en toekomstige gezondheidstoestand' en 'sociale afkomst' werd uitgebreid tot 'sociale afkomst en status'. Andere wijzigingen aan het decreet zijn bijvoorbeeld nog de verwijzing naar discriminatie bij associatie en de uitbreiding van de bescherming tegen represailles tot personen die optreden als raadsman, verweerder of steun van de betrokkene.

In het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest werd een **kaderordonnantie** goedgekeurd over diversiteit en discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij¹⁰. De kaderordonnantie voorziet onder meer in het uitwerken van actieplannen diversiteit en het aanstellen van diversiteitsmanagers. Het bevat ook bepalingen over discriminatie in de arbeidsbetrekkingen.

Unia publiceerde in 2017 een uitgebreid **evaluatieverslag** over de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet¹¹. We werden daarover in 2018 gehoord door de bevoegde commissie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers¹² samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie. Het evaluatieproces heeft tot nog toe niet geleid tot aanpassingen aan de federale

antidiscriminatie wetten. Unia dringt erop aan om hiervan werk te maken in de huidige legislatuur. Unia maakte ook een **analyse** van het Decreet van 19 maart 2012 van de Duitstalige Gemeenschap ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie¹³ dat in 2017 werd voorgesteld in de bevoegde commissie van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap.

2.2 | Evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet

Het Vlaamse Gelijkekansendecreet wordt grondig geëvalueerd. Net zoals dat het geval was voor de evaluatie van de federale wetgeving, maakte Unia een uitgebreide analyse. We stelden een werkdocument op waarin de handhaving van het decreet wordt nagegaan en aanbevelingen worden geformuleerd voor het verbeteren van het Gelijkekansendecreet¹⁴ en het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie¹⁵.

Unia stelt onder meer voor om de lijst met beschermde criteria, de begripsomschrijvingen en het beschermingsniveau uit het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie gelijk te schakelen met het Gelijkekansendecreet. Het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie gaat op een aantal punten immers minder ver. Zo bevat het minder beschermde criteria dan het Gelijkekansendecreet. Daardoor moet men soms terugvallen op het Gelijkekansendecreet. Maar de Vlaamse Sociale Inspectie kan dan bijvoorbeeld weer geen toezicht uitoefenen op het Gelijkekansendecreet. Unia stelt daarom voor om beide decreten gelijk te schakelen of op te nemen in één alomvattend decreet. Unia vraagt in haar werkdocument ook nog dat de inspectiediensten ambtshalve tot controles kunnen overgaan wanneer er objectieve aanwijzingen van discriminatie zijn. Andere aanbevelingen hebben betrekking op de beschermde criteria, de voorwaarden voor positieve actie, de bescherming tegen represailles en het invoeren van de mogelijkheid voor collectief herstel van de veroorzaakte schade (de zogenaamde '*class action*').

Onze aanbevelingen nemen overigens niet weg dat het Gelijkekansendecreet een voorbeeld vormt voor gelijkwaardige decreten en een alomvattend kader creëert voor het voeren van een breed en sluitend gelijkekansenbeleid.

9 Decreet van 2 mei 2019 tot wijziging van het decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en het Gerechtelijk Wetboek, BS 14 augustus 2019, 78.211.

10 Kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij, BS 24 mei 2019, 50.294.

11 www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/evaluatie-van-de-antidiscriminatiewet-en-antiracismewet-2017.

12 Hand. Kamer, Verenigde commissies voor de justitie en voor de volksgesondheid, het leefmilieu en de maatschappelijke hernieuwing 2017-18, 24 mei 2018, nr. 3117/001.

13 www.unia.be/de/gesetzgebung-empfehlungen/empfehlungen-von-unia/analyse-des-dekrets-der-deutschsprachigen-gemeinschaft.

14 Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet, BS 23 september 2008, 49.410.

15 Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, BS 26 juli 2002, 33.262.



Hoofdstuk 2

De beschermde
criteria

In 2019 ontving Unia 8.478 individuele meldingen. Die gaven aanleiding tot het openen van 2.343 dossiers. Tegenover 2018 steeg het aantal individuele meldingen met 13,2% en het aantal dossiers met 6,9%. In dit hoofdstuk schetsen we de opvallendste gebeurtenissen uit 2019 voor de beschermde criteria die het meest worden gemeld. De gedetailleerde cijfermatige analyse van de meldingen en dossiers uit 2019 per criterium kan je lezen in ons cijfersverslag, een aparte publicatie. We sluiten dit hoofdstuk af met een verwijzing naar de onderhandelde oplossingen en een overzicht van de rechtszaken uit 2019.

1. De ‘raciale’ criteria - algemeen

1.1 | Focus: volksfeesten zorgen voor controverse

Carnaval en de grenzen van de vrijheid van expressie



Carnavalsoptochten en andere volksfeesten staan vaak bol van stereotiepe voorstellingen van minderheden. Jaar na jaar ontvangt Unia er meldingen over. In 2019 gingen die meldingen vooral over een praalwagen met antisemitische stereotypen tijdens Aalst Carnaval en over de zogenaamde ‘blackfaces’ tijdens

de Ducasse in Ath en in Deux-Acren (Lessines). Aan het einde van het jaar komen er ook altijd wel enkele meldingen binnen over de figuur van Zwarte Piet.

Opvallend daarbij is dat telkens twee opvattingen diametraal tegenover elkaar staan. Er is ontzettend snel sprake van polarisatie. Aan de ene kant ontvangen we meldingen van melders die werden gekwetst door de stereotiepe en weinig respectvolle voorstellingen van minderheden en

de, naar hun aanvoelen, grensoverschrijdende gedragingen. Aan de andere kant krijgen we meldingen van melders die niet begrijpen waarom lokale volkse tradities, met een lange voorgeschiedenis, ineens zo gevoelig liggen bij bepaalde minderheden en door ‘externen’ in vraag worden gesteld. Bij dat alles komt nog dat het debat in sommige gevallen een nationale, of zelfs wereldwijde, weerklank krijgt door de razendsnelle verspreiding van – niet altijd even genuanceerde – informatie via de (sociale) media.

In oktober 2019 stelde Unia het rapport *Carnaval en de grenzen van de vrijheid van expressie* voor. Het doel van deze publicatie is het debat rond de carnavalsoptochten en andere volksfeesten – en rond zaken zoals de figuur van Zwarte Piet – te objectiveren en weg te leiden van de hoogoplopende emoties en patstellingen. Het rapport bevat een overzicht van de meldingen bij Unia, een analyse van het sociologisch-historisch kader en een juridische toetsing aan de relevante Belgische wettelijke bepalingen.

Juridische toetsing

Bij de juridische toetsing is het uitgangspunt steeds de vrijheid van expressie en het verbod op preventieve maatregelen. Daarbij moet rekening worden gehouden met de context. Bepaalde expressies kunnen problematisch of zelfs strafbaar zijn in een bepaalde context, maar zijn dat niet noodzakelijk in een andere context. Vergelijk bijvoorbeeld het brengen van de Hitlergroet in een historische film (niet strafbaar) of op een Joodse begraafplaats (wel strafbaar). Zaken die te zien zijn in een carnavalsoptocht – een plaatselijk en tijdelijk gebeuren – mogen niet bekeken worden alsof ze zich gemanifesteerd hebben buiten de context van carnaval. Vanuit juridisch oogpunt is het ten slotte ook belangrijk om een onderscheid te maken tussen uitingen die racistisch zijn en uitingen die strafbaar zijn. Niet alle uitingen van racisme, antisemitisme, homofobie ... zijn op dit ogenblik strafbaar. Dat blijkt alleen al uit de benaming van de Antiracismewet (Wet ter bestrijding van *bepaalde* vormen van racisme) en de Antidiscriminatiewet (Wet ter bestrijding van *bepaalde* vormen van discriminatie). Een strafbare vorm van racisme, antisemitisme, homofobie ... is bijvoorbeeld het in het openbaar oproepen tot discriminatie, segregatie, haat of geweld. In verband met racisme is ook het in het openbaar verspreiden van racistische denkbelden strafbaar.

We kunnen het juridische kader illustreren aan de hand van de Aalsterse praalwagen ‘Sabbatjaar’ waarover Unia een vijftiendertigtal meldingen ontving in 2019. Een lokale groep had – met gerecycleerde koppen – een praalwagen gebouwd rond het thema Sabbatjaar – een gekend begrip in het Aalsterse carnavalsmilieu. Op de praalwagen waren

karikaturen van orthodoxe Joden te zien. Ze waren in het roze gekleed en omringd met ratten (die volgens de carnavalsgroep muizen moesten voorstellen). In een kluis werd het (zagezegde) opgespaarde geld bewaard. Volgens Unia droeg de praalwagen ontegenzeggelijk antisemitische stereotiepe voorstellingen uit, maar was er op grond van de Belgische wetgeving geen sprake van strafbare feiten. Het is volgens de Belgische wetgeving onder meer strafbaar om in het openbaar aan te zetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld tegenover een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan wegens een beschermd criterium. Daarbij moet aangetoond worden dat de dader een kwaadwillige bedoeling had en niet louter handelde uit onachtzaamheid.



Zelfs als men zou stellen dat er voldaan werd aan de materiële elementen van het aanzettingsmisdrijf, dan nog is het betwistbaar dat de carnavalisten van de praalwagen 'Sabbatjoor' handelden met een kwaadwillige bedoeling – dat ze met andere woorden de intentie, de wil of de hoop hadden dat anderen personen uit de Joodse gemeenschap, of de Joodse gemeenschap als dusdanig, zouden gaan discrimineren, segregeren of haten of tegen hen geweld zouden gaan gebruiken.

Het valt uiteraard niet uit te sluiten dat stereotypen onbewust meespeelden in het associëren van Joden met geld en ratten (muizen) en in die zin bracht het geheel van de praalwagen onmiskenbaar antisemitische stereotypen over. Anderzijds kon uit de contextuele elementen, en de uitleg die door de verantwoordelijken van de carnavalsgroep werd gegeven, worden besloten dat er geen sprake was van een kwaadwillige bedoeling in de wettelijke betekenis van de term. De carnavalsgroep had, bijvoorbeeld, eerder toevallig koppen met een karikaturale grote neus hergebruikt.

De vergelijking met de praalwagens die tijdens het nazi-regime rondreden in Duitsland gaat vanuit juridisch oogpunt niet op volgens Unia. De nazi's hadden duidelijk wel een kwaadwillig opzet en ze gebruikten bewust stereotiepe beelden van Joden om antisemitische haat te zaaien onder de Duitse bevolking.

Unia pleit voor dialoog

In het rapport over carnaval besluit Unia dat gerechtelijke procedures niet de meest aangewezen oplossing zijn. Unia pleit onder meer voor een rechtstreekse dialoog tussen de betrokkenen zodat ze elkaars gevoeligheden, kwetsbaarheden en standpunten kunnen leren kennen. Na protesten tegen de zogenaamde 'blackfaces' in Ath, bijvoorbeeld, sprak de plaatselijke burgemeester met enkele vertegenwoordigers van het protesterende collectief Bruxelles Panthères. Enkele dagen later overhandigde 'Le Sauvage' van Ath zijn ketens aan de burgemeester tijdens de optocht. Hiermee werd een duidelijk signaal gegeven, aan zowel de lokale gemeenschap als aan de manifestanten, en een belangrijke eerste stap gezet.

In het dossier van de praalwagen 'Sabbatjoor' werden verschillende initiatieven genomen om een dialoog op gang te brengen en voorbij het juridische te gaan: rechtstreekse ontmoetingen met de betrokkenen, schriftelijke verontschuldiging van de carnavalsgroepen, bezoek aan de Kazerne Dossin en aan het carnavalsmuseum ... We hebben de initiatieven die Unia nam in dit jaarverslag schematisch samengevat. Jammer genoeg bleef de burgemeester van Aalst drie keer weg van de ontmoetingen die waren belegd met vertegenwoordigers van de Joodse organisaties. Unia meent dan ook dat het stadsbestuur en de burgemeester van Aalst veel kansen hebben laten liggen om de dialoog aan te gaan.

Lokale insteek

Carnavalsoptochten en andere volksfeesten zijn bij uitstek evenementen die verschillende bevolkingsgroepen kunnen samenbrengen. Unia vraagt om er écht inclusieve evenementen van te maken met respect voor iedereen.

De maatschappij evolueert voortdurend en wat vroeger acceptabel was, is dat nu soms niet meer. Tijdens de Kattenstoet in Ieper worden bijvoorbeeld ook geen levende katten meer van het belfort geworpen. Tradities zijn niet onveranderlijk. Ze kunnen zich aan de veranderende omgeving aanpassen – hetgeen in de praktijk ook gebeurt – en ze kunnen op die manier overleven.

Om het inclusieve karakter van carnaval te bevorderen zouden lokale overheden campagnes kunnen opzetten. Dit moet in nauwe samenwerking gebeuren met de lokale gemeenschappen die instaan voor het waarborgen van deze evenementen en van hun symbolische en collectieve betekenis. Vanuit de Vlaamse regering werd alvast het aanbod gedaan om de lokale overheden te ondersteunen in het zoeken naar depolarisatie en het herdefiniëren van carnaval. Het signaal om daar écht mee aan de slag

te gaan, moet vanuit die lokale overheden zelf komen. Vlaams minister Bart Somers (Open VLD) liet dat op 4 februari 2020 weten in zijn antwoord op een parlementaire vraag over Aalst Carnaval.

Naast het voeren van campagnes door lokale overheden zouden scholen, jeugdbewegingen ... ook kunnen werken rond de betekenis van stereotypen en vooroordelen.

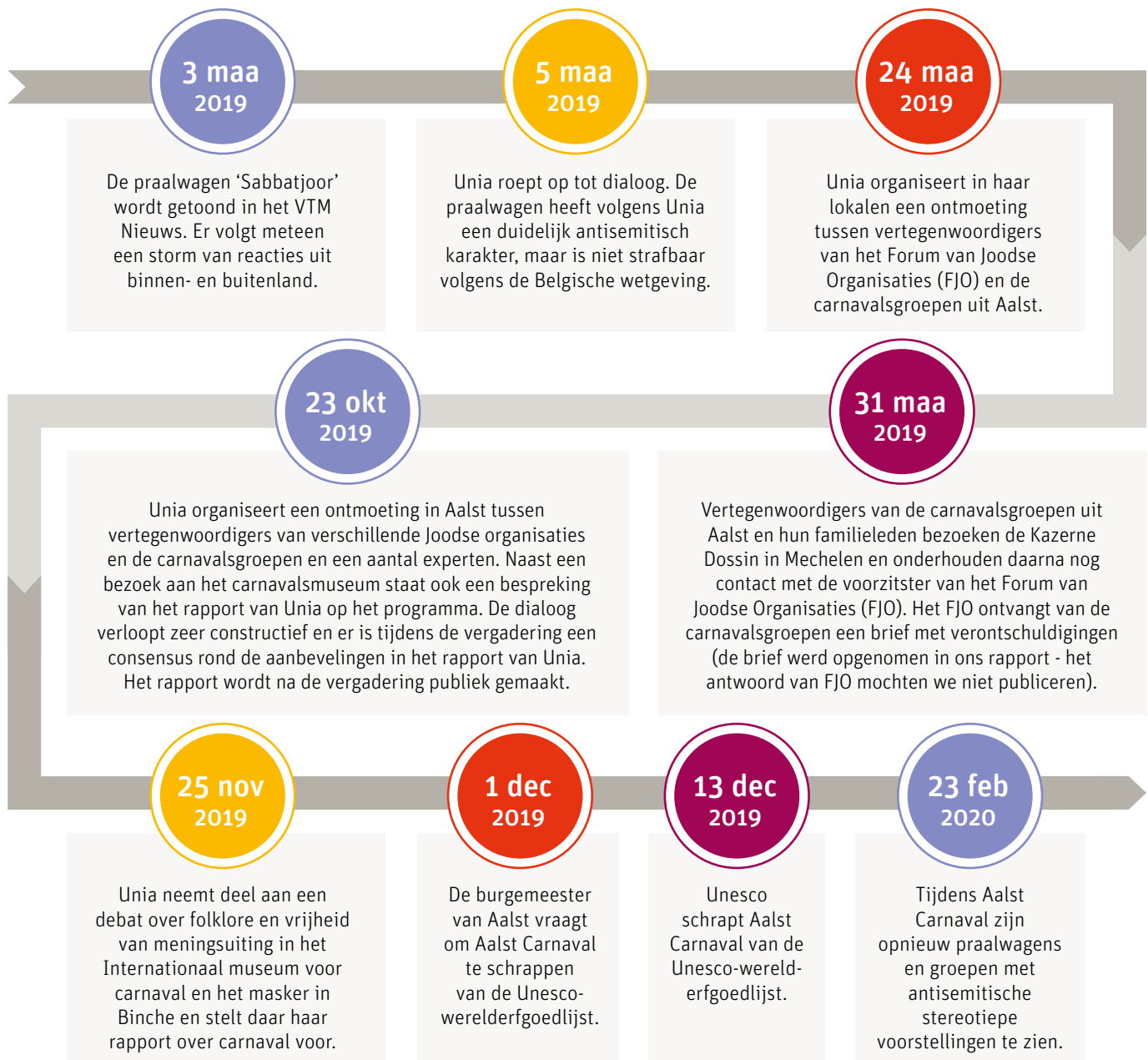
Aalst Carnaval opnieuw problematisch

In 2020 waren er opnieuw tal van antisemitische stereo-

typen te zien op Aalst Carnaval. Vooral de voorstelling van Joden als mieren – lokaal bedoeld als een woordspeling – lokte nationaal en internationaal opnieuw tal van negatieve reacties uit. Door zich eind 2019 terug te trekken van de Unesco-werelderfgoedlijst gaven het stadsbestuur en de burgemeester van Aalst het teken dat 'in Aalst alles is toegelaten'. Ze stuurden het signaal uit dat de carnavalsgroepen zich in 2020 volledig mochten laten gaan.

Doordat het stadsbestuur en de burgemeester van Aalst hun verantwoordelijkheid niet hadden opgenomen, en niet hadden geanticipeerd op risico's en excessen, werd Aalst Carnaval in 2020 opnieuw problematisch.

In het dossier over Aalst Carnaval koos Unia ervoor om te bemiddelen tussen de Joodse organisaties en de carnavalsgroepen



1.2 | Racisme in 2019

Verschillende vormen van racisme

Racisme blijft een aanhoudend probleem in onze samenleving. Het grootste deel van de meldingen die Unia jaarlijks ontvangt, gaat over de ‘raciale’ criteria. Dat zijn nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming. In 2019 opende Unia bijvoorbeeld dossiers over een rekrut bij de brandweer die racistische graffiti aantrof op zijn helm en bier en hesp in zijn kastje; over een politicus van het Vlaams Belang die in een privébericht zwarte mensen omschreef als “*huisdieren*” en over een uitbaatster van een winkel die het personeel opdeelde in “*Arabieren*” (‘*Arabes*’), “*blanken*” (‘*gwèrès*’) en “*makakken*” (‘*macaques*’).



‘Hackathon’ voor diversiteit

Charleroi-middenvelder Marco Ilaimaharitra verliet begin november 2019 emotioneel het voetbalveld van KV Mechelen nadat naar hem “*vuile neger*” werd geroepen en de Hitlergroet werd gebracht vanuit de tribune¹⁶. Racistische – maar ook antisemitische en homofobe – spreekwoorden tijdens voetbalwedstrijden zijn jammer genoeg geen uitzondering. De Belgische voetbalbond organiseerde op 19 oktober 2019 een ‘hackathon’ in het Belgian Football Center in Tubeke. Een veertigtal jongeren lanceerden ideeën om discriminatie en racisme in het voetbal te bestrijden. Unia steunde het initiatief en zetelde mee in de jury. De voetbalbond engageerde zich om de beste ideeën uit te voeren. In november 2019 maakte de Pro League vervolgens haar actieplan tegen discriminerende en kwetsende spreekwoorden en uitlatingen bekend met daarin een hele reeks concrete richtlijnen voor alle profclubs.



Omdat racisme zich voordoet op verschillende domeinen en onder verschillende vormen, is het juist zo moeilijk om het te bestrijden. Een gediversifieerde aanpak is daarom nodig. Racisme komt structureel voor in onze samenleving, bijvoorbeeld in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en op de huurwoningmarkt. Dit ‘structurele’ racisme kan zich op individueel vlak vertalen in ‘dagelijks’ racisme. We merken in het eerste hoofdstuk van dit jaarverslag al op dat de drempel om zich racistisch te uiten in alledaagse situaties steeds lager lijkt te komen liggen. Er is bovendien ook het fenomeen van het ‘georganiseerde’ racisme. Dat wordt uitgedragen door groepen zoals Schild & Vrienden, Identitaires Ardenne en Nation. Die groepen surfen mee op de golf van de Alt-rightbeweging en ze maken handig gebruik van de sociale media om hun gedachtegoed heel doelgericht te propageren.

We wezen erop dat een interfederaal actieplan tegen racisme nog steeds ontbreekt. Het is dan ook een positief signaal dat de toenmalige federale minister van Gelijke Kansen, Kris Peeters (CD&V), op 21 maart 2019 een campagne tegen racisme lanceerde en ter gelegenheid daarvan de volgende regeringen opriep om werk te maken van een actieplan. Andere positieve signalen zijn ook nog het Brusselse Actieplan ter bestrijding van racisme en discriminatie van 29 maart 2019¹⁷ en de verplichting in een decreet van de Franse Gemeenschap om minstens tweejaarlijks een campagne rond racisme te organiseren voor het grote publiek¹⁸.



16 Op 12 februari 2020 veroordeelde de correctionele rechtbank van Mechelen de dader voor aanzetten tot haat of geweld tegenover een persoon tot een werkstraf van 65 uur en een stadionverbod van 3 jaar.

17 Brussels Actieplan ter bestrijding van racisme en discriminatie 2019-2020, www.equal.brussels.

18 Decreet van 8 maart 2018 betreffende de bevordering van burgerzin en interculturaliteit, BS 2 mei 2018, 37.368.

1.3 | Rechtspraak uit 2019 over racisme

In dit jaarverslag komen we nog herhaaldelijk terug op meldingen, rechtspraak en initiatieven over racisme – onder meer bij de bespreking van de haatmisdrijven en haatboodschappen. Hieronder vermelden we alvast twee belangrijke gerechtelijke uitspraken waarbij Unia betrokken partij was.

Een arrest van het arbeidshof van Antwerpen van 16 januari 2019 ging over een **sollicitant** die bij vergissing een interne mail kreeg met daarop “*Doe maar inderdaad. Weer zo nen buitenlandse naam.*” Unia vroeg meer uitleg aan de onderneming en kreeg te horen dat, volgens de onderneming, niet alle buitenlandse werkrachten met goede intenties komen werken en vaak meer kosten aan ziekenkas dan dat ze de onderneming iets opbrengen. Het arbeidshof oordeelde dat er sprake was van directe discriminatie op grond van nationale en/of etnische afstamming, beval de staking van de discriminatie en kende de afgewezen sollicitant de wettelijk voorziene forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon toe.

Een kandidaat-huurder van Afrikaanse origine kreeg van een vastgoedmakelaar te horen dat de eigenaar al voor een andere kandidaat had gekozen. De **kandidaat-huurder** organiseerde zelf een praktijktest¹⁹. Hij liet nadien een vrouw contact opnemen met het kantoor en toen bleek het pand nog wel vrij te zijn. De rechtbank van eerste aanleg van Waals-Brabant oordeelde op 3 september 2019 dat er sprake was van directe discriminatie op grond van de huidskleur en de nationale en/of etnische afstamming door de vastgoedmakelaar, beval de staking van de discriminatie en kende de afgewezen kandidaat-huurder de decretaal voorziene forfaitaire schadevergoeding van 1.300 euro toe. De vastgoedmakelaar moest de uitspraak uithangen in zijn kantoren en laten publiceren in het tijdschrift van het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars.

2. Antisemitisme

2.1 | Focus: aanslag Joods Museum was antisemitisch haatmisdrijf

Assisenproces

Op 24 mei 2014 vond een aanslag plaats in het Joods Museum in Brussel. Een man viel er binnen, gewapend met een handvuurwapen en een kalasjnikov, en maakte vier dodelijke slachtoffers. Een Israëlisch echtpaar en een vrijwilligster die in het museum werkte, overleden ter plekke. Een medewerker van het museum werd zwaargewond en overleed later alsnog. Eind mei 2014 werd in Marseille Mehdi Nemmouche als verdachte aangehouden. Later kwam ook Nacer Bendrera in het vizier. Hij had wapens geleverd voor de aanslag. In januari 2019 begon in Brussel het assisenproces tegen Nemmouche en Bendrera.

Nemmouche en Bendrera werden op 7 maart 2019 schuldig bevonden door een volksjury. De eerste voor viervoudige terroristische moord en verboden wapenbezit. De tweede voor mededaderschap. Op 12 maart 2019 werd de straf uitgesproken, respectievelijk levenslange opsluiting en vijftien jaar opsluiting.



Unia had zich in eigen naam burgerlijke partij gesteld. Op die manier wilde Unia de slachtoffers ondersteunen en ook verzekeren dat tijdens het onderzoek en het assisenproces het antisemitische haatmotief werd onderzocht. De jury stelde bij het beantwoorden van de schuldvraag inderdaad vast dat de aanslag opzettelijk was gepleegd.

¹⁹ Op de website van Unia staat meer informatie over de wijze waarop een dergelijke test kan worden uitgevoerd.

met het doel de Belgische bevolking in het algemeen en – gelet op het doelwit van de aanslag – de Joodse gemeenschap in het bijzonder angst aan te jagen. De aanslag had een impact op de verhoging van het dreigingsniveau in België – meer bepaald voor evenementen van de Joodse gemeenschap – en bracht daardoor ernstige schade toe aan de Belgische Staat. Bij het bepalen van de strafmaat hield het hof van assisen rekening met de antisemitische uitlatingen van Nemmouche, het manifeste anti-Joodse karakter van de aanslag en de traumatiserende gevolgen voor de Joodse gemeenschap. De aanslag in het Joods Museum in Brussel was wel degelijk een antisemitisch haatmisdrijf.

2.2 | Antisemitisme in 2019

Heropleving antisemitisme

In het vorige jaarverslag stelde Unia een heropleving van antisemitisme vast in Europa en in België. Daarbij verwezen we onder meer naar een aantal incidenten en naar de cijfers uit het rapport over antisemitisme²⁰ dat het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie (FRA) eind 2018 had gepubliceerd. FRA publiceerde in 2019 een vervolgonderzoek waarin het dieper inging op de perceptie van, en ervaring met, antisemitisme door jonge Joodse EU-inwoners²¹. In de twaalf lidstaten waar het onderzoek werd uitgevoerd, geeft 81% van de jonge Joodse inwoners (tussen 16 en 34 jaar) aan dat antisemitisme een probleem vormt in hun land en 83% is van mening dat antisemitisme toenam in de voorbije vijf jaar. Vooral de toename van antisemitisme op het internet en in de sociale media wordt als een groot probleem ervaren. In de 12 maanden voorafgaand aan het vervolgonderzoek (dat plaatsvond in mei en juni 2018) had 44% minstens eenmaal antisemitisch pestgedrag ervaren en 4% was het slachtoffer geweest van minstens één antisemitisch incident met geweld. Ook uit het vervolgonderzoek blijkt dat de aangiftebereidheid van de slachtoffers nog steeds erg laag ligt. 45% van de ondervraagden vermijdt het dragen van Joodse symbolen in het openbaar uit veiligheidsoverwegingen.



Registreer antisemitisme apart bij politie en parket

Unia vraagt dat de politie en het parket antisemitisme als een aparte categorie registreren. Momenteel is dat enkel het geval voor misdrijven die vallen onder de Negationismewet. De politie en het parket registreren weliswaar misdrijven die onder de Antiracismewet vallen, maar zonder een onderscheid te maken tussen de verschillende vormen van racisme (zoals antisemitisme, afrofobie of antiziganisme). Een meer gedetailleerde registratie zou toelaten om de verschillende vormen van racisme beter in kaart te brengen, waardoor er adequater op kan worden gereageerd.

Resolutie over de bestrijding van antisemitisme

Op 14 december 2018 werd in de Belgische Senaat een **resolutie** goedgekeurd over de bestrijding van antisemitisme²². Unia had hiervoor advies verstrekt en werd ook gehoord in de bevoegde commissie van de Senaat. Het advies staat op onze website in de rubriek Wetgeving & Aanbevelingen. De resolutie leidde meteen tot een aantal concrete acties. Zo werd in 2019 de Waakzaamheidscel Antisemitisme – na herhaaldelijke oproepen van Unia – opnieuw samengeroepen op 12 maart en 27 november. Unia maakt deel uit van dit overlegorgaan.

Op 25 oktober 2019 nam Unia ook deel aan een **ontmoeting** tussen vertegenwoordigers van het openbaar ministerie, de politie, verschillende minderheidsgroepen en de werkgroep COL13/2013²³. Tijdens die ontmoeting werd dieper ingegaan op de afhandeling van dossiers over discriminatie en haatmisdrijven, waaronder de dossiers over antisemitisme.

Om de referentiemagistraten en -ambtenaren van de politie die de dossiers over discriminatie en haatmisdrijven opvolgen te sensibiliseren rond het thema antisemitisme, organiseerde de coördinerende referentiemagistraat op 1 maart 2019 een **vergadering** in het kader van de omzendbrief COL13/2013 in de Kazerne Dossin. Tijdens die ver-

20 Ervaringen en percepties van antisemitisme - Tweede enquête over discriminatie en haatmisdrijven tegen Joden in de EU, www.fra.europa.eu.

21 Young Jewish Europeans: perceptions and experiences of antisemitism, www.fra.europa.eu.

22 Voorstel van resolutie betreffende de bestrijding van antisemitisme, Parl. St. Senaat 2018-19, nr. 6-437/5.

23 De omzendbrief COL13/2013 van 17 juni 2013 regelt het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven.

gadering besprak Unia de recente rechtspraak. Na de vergadering konden de deelnemers het museum bezoeken.

Unia nam op 2 april 2019 ook deel aan een studiedag in het Joods museum in Brussel waarop een **praktische gids** werd voorgesteld over antisemitische haatmisdrijven en veiligheidsnoden van de Joodse gemeenschap²⁴.



IHRA-werkdefinitie over antisemitisme

In de resolutie van de Belgische Senaat werd de federale regering gevraagd om *“bovenop de wettelijke definitie van antisemitisme, de eenduidige niet juridisch bindende werkdefinitie van antisemitisme die is voorbereid door de International Holocaust Remembrance Alliance, te implementeren als een handig begeleidingsinstrument in onder andere onderwijs en vorming, maar er tegelijk aan te herinneren dat deze werkdefinitie het wettelijk kader van de vrijheid van meningsuiting, (...) niet mag ondermijnen.”*

De niet-bindende werkdefinitie over antisemitisme werd in 2016 goedgekeurd door de 31 landen die lid zijn van de International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA). De definitie bepaalt dat antisemitisme een bepaalde perceptie van Joden is, die tot uiting kan komen als een gevoel van haat jegens Joden; retorische en fysieke uitingen van antisemitisme zijn gericht tegen Joodse of niet-Joodse personen en/of hun eigendommen en tegen instellingen en religieuze voorzieningen van de Joodse gemeenschap.

De IHRA-werkdefinitie bevat een aantal voorbeelden van antisemitisme zoals de symbolen en de beeldtaal²⁵ gebruiken die bij het klassieke antisemitisme horen om Israël of de Israëli's te typeren, het huidige beleid van Israël vergelijken met het beleid van de nazi's of met twee maten meten (in die zin dat van de staat Israël een bepaald gedrag wordt geëist dat niet van andere democratische naties wordt verwacht of verlangd).

Voorstanders van de werkdefinitie vinden dat ze een duidelijke meerwaarde heeft omdat ze toelaat een onderscheid te maken tussen legitieme kritiek

op Israël en het beleid van de Israëlische regering, en kritiek die in feite onuitgesproken antisemitisme verbergt. Volgens tegenstanders wil de definitie juist verhinderen dat men kritiek geeft op Israël en het beleid van de Israëlische regering, en doet de definitie te veel afbreuk aan de vrijheid van meningsuiting.

Unia vertrekt bij de behandeling van dossiers over antisemitisme steeds vanuit het Belgische wettelijke kader en de wijze waarop antisemitisme daarin wordt gedefinieerd. In de Antiracismewet staat onder meer dat het strafbaar is om in het openbaar aan te zetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld tegenover personen of groepen wegens hun Joodse afkomst. De Negationismewet bestraft het in het openbaar ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren van de Holocaust. Het Strafwetboek voorziet voor een reeks misdrijven in een strafverzwaring wanneer de dader handelde uit haat, misprijzen of vijandigheid tegenover een persoon wegens zijn of haar Joodse afkomst.

De IHRA-werkdefinitie kan behulpzaam zijn om uitingen van antisemitisme die niet binnen het toepassingsgebied van de wet vallen – en die dus niet strafbaar zijn – te analyseren en moreel te veroordelen. De IHRA-werkdefinitie kan helpen om te bepalen wat in sociologisch, politiek, historisch of maatschappelijk opzicht antisemitisch is, maar mag geen afbreuk doen aan het wettelijke kader over antisemitisme en de wettelijk vastgelegde grenzen van de vrije meningsuiting. De IHRA-werkdefinitie mag ook geen beletsel zijn om binnen die wettelijk vastgelegde grenzen kritiek te uiten op Israël of het beleid van de Israëlische regering.

24 Understanding Anti-Semitic Hate Crimes and Addressing the Security Needs of Jewish Communities – A Practical Guide, www.osce.org/odihr.

25 Zoals het 'bloedsprookje' of de bewering dat Jezus werd vermoord door de Joden.



Nazihuis in Keerbergen

Unia diende een klacht in tegen de bewoner van het zogenaamde 'nazihuis' in Keerbergen. De bewoner moest zich verantwoorden voor de correctionele rechtbank van Leuven en Unia stelde zich burgerlijke partij in de rechtszaak. De bewoner van het nazihuis – door hem omgedoopt tot het 'Adelaarsnest' – had de buitenkant van zijn huis getooid met nazivlaggen, SS-tekens, hakenkruizen, davidsterren ... en zelfs een pop die de 'Führer' moest voorstellen. Hij gaf interviews aan de pers en poseerde op foto's terwijl hij de Hitlergroet bracht in zijn tuin. Aan een boom hing hij antisemitische pamfletten. De uitspraak van de correctionele rechtbank is voorzien voor medio 2020.

De correctionele rechtbank van Brussel veroordeelde op 7 mei 2019 Laurent Louis, een (voormalig) parlements-lid, voor negationisme en aanzetten tot haat. Hij had via **sociale media** het bericht verspreid dat zionisten Adolf Hitler zouden hebben gefinancierd om de Tweede Wereldoorlog op te starten en op die manier de oprichting van de staat Israël te bekomen. Voordien had Unia zich al burgerlijke partij gesteld tegen de politicus voor vergelijkbare feiten, waarvoor hij werd veroordeeld tot het bezoeken van vijf concentratiekampen in vijf jaar tijd.

Ten slotte werd een man, die tijdens een **terechtzing** van het hof van beroep de Hitlergroet had gebracht naar de voorzitter, op 21 mei 2019 door de correctionele rechtbank van Gent veroordeeld voor aanzetten tot discriminatie of segregatie. Toen hij terechtstond voor de correctionele rechtbank bracht hij opnieuw de Hitlergroet. In het hoofdstuk over haatboodschappen komen we terug op het steeds vaker en openlijker gebruiken van nazisymbolen en naziretoriek in de sociale media en de publieke ruimte.

2.3 | Rechtspraak uit 2019 over antisemitisme

Unia stelde zich burgerlijke partij in een zaak van een man die via **Twitter** het nazisme verheerlijkte. Hij verspreidde een foto van een man die de Hitlergroet bracht, plaatste de slogan 'Ons ongeluk heeft één naam: Jood' en deelde onder andere een film over het zionisme en de Joden waarin werd aangezet tot geweld tegenover Joden. Onder een bericht plaatste hij een tekst waarin stond dat tussen juni 1944 en juni 1945 de Afro-Amerikanen verantwoordelijk waren voor 84% van de verkrachtingen. De correctionele rechtbank van Brussel veroordeelde de man in een vonnis van 11 juni 2019 voor aanzetten tot discriminatie, haat of geweld en het verspreiden van racistische denkbelden. De rechtbank hield rekening met de moeilijke sociale omstandigheden waarin de man leefde en verleende de gunst van de opschorting van de uitspraak, mits het naleven van een aantal voorwaarden. De man moest onder meer dertig uur vrijwilligerswerk doen en een artikel waarnaar hij had verwezen kritisch analyseren en daarover een verhandeling schrijven.

Andere rechtspraak uit 2019 had betrekking op een man die in 2014 tijdens een **pro-Palestijnse manifestatie** in Antwerpen vanop het podium meermaals volgende zin door een microfoon riep: "*Khaybar Ya Yaoud Jaish Muhammad sa Yaoud*" (vertaald als: "*Khaybar, O Joden, het leger van Muhammad zal terugkomen tegen de Joden*" in het arrest). Het hof van beroep van Antwerpen bevestigde in een arrest van 21 maart 2019 dat de man daarmee had aanzet tot haat of geweld tegenover de Joodse gemeenschap.

3. Antiziganisme

3.1 | Focus: grootschalige politieactie

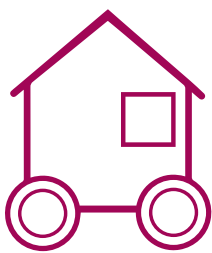
Unia stelt rapporten op

Op 7 mei 2019 voerden de Belgische politiediensten een grootschalige actie uit op terreinen waar woonwagengebouwen verblijven. In de pers was er sprake van 'operatie Strike' en de actie werd omschreven als een van de belangrijkste politieoperaties van de afgelopen twintig jaar. Ze had tot doel een crimineel netwerk aan te pakken dat fraude en oplichting pleegde door tweedehandsvoertuigen op het internet te verhandelen. Meer dan 1.200 politieagenten werden ingezet om zowat 200 huiszoeken uit te voeren. Ook de inhoud van een aantal kluizen bij verschillende banken werd onderzocht.

Volgens het parket werden 90 caravans, 91 voertuigen, 34 onroerende goederen, 23 luxehorloges en geldsommen voor een waarde van 1 miljoen euro in beslag genomen. Het ging om goederen die zouden hebben gediend om de misdrijven te voltrekken en om goederen waarin het gestolen geld zou zijn geïnvesteerd. 52 mensen werden van hun vrijheid beroofd en 24 mensen werden onder aanhoudingsmandaat geplaatst door de onderzoeksrechter.

Unia kreeg verschillende meldingen over de politieactie en verzamelde informatie bij de rechtstreeks betrokkenen en een aantal instanties. Daaruit bleek dat de politieactie

grote gevolgen had voor heel wat gezinsleden - waaronder vrouwen, kinderen, ouderen en zieken. Door het afnemen van woonwagens werden gezinnen dakloos, de woonwagens zijn immers 'hun woning'. Vanuit een humanitair oogpunt had de politieactie voor veel gezinsleden tot een erg problematische situatie geleid. Op basis van de verzamelde informatie stelde Unia verschillende rapporten op. De rapporten van Unia werden ter info aan een aantal internationale organisaties bezorgd. Het European Roma Rights Centre diende een collectieve klacht in bij het Europees Comité voor Sociale Rechten dat toeziet op de naleving van het Europees Sociaal Handvest.



In een rapport van juli 2019 vertelden een aantal betrokkenen aan Unia dat hun woonwagens in beslag werden genomen zonder enig onderscheid te maken voor gezinnen met kinderen en oudere of zieke personen en zonder dat voor een alternatieve verblijfplaats

werd gezorgd. Op sommige plaatsen konden de bewoners enkele persoonlijke bezittingen meenemen voordat hun woonwagen in beslag werd genomen. Op andere plaatsen werd dat niet toegestaan, zelfs niet voor geneesmiddelen, voedsel, kledij of luiers voor de kinderen. Voor heel wat families ontstond, ogenblikkelijk, een uiterst precaire situatie. Gezinnen, soms met jonge kinderen, moesten hun toevlucht zoeken bij kennissen die tijdelijk onderdak konden bieden. Anderzijds meldde het federale parket dat ze via de sociale diensten tijdelijke huisvesting hadden voorgesteld aan getroffen families.

Het parket verkocht later een aantal in beslag genomen woonwagens, zonder dat de eigenaars eerst de inhoud ervan konden recupereren. Door de politieactie verloren de betrokkenen niet alleen hun woning, maar werden ook hun bankrekeningen geblokkeerd en werd de registratie van hun wagens geschrapt. Ook dat zorgde voor problemen.

In het opvolgingsrapport van september 2019 stelde Unia vast dat een aantal woonwagens waren teruggegeven aan hun eigenaar (soms pas na het betalen van een borgsom) en dat sommige bankrekeningen waren gedeblokkeerd. Maar vijf maanden na de politieactie waren er ook nog altijd betrokkenen die bijvoorbeeld hun kinderbijslag niet konden innen omdat die enkel op een bankrekening werd uitbetaald of die te kennen gaven dat de familiale solidariteit waarop ze al enkele maanden een beroep deden, uitgeput raakte.

Uiteraard mag er geen enkele twijfel over bestaan dat de politionele en gerechtelijke diensten al het nodige moeten doen om misdrijven op te sporen en daders te bestraffen.

Unia is er zich ten volle van bewust dat het hier kan gaan om ernstige feiten die mogelijk verband houden met georganiseerde misdaad. Er moet evenwel een onderscheid gemaakt worden tussen de daders en de andere personen, waaronder gezinsleden, die getroffen werden door de acties.

De veelheid en de overeenstemming van de gemelde feiten, de ernst en de gevolgen ervan voor de slachtoffers, en het ontbreken van plausibele verklaringen voor veel van deze feiten, bracht Unia er toe om in haar rapporten vraagtekens te plaatsen bij, en aandacht te vragen voor, de mogelijke onevenredigheid van bepaalde acties. Ze zijn mogelijk niet alleen onevenredig, maar ook discriminerend of in strijd met het verbod op onmenselijke en vernederende behandeling. Vandaar de vraag van Unia om ze te onderzoeken om zo onder meer de schadelijke gevolgen ervan te kunnen beperken.

3.2 | Antiziganisme in 2019

Weinig aandacht voor de noden van Roma en woonwagenbewoners²⁶

De Belgen worden toleranter, maar niet voor Roma. Dat bleek uit een peiling die in mei 2019 werd uitgevoerd in het kader van de Eurobarometer²⁷. 22% van de ondervraagde Belgen zou zich niet comfortabel voelen met een Rom als directe collega, 38% heeft geen vertrouwen in een Rom als politieke leider en 41% ziet een Rom als schoonzoon of -dochter niet zitten. Roma zijn voor heel wat mensen een relatief onbekende bevolkingsgroep en er wordt vaak negatief over hen bericht. Er zijn in hun gemeenschap weinig of geen rolmodellen die de stereotiepe voorstellingen kunnen helpen doorbreken. In het beleid is er bovendien weinig oog voor de noden van Roma.

Zo is er in België al jaren een structureel gebrek aan terreinen waar woonwagenbewoners met rechtszekerheid kunnen verblijven. Er zijn weinig residentiële terreinen, op privéterreinen worden woonwagenbewoners verdreven en een terrein kopen blijkt in de praktijk erg moeilijk. Het gebrek aan terreinen heeft aanzienlijke implicaties voor de woonwagenbewoners, bijvoorbeeld om hun kinderen in goede omstandigheden naar school te sturen, om een stabiele baan te behouden, om aan preventieve gezond-

²⁶ **Roma** is een verzamelnaam voor migrantengroepen uit Oost-Europa (die hier kwamen wonen aan het einde van de twintigste en het begin van de eenentwintigste eeuw) en die wonen in huizen of appartementen. **Woonwagenbewoners** is een verzamelnaam voor groepen (Roms, Voyageurs, Manoesjen ...) die (meestal) in woonwagens wonen en die soms al eeuwenlang in België verblijven.

²⁷ Speciale Eurobarometer 493 over discriminatie in de Europese Unie - België, www.ec.europa.eu.

heidszorg te doen of om een economische activiteit op te starten. Unia pleit er in haar memorandum voor om in de verschillende gewesten de opvangterreinen voor woonwagenbewoners uit te breiden en om de OCMW's de bevoegdheid te geven om een referentieadres aan te bieden aan woonwagenbewoners.

Regeerakkoorden

In de regeerakkoorden werd weinig of geen aandacht besteed aan de noden van woonwagenbewoners. In het **Vlaamse regeerakkoord** staat vermeld dat *“woonwagenbewoners, de rondtrekkende beroepsbevolking en vreemdelingen zonder wettig verblijf niet langer worden benaderd vanuit het integratiebeleid.”* Vlaanderen erkende woonwagenbewoners tot nu toe als een specifieke doelgroep voor het integratiebeleid, maar daar wil de nieuwe Vlaamse regering nu komaf mee maken. Om aandacht te vragen voor de schrijnende situatie waarin woonwagenbewoners vaak verkeren, organiseerden het Minderhedenforum en Unia op 4 november 2019 een Trefdag in de gebouwen van het Vlaams Parlement. De deelnemers konden een verklaring ondertekenen waarin ze zich engageerden om het recht op wonen op wielen mee uit te dragen.



In het **regeerakkoord van het Waalse Gewest** wordt gepleit voor een billijke verdeling van de door het Gewest ondersteunde voorzieningen voor woonwagenbewoners. Een nieuw Waals decreet van 2 mei 2019 zorgt alvast voor een betere omkadering van het onthaal van woonwagenbewoners en bepaalt onder meer dat het Waalse Gewest subsidies geeft aan gemeenten die onthaalplaatsen voor woonwagenbewoners inrichten²⁸. Het gebrek aan onthaalplaatsen, zeker in de winter, blijft niettemin een belang-

rijk probleem en Unia vindt dat het Waalse Gewest meer werk zou moeten maken van het creëren van nieuwe onthaalplaatsen.

In het **regeerakkoord van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest** staat dat de regering, in overleg met Unia, een strategie wil uitwerken voor de Roma-bevolking gericht op opleiding, overleg en het inzetten van Roma-stewards. De totale afwezigheid van openbare terreinen in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest waar woonwagenbewoners met enige rechtszekerheid kunnen verblijven, blijft een pijnpunt dat Unia en verschillende organisaties al jarenlang aankaarten. Unia vraagt dat het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest hier dringend haar verantwoordelijkheid neemt en in samenwerking met de Brusselse gemeenten voor oplossingen zorgt.



“Zigeuners in de buurt”

“Luisteraars neem uw voorzorgen en sluit goed uw deuren want er zijn zigeuners in de omgeving van Gerpinnes, Nalinnes, Loverval en Somzée.” Dat zei radiopresentator Alain Simons tot tweemaal toe op Vivacité Charleroi (een RTBF-radiozender). Op 4 mei 2017 legde de Conseil supérieur de l’audiovisuel (CSA) een administratieve sanctie op aan de RTBF voor aanzetten tot discriminatie tegenover Roma. De RTBF vond dat de sanctie onterecht was – want Alain Simons had geen kwaadwillige bedoeling (of bijzonder opzet) met zijn uitspraken – en trok naar de Raad van State. Die gaf in een arrest van 8 november 2019 de RTBF ongelijk. Unia had zich bij de procedure gevoegd ter ondersteuning van de CSA.

De antidiscriminatiewetten vereisen inderdaad een bijzonder opzet om van een aanzettingsmisdrijf te kunnen spreken. Maar dat is niet zo voor het decreet van de Franse Gemeenschap over de audiovisuele media, op basis waarvan de veroordeling werd uitgesproken. In het decreet gaat het immers niet om het bestraffen van een radiopresentator voor bepaalde uitspraken, maar om het bestraffen van een radiozender voor het uitzenden van ongeoorloofde boodschappen. Het gaat om een zogenaamde objectieve verantwoordelijkheid waarvoor geen bijzonder opzet moet worden aangetoond.

De hele procedure toont aan dat wat haatboodschappen betreft er tussen niets doen en een beroep doen op de strafrechter nog andere opties mogelijk zijn.

²⁸ Decreet van 2 mei 2019 betreffende de hulp aan woonwagenbewoners tot wijziging van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, BS 1 augustus 2019, 75.756.

3.3 | Rechtspraak uit 2019 over antiziganisme

Op 3 november 2017 bestormden een dertigtal voetbalsupporters een pand in Gent dat gekraakt was door Roma. De aanvallers waren gemaskerd en droegen stokken en Bengaals vuur. Voorafgaand aan de bestorming waren berichten uitgewisseld via WhatsApp. Uiteindelijk verschenen veertien verdachten voor de rechtbank. Unia stelde zich burgerlijke partij naast enkele slachtoffers. Op 7 oktober 2019 veroordeelde de correctionele rechtbank van Gent de voetbalsupporters, op enkele na, voor het vernielen of beschadigen van roerende en onroerende eigendommen, het publiekelijk aanzetten van andere personen tot discriminatie, haat of geweld en het bezitten van verboden wapens. De voetbalsupporters hadden aangevoerd dat ze niet gedreven waren door racisme, maar wel door verontwaardiging voor het feit dat de Roma een pand hadden gekraakt en ongemoeid werden gelaten. De rechtbank oordeelde dat haat tegenover Roma wel degelijk één van de motieven was. Men mag met alle democratische middelen zijn ongenoegen uiten, stelde de rechtbank nog, maar eigenrichting ('zelf het recht in handen nemen') is niet toegelaten in een democratische rechtstaat. De aanstokers van de aanval kregen de zwaarste straffen. De meelopers werden verplicht om een opleiding te volgen bij de Kazerne Dossin over de nefaste werking van groepsdynamieken.

4. Handicap en gezondheidstoestand

4.1 | Focus: een samenleving zonder drempels

Drempels wegwerken

In onze samenleving worden mensen met een handicap voortdurend geconfronteerd met allerlei drempels. Ze kunnen zich bijvoorbeeld niet verplaatsen wanneer ze willen omdat ze een treinrit op voorhand moeten melden of geweigerd worden in het vliegtuig om veiligheidsredenen. Of ze hebben geen toegang tot publieke of particuliere gebouwen omdat er nog steeds nieuwe gebouwen worden neergezet die niet toegankelijk zijn of omdat bestaande gebouwen maar niet worden aangepast. Ook op het vlak van onderwijs, arbeid, huisvesting, gezondheidszorg en cultuur zijn er drempels. Tot slot komen mensen met een handicap maar al te vaak in een instelling terecht, ook al willen en kunnen ze zelfstandig leven.

In 2019 bracht Unia verschillende adviezen en rapporten uit over deze drempels en hoe ze kunnen worden weggewerkt. In het eerste hoofdstuk van dit jaarverslag wezen we al op de initiatieven die Unia nam om de deelname van mensen met een handicap aan het politieke leven te verbeteren.

Toegankelijkheid

Unia ontvangt regelmatig meldingen van dove of slechthorende mensen over de **toegankelijkheid van ziekenhuizen**. De melders kunnen bijvoorbeeld geen afspraak maken met een arts (omdat dit telefonisch moet gebeuren), kunnen in het ziekenhuis niet over een gebarentaal-tolk beschikken (of moeten die zelf betalen), horen niet dat hun naam wordt afgeroepen in de wachtzaal of begrijpen niet wat in preventiecampagnes op radio of televisie wordt gezegd. Unia vraagt dat het beleid zorgt voor toegankelijke gezondheidscampagnes, duidelijke richtlijnen en voldoende financiering. Ziekenhuizen moeten de noden van dove en slechthorende mensen beter leren kennen en een beleid uitwerken over hun onthaal en behandeling. Dove en slechthorende mensen zouden bovendien beter geïnformeerd moeten worden over hun rechten en de bestaande dienstverlening. Unia werkte alvast een laagdrempelig infoblad voor ziekenhuismedewerkers uit met een aantal tips over de communicatie met dove en slechthorende patiënten.

UNIA

Communicatie met doven en slechthorenden

Infoblad voor ziekenhuismedewerkers

In België wonen ongeveer een miljoen mensen die weinig of niets horen. Ook zij maken gebruik van de diensten van een ziekenhuis. Het is erg belangrijk om miscommunicatie te voorkomen. In dit informatiefeld staan tips over de communicatie met deze doelgroep.

Hoe trek ik de aandacht van iemand die doof of slechthorend is?

- Ga voor de persoon staan
- Tik hem/haar zacht op de schouder of wuif met je hand naar de persoon
- Knipper met het licht (om aan te geven dat je de kamer binnenkomt)

Let op de omgeving

- Zorg voor voldoende licht, mijd tegenlicht
- Zorg voor afstand tussen jou en de persoon (soortje ruimte voor de gebaren)
- Richt je tot de persoon zelf, niet tot zijn begeleider of tolk
- Zorg voor een goede akoestiek. Schakel achtergrondlawaai uit voor een optimaal gebruik van hoorapparaten

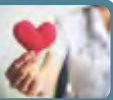
Heel wat dove en slechthorende personen gebruiken hoorhulpmiddelen zoals een hoorapparaat of cochleair implantaat. Sommige dove en slechthorende personen kunnen spraakfzelen (liplezen). Anderen gebruiken de Vlaamse Gebarentaal (VGT). Voor die laatste is Nederlands vaak niet hun moedertaal waardoor ze moeilijkheden hebben om Nederlands te lezen. VGT is een erkende taal.

Rustig en duidelijk spreken

- Zorg altijd eerst voor oogcontact
- Zorg dat de persoon je mond goed kan zien en articuleer duidelijk. Doe het masker voor je mond weg
- Praat op een rustig tempo, niet door elkaar
- Gebruik heldere taal en korte zinnen. Vermijd spreekwoorden, afkortingen, dialect, vaktaal en ingewikkelde begrippen
- Gebruik voldoende mimiek en expressie

Begrip en geduld

- Communiceren met dove en slechthorende personen kan extra tijd en inspanning kosten. Soms zal je iets 2 keer moeten vragen, of met andere woorden zeggen
- Laat bij behandelingen en onderzoeken de hoorhulpmiddelen zo lang mogelijk in
- Werk voor sommige situaties met een voorgedrukt blad (bv. recovery)
- Ondersteun wat je zegt visueel met pictogrammen, afbeeldingen, ...
- Leer enkele woorden in gebarentaal




Unia nam, samen met mensen met een handicap die in instellingen leven of hebben geleefd, de **interne reglementen** van de dag- en verblijfscentra voor volwassenen onder de loep. Deze reglementen dateren vaak nog uit een ver verleden en zijn niet altijd aangepast aan het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Unia coördineerde een werkgroep met mensen met een handicap en hun familie, juristen, vertegenwoordigers van openbare diensten, inspectiediensten, verblijfscentra ... Die werkgroep werkte goede praktijken uit voor Wallonië en (Franstalig) Brussel – de Nederlandstalige dag- en verblijfscentra volgen een andere reglementering en manier van werken. Het rapport met aanbevelingen geeft positieve en negatieve voorbeelden van bepalingen uit de reglementen van interne orde over de fundamentele rechten van mensen met een handicap. De voorbeelden gaan over het behandelen van klachten en het uitsluiten of heroriënteren van mensen met een handicap. Over het beheer van de goederen en het respecteren van de rechten van de patiënt. Of nog over de autonomie van de betrokkenen en de mate waarin ze externe contacten en een zo inclusief mogelijk leven kunnen uitbouwen. Ook bepalingen over het relationele, affectieve en seksuele leven worden bekeken. Zo is, wat dat laatste betreft, het recht om te huwen een fundamenteel recht dat moet worden gewaarborgd.

In artikel 30 van het VN-verdrag staat dat mensen met een handicap net als iedereen moeten kunnen deelnemen aan cultuur, recreatie, vrijetijdsbesteding en sport. Unia schreef een advies over redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap op **evenementen in steden en gemeenten**. Evenementen zoals een schaatspiste of zandstrand zijn populair, maar houden vaak geen rekening met mensen met een handicap. Ze voorzien bijvoorbeeld geen toegankelijke toiletten, gebarentaaltolken of hellende vlakken voor rolstoelgebruikers. In het advies legt Unia uit waarom het inzetten op toegankelijkheid en redelijke aanpassingen belangrijk is en hoe dit kan worden ingepast in de antidiscriminatiewetgeving.

De regering van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest hield in 2019 een bevraging over de herziening van de **Gewestelijke Stedenbouwkundige Verordening**. Unia bezorgde een advies met een aantal concrete aandachtspunten en voorstellen om de toegankelijkheid te verbeteren voor mensen met een handicap. In Vlaanderen kreeg het expertisecentrum Inter de opdracht om de **Toegankelijkheidsverordening** te evalueren en een rapport op te stellen. Unia maakte deel uit van de klankbordgroep en woonde verschillende focusgroepen bij.

Ten slotte bracht Unia in 2019 een uitgebreid rapport uit over de **toegankelijkheid van Vlaamse gemeenten** voor mensen met een handicap. Eerder voerden we al

een studie uit over de Brusselse gemeenten en een studie over de Waalse gemeenten. De gemeenten zijn het meest nabije bestuursniveau en ze spelen een belangrijke rol bij het waarmaken van de bepalingen uit het VN-verdrag. Unia hield een bevraging bij de Vlaamse gemeenten en werkte op basis daarvan aanbevelingen uit die zowel gericht zijn op de gemeenten als op de Vlaamse regering. Zo bevelen we de gemeenten bijvoorbeeld aan om in de meerjarenplannen strategische doelstellingen op te nemen over toegankelijkheid en een schepen aan te duiden om dit op te volgen. Bij grote projecten zouden de gemeenten een beroep kunnen doen op de expertise van Inter. Gemeenten kunnen hun onthaal – met inbegrip van hun websites – toegankelijker maken en mensen met een handicap actief betrekken bij het toegankelijkheidsbeleid. De Vlaamse regering kan hiertoe op verschillende vlakken impulsen geven.

Aanwezigheidsbonus

Unia bracht in 2019 eveneens een advies uit over het toenemend gebruik van een aanwezigheidsbonus in de Waalse overheidsdiensten en ondernemingen. Dergelijke bonussen – onder de vorm van premies, bijkomende vakantiedagen, voorrang bij promoties ... – worden steeds meer ingezet om absentieïsme te bestrijden. Hoewel ze op het eerste gezicht neutraal lijken, leiden ze in de praktijk tot het benadelen van bepaalde categorieën zoals mensen met een handicap of met een zwakke gezondheid. Ze kunnen met andere woorden leiden tot indirecte discriminaties. Er wordt immers geen rekening gehouden met de reden voor de afwezigheid. Unia stelt voor om absentieïsme aan te pakken met bijvoorbeeld preventieplannen, betere opleidingen voor leidinggevend en thuiswerkmogelijkheden. Op die manier worden de echte oorzaken van absentieïsme aangepakt en wordt niet enkel aan symptoombestrijding gedaan.

4.2 | Handicap en gezondheids-toestand in 2019

Unia steunde verschillende initiatieven

Unia werkt niet enkel zelf adviezen en campagnes uit, maar steunt ook netwerking en initiatieven van andere organisaties. Zo onderschreven we in 2019 de sensibiliseringscampagne van de Ligue francophone belge contre l'épilepsie (Belgische Franstalige Liga tegen epilepsie). **Epilepsie** treft in België naar schatting 70.000 mensen die vaak nog met veel onbegrip te maken krijgen.



Samen met de Belgian Assistance Dog Federation en het Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen werkten we aan een folder over de toegang van **assistentiehonden** in horeca en winkels.

De **solidariteitsactie CAP48**, die jaarlijks doorgaat in Franstalig België, focuste op het

thema discriminatie en liet Unia verschillende malen aan het woord tijdens de uitzendingen op radio en televisie.

We werkten op 3 december 2019 ook mee aan de studievoormiddag van de FOD Sociale Zekerheid en de POD Maatschappelijke Integratie naar aanleiding van de publicatie van een themaboek over de relatie tussen **armoede** en handicap. Medewerkers van Unia en het Steunpunt tot bestrijding van armoede schreven samen een hoofdstuk voor het boek. Tijdens de studievoormiddag werden concrete beleidsaanbevelingen geformuleerd en toegelicht.

Ten slotte kwam de door Unia opgerichte **Begeleidingscommissie Handicap** – met vertegenwoordigers uit het middenveld, de academische wereld en de sociale partners – vijfmaal bijeen in 2019.



Begeleidingscommissie Handicap

Unia heeft in 2012 een Begeleidingscommissie Handicap opgericht die om de twee maanden vergadert. De begeleidingscommissie telt 23 effectieve leden (10 leden vertegenwoordigen de organisaties die de belangen behartigen van mensen met een handicap, 6 de academische wereld en 7 de sociale partners). De begeleidingscommissie waarborgt de participatie van het middenveld en ondersteunt de werking van Unia als onafhankelijke instantie in het kader van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Ze wordt geraadpleegd wanneer Unia adviezen en aanbevelingen over handicap formuleert. In 2019 werkte de begeleidingscommissie handicap onder meer rond inclusief onderwijs, de regeerakkoorden, het recht op zelfstandig leven ... Op 22 mei 2019 organiseerde de begeleidingscommissie handicap een seminarie over het recht op zelfstandig leven van mensen met een handicap, met deelname van het Bureau voor de grondrechten



Armoede en handicap



Mensen met een handicap hebben veel meer kans om in armoede te leven. Eén op tien heeft zelfs niet voldoende geld om aan de elementaire basisbehoeften te voldoen. België doet het op dat vlak veel minder goed dan landen zoals Nederland,

Frankrijk en Denemarken. Het stelsel van tegemoetkomingen voor mensen met een handicap is dan ook dringend aan herziening toe. De tegemoetkomingen moeten eenvoudiger (en sneller) worden toegekend om het risico te verlagen dat ze niet worden opgenomen (bijvoorbeeld omdat de procedure te complex is). De inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) moet opgetrokken worden tot de Europese armoedegrens. Dat zijn enkele conclusies uit het boek *Armoede en handicap in België*. Het zijn voor Unia zaken die prioritair moeten worden aangepakt.

van de Europese Unie (FRA) en de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH). Tijdens dat seminarie stelde de FRA de resultaten voor van een groot-schalige studie over de effecten van zelfstandig leven (*From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground*). Uit de studie blijkt dat zelfstandig leven een positieve impact heeft, niet alleen op het leven van mensen met een handicap, maar ook op dat van hun familieleden, verzorgers ... De studie bevat ook aanbevelingen aan overheden over het recht op zelfstandig leven. De NHRPH stelde een nota voor over zelfstandig leven (Positienota: De de-institutionalisering van personen met een handicap). Daarin benadrukten ze dat mensen met een handicap zelf moeten kunnen kiezen hoe en met wie ze gaan leven. In de nota werden vijf criteria toegelicht voor een kwaliteitsvolle overgang naar zelfstandig leven.

4.3 | Rechtspraak uit 2019 over handicap en gezondheidstoestand

De Antidiscriminatiewet geeft mensen met een handicap recht op redelijke aanpassingen. Ze hebben niet tot doel de mensen met een handicap te bevoordelen, maar willen de nadelen van een onaangepaste omgeving compenseren. Redelijke aanpassingen mogen enkel geweigerd worden wanneer ze een onevenredige belasting vormen voor diegene die ze moet treffen.

In een aantal rechterlijke uitspraken uit 2019 over handicap en gezondheidstoestand was Unia betrokken partij. Een eerste zaak betrof een man die al enkele jaren in een maatwerkplaats werkte, en die regelmatig **aanvallen van epilepsie** had. Na tussenkomst van PHARE (Franstalig Brussels agentschap voor mensen met een handicap) ging de werkgever ermee akkoord om een veiligere werkplek te voorzien waar de man in zithouding kon werken. De man was een tijdje afwezig wegens ziekte. Toen hij het werk hervatte, kreeg hij na één dag een nieuwe aanval van epilepsie. De dag nadien werd hij ontslagen om veiligheidsredenen. De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde op 2 augustus 2019 dat het ontslag in strijd was met de Antidiscriminatiewet en dat het ontslag – amper twee dagen na het invoeren van de redelijke aanpassingen – neerkwam op het weigeren van redelijke aanpassingen.

Een vrouw met endometriose, die in een openbare dienst werkte, vroeg omwille van haar handicap om halftijds te mogen werken in **een functie die niet al te veel verplaatsingen vereiste**. De werkgever weigerde dit en vroeg haar om ontslag te nemen of een functie te aanvaarden die regelmatige verplaatsingen vroeg. De arbeidsrechtbank van Luik oordeelde op 24 september 2019 dat het ontslag in strijd was met de Antidiscriminatiewet en dat er sprake was van het weigeren van redelijke aanpassingen.

Een man, die al meer dan tien jaar aan de slag was in een entertainment- en telecommunicatiebedrijf, kondigde aan dat hij voortaan **in een rolstoel zou komen werken**. Even later werd hij ontslagen. Uit de chronologie van de feiten bleek, aldus een vonnis van de arbeidsrechtbank van Brussel van 3 september 2019, een vermoeden van discriminatie op grond van handicap en een weigering om te voorzien in redelijke aanpassingen. De onderneming kon geen tegenbewijs leveren dat dit niet het geval was. De man en de onderneming werkten samen op grond van een dienstverleningsovereenkomst, maar dat nam volgens de arbeidsrechtbank niet weg dat de Antidiscriminatiewet – die van openbare orde is – van toepassing was. Het bedrijf tekende hoger beroep aan tegen het vonnis.

Unia was, ten slotte, ook betrokken partij in een vonnis van de arbeidsrechtbank van Waals-Brabant van 8 oktober 2019. Een monteur die in een garage werkte, werd ontslagen omdat zijn **Bradford-factor** – die het ziekteverzuim van een werknemer en de impact daarvan op de werking van de onderneming meet – te hoog was voor de werkgever. Zijn gezondheidstoestand uit het verleden werd dus ingeroepen voor het ontslag, maar de Antidiscriminatiewet beschermt enkel de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. De rechtbank oordeelde toch dat de onderneming toekomstige afwezigheden vreesde en dat het criterium huidige of toekomstige gezondheidstoestand van toepassing was. Het ontslag werd daarom strijdig bevonden met de Antidiscriminatiewet.

In de bovenvermelde rechtszaken werd telkens de wettelijk voorziene forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon toegekend.

De preciaire toestand van werknemers die in **maatwerkplaatsen** werken komt af en toe tot uiting in de rechtspraak. Dat was het geval in een rechtszaak waarin Unia het slachtoffer steunde, maar zelf geen betrokken partij was. Een man had gesolliciteerd bij een maatwerkplaats en kreeg te horen dat hij zou worden aangeworven. Toevallig vernam de nieuwe werkgever dat de man in een psychiatrisch ziekenhuis verbleef. Dat was een tijdelijke oplossing omdat er nergens anders opvang was. De maatwerkplaats liet daarop weten dat de man toch niet welkom was. De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde op 8 oktober 2019 dat er sprake was van discriminatie op grond van een vermeende handicap en kende onder meer de wettelijk voorziene forfaitaire schadevergoeding toe. Daarmee werd in het vonnis expliciet het principe erkend van discriminatie op grond van kenmerken die louter toegeschreven worden aan iemands persoon. Gelet op de rechtspraak – en de meldingen bij Unia – over de rechten van werknemers met een handicap in maatwerkbedrijven, voerde Unia in 2019 verschillende gesprekken met een aantal spelers uit de sector. Op basis van de verzamelde informatie wil Unia in de periode 2020-2021 aanbevelingen uitwerken.



Naar de musical 40-45 met een gebarentaaltolk – een onderhandelde oplossing

“Met een groepje dove en slechthorende personen wilden we graag een voorstelling van de musical 40-45 bijwonen. We vroegen aan Studio 100 of er tijdens de voorstelling een gebarentaaltolk aanwezig kon zijn. Dat kon niet om veiligheidsredenen, werd ons gezegd. Studio 100 wilde wel ondertiteling voorzien, maar voor veel dove en slechthorende personen is een voorstelling volgen en tegelijkertijd een tekst lezen niet evident.”

Unia nam hierover contact op met Studio 100. Er werd een compromis gevonden. Tijdens een bepaalde voorstelling werden schermen geplaatst naast de plaatsen van de dove en slechthorende toeschouwers. In de coulissen waren gebarentaaltolken aanwezig. Ze vertaalden en waren op de schermen te zien. Studio 100 engageerde zich om bij een volgende productie na te gaan of een gebarentaaltolk kon plaatsnemen op of naast het podium zodat er geen schermen meer nodig zouden zijn.

9, § 2 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, die afgewogen moeten worden tegen het recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst. De antidiscriminatiwetgeving voegt daar het recht aan toe om niet gediscrimineerd te worden in bepaalde domeinen op basis van beschermde persoonskenmerken, zoals geloof en levensbeschouwing. In de antidiscriminatiwetgeving staat dat een onderscheid op basis van geloof of levensbeschouwing slechts onder bepaalde voorwaarden kan worden gerechtvaardigd.

De vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst betekent ook dat iemand het recht heeft om *geen* godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging (meer) te hebben. In 2019 ontving Unia bijvoorbeeld opnieuw meldingen over de geloofsgemeenschap van **Jehovah's Getuigen**. Het sociaal netwerk van Jehovahgetuigen is vaak enkel opgebouwd uit leden van de eigen geloofsgemeenschap. Wanneer Jehovahgetuigen uitgesloten worden, of zich (al dan niet) vrijwillig terugtrekken, komen ze terecht in een sociaal isolement omdat vanuit de geloofsgemeenschap alle banden met ex-leden worden verbroken. In 2015 diende Unia al een klacht in bij het parket. Dat deden we naar aanleiding van een melding van een voormalige Jehovahgetuige, omdat het uitsluitingsbeleid van de geloofsgemeenschap van Jehovah's Getuigen volgens Unia op een strafbare wijze aanzet tot discriminatie, haat of geweld. In 2019 werd het onderzoek door het parket afgerond en Unia kreeg het bericht dat het dossier voor de strafrechter zou worden gebracht.

Het kan niet worden ontkend dat vooral het recht op het dragen van bepaalde kledij – en meer in het bijzonder de **islamitische hoofddoek** – maatschappelijk erg gevoelig ligt. Dat komt ook tot uiting in de meldingen die Unia jaarlijks ontvangt over het dragen van een hoofddoek bijvoorbeeld op school, tijdens het (zoeken naar) werk of bij het beoefenen van sport. De meldingen gaan meestal over het al dan niet gerechtvaardigd zijn van een *verbod* om een islamitische hoofddoek te dragen. Unia wil in de eerste plaats concrete en inclusieve oplossingen voorstellen.

5. Geloof en levensbeschouwing

5.1 | Focus: levensbeschouwelijke tekens

Vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst

De internationale mensenrechtenverdragen en de Belgische Grondwet waarborgen het recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst. Burgers hebben ('intern') het recht om een godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging te kiezen (en te veranderen) en ('extern') het recht om die overtuiging tot uitdrukking te brengen. Het fundamentele recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst is niet onbegrensd. Want er moet rekening worden gehouden met de andere grondrechten en de limitatief opgesomde beperkingen uit artikel

Hoofddoek op school

De Raad van het GO! keurde in 2013 een omzendbrief goed over het verbod op het dragen van levensbeschouwelijke tekens. De scholen van het GO! moesten dat verbod in hun schoolreglement opnemen en handhaven. Sindsdien werd het verbod al verschillende malen aangevochten bij verschillende rechtbanken. Op 27 augustus 2019 werd opnieuw een GO!-school veroordeeld voor het daar ingestelde hoofddoekenverbod door de rechtbank van eerste aanleg van Leuven. Een leerlinge was met de steun van haar ouders naar de rechtbank getrokken om het recht op

te eisen om een hoofddoek te dragen tijdens de schooluren. De rechtbank oordeelde dat het verbod in strijd was met de vrijheid van godsdienst. Er was volgens de rechtbank geen dwingende maatschappelijke behoefte om het verbod op het dragen van levensbeschouwelijke tekens in de school te handhaven. Anderzijds vond de rechtbank dat er geen sprake was van een ongeoorloofde indirecte discriminatie. Want er was onvoldoende aangetoond dat personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld en *“er werden geen concrete cijfergegevens of andere elementen aan de rechtbank voorgelegd die kunnen doen vermoeden dat er in feite sprake is van een bijzondere benadeling van moslima's, joden en/of sikh.”* Enkel de leerlinge die met haar ouders naar de rechtbank trok, mocht zich voortaan met een hoofddoek aanbieden in de school. Tegen het vonnis werd door het GO! in hoger beroep gegaan.



Later werd bekend dat het hof van beroep van Antwerpen, in een arrest van 23 december 2019, had geoordeeld dat het verbod op het dragen van een hoofddoek in twee scholen toch gerechtvaardigd was en dus *niet* in strijd was met de vrijheid van godsdienst. Het hof van beroep draaide daarmee een beslissing terug van de rechtbank van eerste aanleg van Tongeren. Die had in een vonnis van 23 oktober 2018 bepaald dat enkele leerlingen hun hoofddoek mochten dragen in de scholen. De scholengroep had immers onvoldoende kunnen aantonen waarom een verbod legitiem was, of dat er sprake was van segregatie, proselitisme of andere probleemsituaties in de scholen. Het GO! was in hoger beroep gegaan tegen dit vonnis. Volgens het hof van beroep van Antwerpen moeten leerlingen hun persoonlijkheid kunnen ontwikkelen in een vrije omgeving. Een leeromgeving die vrij is van levensbeschouwelijke tekens kan daarbij helpen. Het dragen van dergelijke tekens had, aldus nog het hof van beroep, in het verleden immers al geleid tot ordeverstoring en groepsdruk. Het hof ging daarmee ook in tegen twee oordelen van de Raad van State. Die had in twee arresten van 14 oktober 2014 gesteld dat de vrijheid van godsdienst het uitgangspunt moet zijn en dat een verbod slechts uitzonderlijk mogelijk is wanneer er een werkelijke (lokale) noodzaak is. Om juri-

disch-technische redenen kon de Raad van State slechts de individuele schoolreglementen vernietigen en het GO! bleef het algemene verbod handhaven. Maar het hof van beroep van Antwerpen stelde dat de uitspraken van de Raad van State voor haar geen bindende kracht hebben als precedent.

Door de tegenstrijdige uitspraken is de situatie nu heel onduidelijk geworden. Unia vraagt het GO! om het algemene verbod op te heffen, omdat het in strijd is met de vrijheid van godsdienst, en om het debat over levensbeschouwelijke diversiteit fundamenteel te voeren. Unia wil het GO! daarbij begeleiden en ondersteunen.

Wat het Franstalig hoger onderwijs betreft, vonden begin maart 2020 de pleidooien plaats voor het Grondwettelijk Hof over een prejudiciële vraag waarnaar we al in het vorige jaarverslag verwezen. In een Brussels dossier heeft de rechter aan het Grondwettelijk Hof gevraagd of het verbod op het dragen van levensbeschouwelijke tekens voor studenten in het hoger onderwijs in overeenstemming is met de Grondwet en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Nog steeds verbieden hogescholen en scholen voor volwassenenonderwijs levensbeschouwelijke tekens in hun schoolreglement. Unia vraagt om de vrijheid van studenten in het hoger onderwijs of volwassenenonderwijs om hun overtuiging te uiten op geen enkele manier in te perken. We pleiten voor een zo open mogelijke toegang tot het onderwijs. Als er toch een beperking is, dan moet die zorgvuldig omschreven en proportioneel zijn en gebaseerd zijn op concrete omstandigheden in de school. Wanneer Unia meldingen ontvangt, zetten we in de eerste plaats in op dialoog met de schooldirectie en de inrichtende macht. We gaan mee op zoek naar alternatieven, zoals een wijziging van het schoolreglement of een aangepast hoofddoek voor beroepsopleidingen met specifieke hygiënische of veiligheidsmaatregelen. Het al dan niet toelaten van levensbeschouwelijke tekens zou volgens Unia beter vanuit de overheid globaal worden geregeld.

Zoals vermeld in het eerste hoofdstuk heeft de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) aangekondigd dat ze het verbod op levensbeschouwelijke tekens zal schrappen voor de Brusselse leerlingen in het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs waarvan zij de inrichtende macht is. Unia begeleidt de COCOF bij het uitvoeren van deze maatregel.

In 2019 kregen we ook een melding van enkele leerlingen uit een Franstalige school voor secundair onderwijs die tot het provinciaal onderwijs behoort. De provincieraad van Waals-Brabant nam op 27 juni 2019 een nieuw reglement aan dat het dragen van levensbeschouwelijke tekens verbood in de scholen van het provinciaal onderwijs. Het

reglement werd op 8 juli 2019 in het provinciebulletin en op de website van de provincie bekendgemaakt. Gelet op de vakantieperiode konden een aantal leerlingen pas eind augustus 2019 kennisnemen van het nieuwe reglement. Ze trokken naar de Raad van State voor een vordering tot schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid. De Raad van State oordeelde op 13 september 2019 evenwel dat de vordering te laat was ingesteld. Volgens de Raad van State begint de termijn immers te lopen vanaf de datum van publicatie en niet vanaf de datum van kennisname. Doordat de wijziging werd aangekondigd net voor de vakantieperiode, en onopgemerkt bleef, kwamen een aantal leerlingen in de problemen en moesten ze snel op zoek gaan naar een andere school.

Hoofddoek op het werk en bij het beoefenen van sport

In 2019 stelden Unia en de Ligue des Droits Humains een stakingsvordering in tegen de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB voor het weigeren van een sollicitante met een hoofddoek. De vrouw had zich kandidaat gesteld voor twee administratieve binnendienstfuncties – ‘*Legal Officer*’ en ‘*Business Analyst*’ – maar ze werd geweigerd. Volgens de vrouw kwam dit omdat ze te kennen gaf dat ze haar hoofddoek wilde dragen tijdens het werk. Voor dergelijke binnendienstfuncties is het volgens Unia perfect mogelijk om te kiezen voor inclusieve neutraliteit²⁹. Dit betekent dat de geleverde dienst neutraal moet zijn, niet het voorkomen van de werknemer.

Unia merkt dat er steeds meer meldingen toekomen van vrouwen die geconfronteerd worden met een verbod om een hoofddoek te dragen tijdens het sporten. In twee zaken, rond de toegang tot fitnesszalen, hebben Unia en de Ligue des Droits Humains een rechtszaak aangespannen. In de eerste zaak kregen enkele vrouwen in een fitnesszaal in Luik te horen dat ze omwille van veiligheid en hygiëne geen hoofddoek mochten dragen. Op het aanbod van Unia om een begeleidingstraject op te starten werd niet ingegaan. In de tweede zaak kreeg een vrouw die net een fitnessabonnement had genomen, te horen dat in het gebouw, om veiligheidsredenen, een algemeen verbod gold op het dragen van een hoofddoek. Enkel om medische redenen kon een uitzondering worden toegestaan. Op 4 februari 2020 oordeelde de rechtbank van eerste

aanleg van Brussel in deze laatste zaak dat een verbod om veiligheidsredenen geoorloofd was en dat een sporthoofddoek niet voldeed aan de veiligheidsvereisten.

Unia meent dat te snel wordt teruggegrepen naar abstracte argumenten zoals veiligheid en hygiëne om een algemeen verbod te rechtvaardigen, zonder eerst concrete alternatieven te onderzoeken. Die bestaan wel degelijk. Er zijn sporthoofddoeken die nauw aansluiten. Een hoofddoek kan op een alternatieve en veilige wijze worden geknoopt. Een algemeen verbod is dus niet de enige oplossing. Het is Unia overigens niet duidelijk waarom een hoofddoek wél om medische redenen mogelijk zou kunnen zijn en niet om geloofsredenen.



Zaalvoetbal

Na lange besprekingen met Unia paste de Belgische Zaalvoetbalbond in 2019 haar reglement aan zodat speelsters in de damescompetitie een hoofddoek mogen dragen (dat aan bepaalde criteria moet voldoen). Het reglement geldt ook voor de Vlaamse Zaalvoetbalbond en de Ligue Francophone de Football en Salle. De aanpassing van het reglement is een mooi voorbeeld van hoe sport inclusief kan worden gemaakt door een eenvoudige verduidelijking in het reglement.

Dossiers over het recht op het dragen van bepaalde kledij gaan in grote meerderheid over vrouwen die het islamitische geloof aanhangen en die een hoofddoek willen dragen. Ze worden als dusdanig niet gediscrimineerd omdat ze vrouw zijn of omdat ze het islamitische geloof aanhangen, maar wel omwille van het feit dat die twee samenvallen. Neem bijvoorbeeld de weigering van de MIVB om een vrouw met een hoofddoek aan te werven. De onderneming werft zowel vrouwen als moslims aan, maar wat hier het probleem vormt is de combinatie van de twee. Er is met andere woorden sprake van intersectionaliteit (kruispuntdiscriminatie).

²⁹ In verband hiermee kan worden gewezen op een vonnis van de arbeidsrechtbank van Brussel van 16 november 2015. Actiris, de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, had een bepaling over exclusieve neutraliteit opgenomen in het arbeidsreglement. De arbeidsrechtbank oordeelde dat het algemeen verbod zoals het was opgenomen in het arbeidsreglement, een indirecte discriminatie inhield op basis van religieuze overtuiging of levensbeschouwing en strijdig was met de Brusselse ordonnantie van 4 september 2008 over discriminatie.

5.2 | Geloof en levensbeschouwing in 2019

Haatboodschappen

Wanneer het over de moslims gaat, hebben sommige politici al vlug de neiging om te spreken in generaliserende en polariserende termen. Moslims worden ‘als bevolkingsgroep’ neergezet als een bedreiging en ze worden gediaboliseerd. ‘De moslims’ wordt door velen als een (pejoratief) containerbegrip gebruikt, ook al gaat het in realiteit om een erg diverse groep.

Na de aanslag op twee moskeeën in **Christchurch** in Nieuw-Zeeland op 15 maart 2019 ontving Unia meldingen over “*walgelijke commentaren*” op de sociale media over de moslimslachtoffers die bij de aanslag vielen.

Tijdens de ramadan in mei 2019 lanceerde de radiozender Studio Brussel het programma **Ramadamadingdong**. Daarin werden gasten uitgenodigd om met drie moslimbroers de maaltijd te nuttigen en te spreken over onderwerpen die hen bezighielden. Unia kreeg meteen meldingen van mensen die vonden dat het niet kon dat een radiozender hieraan aandacht besteedde.

Facebook-groepen zoals **New Reconquista** wakkeren het haatdiscours tegenover moslims aan door stellingen te poneren zoals: “*Het is statistisch bewezen dat het gemiddeld IQ onder moslims tot het laagste ter wereld behoort*” of “*Bestialiteit is wijdverspreid onder moslims.*” Over New Reconquista liepen al meerdere meldingen binnen bij Unia.

In november 2019 leidde een bezoek van leerlingen uit Diksmuide aan het Fort van Breendonk en een moskee tot het volgende Twitterbericht van **Dries Van Langenhove** (Schild & Vrienden): “*Kinderen eerst opzadelen met een flinke dosis zelfhaat en ze nadien meteen voorstellen aan onze vervanger, die ons zal verlossen van de zelfhaat door ons te verlossen van onszelf.*” Dat Twitterbericht zorgde op zijn beurt voor een actie door Vlaams Belang en Voorpost die aan de schoolpoort opriepen om de islamisering te stoppen.

De bedoeling van dergelijk acties is dat ze een *chilling effect* ressorteren en leiden tot zelfcensuur. Ze zorgen ook voor een bepaalde sfeerschepping rond moslims.

Ontmenselijking op de sociale media, discriminatie in de dagelijkse omgang en zelfs daden van geweld lijken steeds meer aanvaardbaar te worden bij bepaalde delen van de bevolking. De moslimgemeenschap voelt zich meer en meer uitgesloten. Leerlingen begrijpen bijvoorbeeld

niet waarom een bezoek aan een moskee – dat al zoveel jaren op rij wordt georganiseerd – plots zoveel vijandigheid veroorzaakt en sommigen worden bang om naar school te gaan.

Daar tegenover wordt intussen ook een – steeds toenevend – tegendiscours zichtbaar. Dat blijkt bijvoorbeeld al uit het feit dat Unia na het bovenvermelde bericht van Dries Van Langenhove bijna tweehonderd reacties ontving van melders die hun sterke afkeur hierover lieten blijken.

5.3 | Rechtspraak uit 2019 over geloof en levensbeschouwing

Een vrouw die al meer dan tien jaar als apotheker werkte, kondigde na een periode van afwezigheid aan dat ze bij het hervatten van het werk een islamitisch hoofddoek zou dragen. De werkgever ging hiermee niet akkoord. Na een lang onderhandelingsparcours kreeg de vrouw haar **ontslag**. Samen met Unia trok ze naar de rechtbank om haar ontslag aan te vechten. In het vonnis van 20 februari 2019 oordeelde de arbeidsrechtbank van Luik dat er geen sprake was van discriminatie. Het arbeidsreglement verbood het dragen van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze symbolen op de werkvloer. De rechtbank oordeelde dat de werkgever ernaar mocht streven om een neutraal imago uit te stralen en de gelijkheid onder collega's te waarborgen.

In 2017 was Koning Filip te gast bij een moslimfamilie in Evergem ter gelegenheid van de ramadan. Hij wilde de sfeer van de iftar – de maaltijd die genuttigd wordt na zonsondergang – opsnuiven bij een gewone moslimfamilie. Twee mensen hadden hierop gereageerd met Facebookberichten, waaronder een foto van Hitler met het onderschrift “*steek dat allemaal in de oven!!*” De correctionele rechtbank van Luik oordeelde op 18 juni 2019 dat de berichten **aanzetten tot haat of geweld** tegenover de moslimgemeenschap. De eerste beklaagde kreeg een werkstraf en de tweede de opschorting van de uitspraak gedurende vijf jaar mits het naleven van een aantal voorwaarden. Unia was hier geen procespartij.

Ten slotte kregen twee vonnissen van 5 juli 2018 van de rechtbank van eerste aanleg van Gent nog een vervolg bij het **Grondwettelijk Hof**. In deze vonnissen – die in het vorige jaarverslag werden toegelicht samen met het vonnis van 18 december 2018 van de rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen – oordeelde de rechtbank dat een verbod op boerkinis of andere lichaamsbedekkende zwemkledij om hygiënische of veiligheidsredenen niet

gerechtvaardigd is. Wanneer er sprake is van een directe of indirecte discriminatie, buiten het domein van de arbeidsbetrekkingen, dan kan het slachtoffer aanspraak maken op een forfaitaire vergoeding voor de morele schade van 650 of 1.300 euro³⁰. Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest van 10 juli 2019 dat de geleden morele schade niet noodzakelijk verschilt naargelang het gaat om een directe of indirecte discriminatie. Bijgevolg moet ze niet verschillend worden vergoed.

6. Seksuele geaardheid

6.1 | Focus: veilig over straat

Verbale agressie

Holebi's zouden zich – net als iedereen – veilig op straat moeten kunnen begeven zonder agressie te moeten trotseren. Elk jaar opnieuw ontvangt Unia meldingen over verbale en fysieke agressie tegenover holebi's. Unia is niet bevoegd voor verbale en fysieke agressie tegenover transgender personen en voor seksisme. Wanneer we daarover meldingen ontvangen, verwijzen we de melders systematisch door naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

In geval van verbale agressie is het zo dat de daders zich vaak snel uit de voeten maken. Louter verbale beledigingen tegenover gewone burgers zijn bovendien niet strafbaar (behalve wanneer ze het karakter zouden aannemen van – bijvoorbeeld – bedreigingen of belaging). In het Strafwetboek staan immers enkel beledigingen in het openbaar door *daden, geschriften, prenten of zinnebeelden* vermeld. De combinatie 'onbekende dader' én 'geen misdrijf' maakt dat het moeilijk is om op te treden tegen verbale agressie op straat tegenover holebi's.

Eventueel kan verbaal geweld wél worden aangepakt via het systeem van de gemeentelijke administratieve sancties (wanneer daarover een bepaling werd opgenomen in de gemeentelijke reglementen). Er staan ook straffen op het in het openbaar aanzetten (oproepen) tot discriminatie, haat of geweld tegenover bijvoorbeeld holebi's. Deze bepaling werd onder meer toegepast ten aanzien

van een homofobe straatprediker³¹. Hoe dan ook moeten de daders geïdentificeerd kunnen worden.

Unia tracht de dossiers van verbale beledigingen vooral structureel aan te pakken. Wij roepen op om zoveel mogelijk gevallen van verbale agressie te melden. Wanneer we merken dat er meerdere meldingen komen uit een bepaalde regio over verbale beledigingen zonder gekende dader, dan nemen we contact op met de lokale politie om hen te sensibiliseren en vragen we maatregelen te nemen. In 2018 ontving Unia bijvoorbeeld verschillende meldingen over verbaal (en fysiek) geweld tegenover holebi's in de periode van het *Pride* Festival in Brussel en Antwerpen. We namen daarom in 2019 één maand voor de *Pride* contact op met de korpschef van de politie van Brussel en de korpschef van de politie van Antwerpen om extra waakzaamheid te vragen binnen het politiekorps voor het voorkomen van incidenten, het opsporen van daders en het opvangen van slachtoffers. De reacties waren positief. De politieagenten op het terrein werden gesensibiliseerd. Aan de website van de Brusselse politie werd een knop 'LGBT Meldpunt' toegevoegd en in Antwerpen deelde de politie gadgets uit met contactgegevens. In geval van problemen kon Unia meteen de referentieagent voor discriminatie en haatmisdrijven contacteren.



Fysieke agressie

Bij fysieke agressie voorziet de strafwetgeving in een strafverzwaring wanneer de dader handelt uit haat, misprijzen of vijandigheid tegenover bijvoorbeeld holebi's. Hier is het belangrijk dat het slachtoffer zo snel mogelijk de politie contacteert en een proces-verbaal laat opstellen, zodat de politie en het gerecht hun werk kunnen doen. Unia kan hierbij advies geven aan het slachtoffer over de juridische procedure en contact opnemen met de politie en het parket overeenkomstig de bepalingen van de omzendbrief COL13/2013 over discriminatie en haatmisdrijven. In

30 De schadevergoeding bedraagt 1.300 euro, maar kan gehalveerd worden indien de verweerder kan aantonen dat de nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen.

31 Zie bijvoorbeeld het vonnis van de correctionele rechtbank van Brussel van 22 mei 2018 waarin een homofobe straatprediker werd veroordeeld.

ernstige gevallen kan Unia beslissen om zich burgerlijke partij te stellen naast het slachtoffer. Dit gebeurt steeds met de toestemming van het slachtoffer.

Ook met fysieke agressie gaan we structureel aan de slag. Zo is de drempel om naar de politie te stappen vaak nog te hoog voor holebi's. Brussel Preventie & Veiligheid (BPV) en de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (equal.brussels) begonnen in 2019 met een project waarbij holebi's discriminatie en agressie anoniem kunnen melden bij het Rainbow House in Brussel. Unia werkte mee aan een informatiefiche voor de slachtoffers waarin informatie werd opgenomen over onze bevoegdheden. Slachtoffers die dat wensen, kunnen bij Unia terecht voor bijstand.

Unia werkt ook mee aan opleidingen voor de politie over geweld tegenover holebi's. In 2019 waren we betrokken bij de evaluatie van het Interfederaal actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen 2018-2019. Unia vraagt dat (onder meer) diefstal met geweld en afpersing worden opgenomen bij de haatmisdrijven. Met name homoseksuele mannen worden er weleens het slachtoffer van, bijvoorbeeld wanneer ze contacten leggen via datingsites. Momenteel voorziet het Strafwetboek niet in een strafverzwaring wanneer er bij deze misdrijven sprake is van een homofoob motief.

In het kader van het *Call It Hate*-project van cavarria (de koepel van LGBTI+-organisaties in Vlaanderen) verleende Unia advies over de wettelijke bepalingen. Er werd in het *Call It Hate*-project gepeild naar de attitudes in België over holebi- en transfobe haatmisdrijven. Bijna de helft van de ondervraagden ging akkoord met de stelling dat geweld tegenover holebi's en transgender personen een serieus probleem is in België. Er is bij de respondenten meer empathie wanneer een lesbische vrouw het slachtoffer wordt van een misdrijf dan wanneer het gaat om een homoseksuele man of transgender persoon. De empathie daalt wanneer het slachtoffer deelneemt aan de *Pride* of dronken is en aangevallen wordt in de buurt van een bar³².



32 Call It Hate (attitudes over holebi- en transfobe haatmisdrijven in België), www.cavarria.be.

6.2 | Seksuele geaardheid in 2019

Haatboodschappen

Hoewel verbale en fysieke agressie tegenover holebi's geen uitzondering is, blijft het onduidelijk of die agressie toeneemt, dan wel vaker wordt gemeld. Wat alleszins wel sterk opvalt is de grotere zichtbaarheid van anti-holebi-retoriek in de berichtgeving en op de sociale media. Die lijkt echt van alle kanten te komen. Het wijst op de blijvende aanwezigheid van een onderstroom van negativiteit tegenover holebi's.

We kregen in 2019 bijvoorbeeld meldingen over een afbeelding die werd gedeeld op Facebook met de slogan *"June is LGBTQ – Let's Go Bully The Queers – Month"*, over iemand die een bericht op Twitter plaatste met de tekst *"Homo zijn is een ziekte die uitgeroeid moet worden"* en over een leerling die *"Kankerhomo"* en *"Sterf van de sida"* plaatste op de Instagram-account van een leraar. Op Facebook werd onder een artikel over de openstelling van het huwelijk voor personen van hetzelfde geslacht in Taiwan door iemand geschreven *"Waar ben je Hitler!! Word wakker man."* Ook een uitspraak van voetballer Leandro Trossard – die scandeerde dat alle boeren homo's zijn ('boeren' verwijst naar de supporters van Club Brugge) – werd aan ons gemeld, net als een interview met aartsbisschop-emeritus André-Joseph Léonard die kindermisbruik in verband bracht met homoseksualiteit.

Ook politici lieten zich niet onbetuigd in 2019. Na de verkiezingen van 26 mei 2019 kregen we meldingen over een krantenartikel waarin Dominiek Sneepe (Vlaams Belang) liet optekenen dat *"holebi's die kunnen trouwen en kinderen adopteren een brug te ver is."* En over een krantenartikel waarin Filip Brusselmans (Vlaamse Belang) zei dat *"transgenders en holebi's altijd abnormaal zullen blijven."* Later kwam daar het bericht bij van Steve Herman (Vlaams Belang) die op Twitter een foto deelde van de *Pride* in London en daarbij schreef dat *"deze walgelijke wantoestanden moeten worden gestopt."*

Globalisering

De globalisering van de sociale media zorgt er bovendien voor dat buitenlandse initiatieven gemakkelijker hun weg vinden naar België. Unia kreeg meldingen over een Spaanse organisatie die in België een petitie verspreidde tegen de *Pride* in Disneyland Parijs en over het filmpje 'Eén man, één vrouw' van de geloofsgemeenschap van Jehovah's Getuigen. Omgekeerd vinden Belgen gemakkelijker hun weg naar allerlei buitenlandse fora waarop

ze bijvoorbeeld contacten kunnen leggen met neonazi's – zoals gebeurde op het *Iron March*-forum – en “sodomieten” de schuld kunnen geven van alle huidige problemen.

Vrijheid van meningsuiting

Unia heeft eerder al opgemerkt dat niet alle uitingen van racisme, antisemitisme, homofobie ... op dit ogenblik strafbaar zijn. Juridisch moet ook hier een onderscheid worden gemaakt tussen uitingen die homofob zijn en uitingen die strafbaar zijn. Een strafbare vorm van homofobie is bijvoorbeeld het in het openbaar oproepen tot discriminatie, haat of geweld. Daarbij moet een kwaadwillige bedoeling worden aangetoond. De uitspraken die ons worden gemeld zijn in vele gevallen homofob, maar vallen toch binnen de wettelijke grenzen van de vrijheid van meningsuiting (omdat ze bijvoorbeeld niet oproepen tot discriminatie, haat of geweld tegenover holebi's in de juridische betekenis daarvan). Wanneer de uitspraken wel strafbaar zijn, moet bovendien rekening worden gehouden met de regeling over drukpersmisdrijven.

Artikel 150 Grondwet

Strafbare uitspraken die in de pers of de sociale media verschijnen zijn, zoals eerder al werd vermeld, drukpersmisdrijven die beoordeeld moeten worden door het hof van assisen (behalve wanneer het gaat om ‘racistische’ drukpersmisdrijven). In de praktijk gebeurt dit niet. Unia heeft al herhaaldelijk opgemerkt – bijvoorbeeld bij de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten – dat het niet verantwoord is dat een verschillende bescherming wordt geboden aan burgers tegen wie wordt aangezet tot discriminatie, haat of geweld omwille van bijvoorbeeld hun seksuele geaardheid dan aan burgers tegen wie dat het geval is om redenen van racisme of xenofobie.

Om de problematiek van artikel 150 van de Grondwet aan te kaarten, liet Unia in 2017 door een deurwaarder vaststellen dat het boek *De Grote Zonden* van imam Al-Haafidh adh-Dhahabi (1274-1348) verkocht wordt in een aantal boekhandels in Antwerpen. Unia diende vervolgens een klacht in bij het parket van Antwerpen. In het boek *De Grote Zonden* staat onder meer dat homo's van het hoogste gebouw van de stad moeten worden afgegooid. Het boek wordt verkocht als leidraad over hoe men moet handelen als moslimgelovige. Het boek zet volgens Unia duidelijk aan tot discriminatie, haat of geweld tegenover homo's. In het verleden diende Unia al een gelijkaardige klacht in bij het parket van Brussel. Omdat het om een niet-racistisch drukpersmisdrijf gaat, speelt artikel 150 van de Grondwet. Eerder merkten we al op dat die door een hof van assisen moeten worden beoordeeld, wat in de praktijk niet gebeurt

omdat een dure en omslachtige assisenprocedure niet verantwoord wordt geacht voor drukpersmisdrijven. Dat neemt niet weg dat het parket de zaak wel onderzoekt.

6.3 | Rechtspraak uit 2019 over seksuele geaardheid

Unia stelde zich burgerlijke partij in een rechtszaak over een **burenruzie** waarvan een homoseksueel echtpaar het slachtoffer was geworden. De twee mannen werden het mikpunt van beledigingen en pesterijen door jongeren. Er werden stenen en eieren naar hun huis gegooid en ze werden herhaaldelijk beledigd. Nadat een klacht bij de politie op niets was uitgedraaid, klopte het echtpaar uiteindelijk aan bij enkele ouders waarop één van hen enkele slagen in het gezicht kreeg. De correctionele rechtbank van Dinant oordeelde op 5 november 2019 dat er zowel bij de slagen als bij de belaging sprake was van een homofob motief en veroordeelde een dader tot een werkstraf van 200 uur en een andere dader tot een gevangenisstraf van zes maanden met drie jaar uitstel. Bij burenruzies spelen er vaak allerlei wrijvingen en conflicten mee. Het is daarom niet eenvoudig om aan te tonen dat één van de drijfveren van de dader juist bestond uit haat, misprijzen of vijandigheid omwille van (bijvoorbeeld) de seksuele geaardheid van het slachtoffer³³.

De correctionele rechtbank van Luik bevestigde in een vonnis van 13 juni 2019 dat de **drijfveer** van de dader moet worden nagegaan en niet de hoedanigheid van het slachtoffer. Het is dus best mogelijk dat iemand die heteroseksueel is het slachtoffer wordt van een misdrijf dat werd ingegeven door homohaat bij de dader.

Tijdens een **voetbalmatch** tussen Anderlecht en Club Brugge werd op de tribune onder meer “*alle Joden zijn homo's*” gescandeerd. Het Belgisch Arbitragehof voor de Sport oordeelde op 22 juli 2019 dat het roepen van het woord ‘homo’, in de specifieke context van een voetbalwedstrijd en in de desbetreffende slogan, stigmatiserend is en als kwetsend of minstens beledigend kan worden ervaren door (een deel) van de (holebi-)gemeenschap. Op basis van het tuchtreglement van de Belgische Voetbalbond, dat voorziet in een objectieve aansprakelijkheid, werd Club Brugge veroordeeld tot een geldboete.

Ten slotte werd door het Grondwettelijk Hof de wetgeving in verband met **bloeddonatie** door mannen die seks had-

³³ Unia had zich bijvoorbeeld burgerlijke partij gesteld in een rechtszaak over een burenruzie, maar de correctionele rechtbank van Gent erkende in een vonnis van 12 december 2018 niet dat homohaat een drijfveer was.

den met een andere man (MSM) onder de loep genomen. Unia kreeg in het verleden regelmatig vragen over de verenigbaarheid van het uitsluiten van MSM als bloeddonor en de antidiscriminatiewetgeving. Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest van 26 september 2019 dat de uitstelperiode van twaalf maanden voor MSM momenteel nog geoorloofd is, maar zo nodig ingekort kan worden wanneer nieuwe wetenschappelijke gegevens beschikbaar worden. Er moet wel een wet komen die MSM zal toelaten om vers ingevroren bloedplasma te doneren dat wordt beveiligd door het in quarantaine te plaatsen.

7. Overige criteria

7.1 | Leeftijd

In 2016 startte Belgocontrol een procedure om luchtverkeersleiders aan te werven. Om de verplichte opleiding te mogen volgen, moesten de kandidaten tussen achttien en vijftientwintig jaar oud zijn. Unia kreeg verschillende meldingen over deze leeftijdsgrens. Enkele ontmoetingen met Belgocontrol, die tot doel hadden na te gaan of deze leeftijdsgrens gewettigd was, haalden niets uit. Belgocontrol wilde niet erkennen dat de leeftijdsgrens discriminerend was en Unia was niet overtuigd van de argumenten die Belgocontrol aanhaalde om de leeftijdsgrens te rechtvaardigen. Uiteindelijk trok Unia naar de arbeidsrechtbank van Brussel. Die oordeelde in een vonnis van 26 november 2019 dat de leeftijdsgrens van vijftientwintig jaar een directe discriminatie op grond van leeftijd vormde en beval Skeyes (de nieuwe naam van Belgocontrol) om de discriminatie te staken onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag. Elk individueel slachtoffer dat zich had aangemeld in de procedure kreeg de forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon. De arbeidsrechtbank stelde dat veiligheidsredenen een leeftijdsgrens kunnen verantwoorden, maar dat het onevenredig was om die grens op vijftientwintig jaar te leggen. Men mag overigens niet zomaar in het algemeen verwijzen naar de veiligheid, maar moet aan de hand van wetenschappelijke gegevens kunnen aantonen waarom voor een bepaalde functie een bepaalde leeftijdsgrens vereist is. Skeyes tekende hoger beroep aan tegen het vonnis.

We komen in de volgende hoofdstukken nog terug op het criterium leeftijd, bijvoorbeeld wanneer we het domein goederen en diensten (en meer bepaald de financiële diensten) onder de loep nemen of wanneer we onze begeleidingsactiviteiten in de sector van de gezondheidszorg bespreken.



TE JONG? TE OUD!

Vacatures die verwijzen naar een bepaalde leeftijd, kredieten die geweigerd worden aan ouderen, vakantiewoningen die niet beschikbaar zijn voor jongeren ... Leeftijdsdiscriminatie blijft een hardnekkig verschijnsel. Unia publiceerde in 2019 een update van een brochure over leeftijdsdiscriminatie met uitleg over het wettelijke kader en de hulp die Unia kan bieden.



7.2 | Syndicale overtuiging

Unia krijgt weinig meldingen over het criterium syndicale overtuiging. De meldingen hebben bijvoorbeeld betrekking op de cumul van de vergoeding voor discriminatoir ontslag en de beschermingsvergoeding voor vakbondsafgevaardigden³⁴, de 'occulte' periode voor de sociale verkiezingen³⁵, het weigeren van promotie aan een vakbondsafgevaardigde zolang die zijn mandaat wil houden ...

Syndicale overtuiging omvat drie zaken:

- het (ontbreken van) lidmaatschap van een vakorganisatie;
- het mandaat van een vakorganisatie;
- de activiteit die in het kader van een vakorganisatie wordt uitgevoerd³⁶.

³⁴ Die cumul wordt in de rechtspraak erkend (zie bijvoorbeeld het vonnis van de arbeidsrechtbank van Charleroi van 14 oktober 2019), maar in de praktijk niet steeds toegepast.

³⁵ De 'occulte' periode is de periode waarin werknemers zich kandidaat kunnen stellen voor de sociale verkiezingen en vervolgens ontslagbescherming genieten.

³⁶ Grondwettelijk Hof 2 april 2009 (nr. 64/2009), overweging B.8.1.

Het criterium syndicale overtuiging moet ruim worden ingevuld. Dat stelde de arbeidsrechtbank van Gent in een vonnis van 11 juli 2019 naar aanleiding van een spontane werkonderbreking en het daaropvolgende ontslag van enkele werknemers. Unia was geen partij in deze rechtszaak. De arbeidsrechtbank maakte de vergelijking met het criterium politieke overtuiging. Dat gaat ook over meer dan enkel het lid zijn van een politieke partij. De arbeidsrechtbank oordeelde dat het geen belang heeft dat iemand aangesloten is bij een vakorganisatie, of dat een vakorganisatie een actie ondersteunt, opdat men een beroep zou kunnen doen op het criterium syndicale overtuiging. Het criterium is immers van toepassing van zodra werknemers zich verenigen om op te komen voor het belang van de groep (of zelfs voor hun individueel belang) en daar uiting aan geven door middel van 'syndicale' ideeën, overtuigingen of activiteiten.

De arbeidsrechtbank van Charleroi veroordeelde in een vonnis van 14 oktober 2019 de Belgische Staat omdat ze een contractueel tewerkgestelde vakbondsafgevaardigde in de openbare sector niet voldoende bescherming had geboden tegen ontslag. Contractueel tewerkgestelde vakbondsafgevaardigden hebben immers een grotere bescherming in de privésector dan in de openbare sector en volgens de rechtbank is dat in strijd met het gelijkheidsbeginsel uit de Grondwet. Unia steunde de vakbondsafgevaardigde al sinds 2017 maar was geen betrokken partij in de rechtszaak.

8. Onderhandelde oplossingen

Unia geeft steeds de voorkeur aan onderhandelingen met alle betrokkenen om een conflict op te lossen. Die onderhandelingen kunnen verschillende vormen aannemen. We kunnen als expert het dossier analyseren en juridische informatie verstrekken. We kunnen optreden als verzoener die een dialoog tussen de partijen op gang brengt. Of we kunnen onderhandelen aan de zijde van een van de betrokken partijen.

In 2019 plaatsten we een selectie van 43 onderhandelde oplossingen op onze website. Ze hadden te maken met discriminaties op grond van handicap en gezondheidstoestand (24), geloof of levensbeschouwing (9), 'raciale' criteria (5), vermogen (4) en leeftijd (1). Wat de domeinen betreft waren er onderhandelde oplossingen in de domeinen werk (15), onderwijs (15) en goederen en

diensten (13)³⁷. Deze domeinen lenen zich bij uitstek voor onderhandelingen.

In het volgende hoofdstuk bespreken we de belangrijkste domeinen waarover we dossiers openen. We geven bij elk domein enkele voorbeelden van onderhandelde oplossingen uit 2019.



Unia organiseert studiedag over buitengerechtelijke oplossingen

Hoe kunnen buitengerechtelijke oplossingen gebruikt worden als reactie op discriminerend gedrag? Wanneer zijn ze het meeste geschikt? Wat zijn de voor- en nadelen? Op 13 september 2019 organiseerde Unia hierover een (gesloten) seminarie. De ombudsvrouw van de stad Antwerpen, de médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Unia kwamen hun ervaringen met buitengerechtelijke oplossingen toelichten. Vervolgens werd daarop gereageerd door vertegenwoordigers van het middenveld en de academische wereld. Thema's die werden besproken waren onder meer de gevolgde procedures, de voorwaarden om tot een oplossing te komen, de nagestreefde doelstellingen, de vertrouwelijkheid van het proces, de gehanteerde termijnen, de beslissing om oplossingen al dan niet openbaar te maken, de te volgen opleidingen ...



37 Wat het domein goederen en diensten betreft, gaat het om huisvesting (6), vrije tijd (5) en openbaar vervoer (2).

9. Rechtszaken

Unia is volgens haar wettelijke opdrachten bevoegd om in rechte op te treden. We doen dit wanneer een buitengerechterlijke oplossing niet mogelijk is, wanneer het dossier goed onderbouwd is en een duidelijke maatschappelijke relevantie heeft (in het kader van *strategic litigation*) of wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn (bijvoorbeeld bij haatmisdrijven). Een onderhandeling kan eventueel uitmonden in een rechtszaak, bijvoorbeeld wanneer er duidelijke indicaties zijn van discriminatie en de tegenpartij zich onredelijk opstelt.

Van de rechtszaken die Unia sinds 2009 heeft ingespannen, hebben we er zo'n 80% gewonnen. Dat is relatief veel in vergelijking met het aantal zaken dat door Unia werd ingespannen³⁸.

Het overzicht hieronder geeft de mandaten weer die de raad van bestuur van Unia in 2019 verleende om in rechte op te treden. Indien er in 2019 een vonnis werd geveld in de desbetreffende zaak, dan wordt dit vermeld.

	Reden voor de rechtszaak	Domein	Criteria
 DISCRIMINATIE	Burger-rechtelijk	Verschillende arbeiders worden door hun leidinggevende gepest. Redelijke aanpassingen worden geweigerd. De directie treedt niet op.	 Werk 'Raciale' criteria & seksuele geaardheid & handicap & gezondheidstoestand & fysieke eigenschap
	Burger-rechtelijk	Een vrouw solliciteert voor een functie van directiesecretaresse, maar verneemt dat ze niet wordt aangeworven omdat ze ouder is dan vijftig jaar.	 Werk Leeftijd
	Burger-rechtelijk	Een man solliciteert voor een job maar verneemt dat hij te oud is en dat men een junior-profiel zoekt.	 Werk Leeftijd
	Burger-rechtelijk	Een vrouw met een auditieve handicap solliciteert voor een job, maar verneemt dat ze omwille van haar handicap niet wordt aangeworven.	 Werk Handicap
	Burger-rechtelijk	Een vzw weigert vrouwen met een islamitisch hoofddoek de toegang tot de gemeenschappelijke ruimtes en de dienstverlening die daarbij hoort.	 Goederen en diensten Geloof

³⁸ Sinds 2009 heeft Unia in 175 dossiers gerechtelijke stappen ondernomen die hebben geleid tot vonnissen of arresten. Van die rechtszaken heeft Unia er 145, omgerekend zo'n 80%, gewonnen.

	Reden voor de rechtszaak	Domein	Criteria
 HAATBOODSCHAPPEN	Strafrechtelijk Een onbekend iemand, die zich Fidelio noemt, verspreidt via Twitter haatberichten met onder meer expliciete oproepen tot het gebruik van geweld tegenover mensen van Maghrebijnse afstamming. De dader werd veroordeeld tot een gevangenisstraf van tien maanden (met vijf jaar uitstel) en een geldboete van 800 euro (correctionele rechtbank van Antwerpen, 5 juni 2019).	 Media > Twitter	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Een man plaatst op zijn Facebookpagina foto's en haatberichten die onder meer verwijzen naar nazisme, skinheads en <i>White Pride</i> . De dader verkreeg de probatieopschorting van de uitspraak van de veroordeling, met een proeftijd van drie jaar, mits het naleven van een aantal voorwaarden (correctionele rechtbank van Antwerpen, afdeling Mechelen, 23 oktober 2019).	 Media > Facebook	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Een man plaatst op zijn Facebookpagina onophoudelijk haatberichten over mensen van buitenlandse origine en keurt haatberichten van anderen goed. De dader werd veroordeeld tot een gevangenisstraf van twee maanden (met drie jaar uitstel) en een geldboete van 800 euro (waarvan 200 euro effectief en 600 euro met drie jaar uitstel) (correctionele rechtbank van West-Vlaanderen, afdeling Kortrijk, 27 november 2019).	 Media > Facebook	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Een leegstaand pand – dat zou worden ingericht als asielcentrum – wordt opzettelijk in brand gestoken. Na de brandstichting verschenen haatberichten op de sociale media (zie ook hieronder bij haatmisdrijven).	 Media > Facebook	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Een politie-inspecteur wordt gepest op het werk. Zijn collega's verspreiden haatberichten in een WhatsApp-groep.	 Werk	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Een man heeft de buitenkant van zijn huis getooid met nazivlaggen, SS-tekenen, hakenkruizen, davidsterren ... Hij brengt de Hitlergroet in zijn tuin en hangt antisemitische pamfletten aan een boom.	 Samenleving	'Raciale criteria' & Negationisme
 HAATMISDRIJVEN	Strafrechtelijk Een man scheldt twee politie-inspecteurs uit voor (onder meer) "vuile blanken" en "hoerenzonen" en hij brengt een andere politie-inspecteur een slag toe. De dader werd veroordeeld tot een gevangenisstraf van achttien maanden en een geldboete van 800 euro (correctionele rechtbank van Henegouwen, afdeling Charleroi, 16 mei 2019).	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Een vrouw wordt het slachtoffer van politiegeweld na een dispuut in de wachtzaal van een ziekenhuis.	 Samenleving	'Raciale' criteria & Geloof
	Strafrechtelijk Twee vrouwen krijgen te maken met zware verbale en fysieke agressie vanwege een autobestuurder.	 Samenleving	'Raciale' criteria & Geloof
	Strafrechtelijk Een man belaaft in de buurt verschillende gezinnen met jonge kinderen. De belaging vertaalt zich concreet in feiten van intimidatie, haatboodschappen, bedreigingen en fysiek geweld.	 Samenleving	'Raciale' criteria & Geloof
	Strafrechtelijk Een echtpaar wordt het slachtoffer van verkeersagressie. De agressor gebruikt racistische bewoordingen. De man van het echtpaar wordt tweemaal opzettelijk aangerezen door de agressor.	 Samenleving	'Raciale' criteria & Geloof
	Strafrechtelijk Een leegstaand pand wordt opzettelijk in brand gestoken. Het was de bedoeling om het pand – een voormalig woonzorgcentrum – te gebruiken als asielcentrum (zie ook hierboven bij haatboodschappen).	 Samenleving	'Raciale' criteria
	Strafrechtelijk Twee homoseksuele mannen zijn het slachtoffer van een burenruzie. Er is niet alleen sprake van belaging, maar ook van fysiek geweld. De eerste dader werd veroordeeld tot een werkstraf van 200 uur en de tweede tot een gevangenisstraf van zes maanden (met drie jaar uitstel) (correctionele rechtbank van Namen, afdeling Dinant, 5 november 2019).	 Samenleving	Seksuele geaardheid



Hoofdstuk 3

Discriminatie –
Ontwikkelingen
per domein

De antidiscriminatiewetgeving heeft niet alleen betrekking op verschillende beschermde criteria, maar ook op verschillende domeinen van het maatschappelijke leven. De domeinen waarover Unia de meeste meldingen ontvangt en dossiers opent – naast media dat in het volgende hoofdstuk aan bod komt – zijn werk, goederen en diensten (met inbegrip van huisvesting) en onderwijs. In 2019 ging het om respectievelijk 657 dossiers (werk), 641 dossiers (goederen en diensten) en 308 dossiers (onderwijs). In dit hoofdstuk schetsen we de opvallendste gebeurtenissen uit 2019 voor de meest voorkomende domeinen. De gedetailleerde cijfermatige analyse van de meldingen en dossiers uit 2019 per domein is terug te vinden in ons cijfersverslag, een aparte publicatie.

1. Werk

1.1 | Focus: koninklijk besluit over positieve acties

Vier voorwaarden

In het Belgisch Staatsblad van 1 maart 2019 werd het langverwachte koninklijk besluit over positieve acties gepubliceerd³⁹. Zowel in de Antiracismewet als in de Antidiscriminatiewet staat dat het maken van een onderscheid op de werkvloer in sommige gevallen gerechtvaardigd kan zijn, bijvoorbeeld wanneer het gaat om maatregelen van positieve actie. In beide wetten staat ook dat een koninklijk besluit moet bepalen in welke situaties en onder welke voorwaarden positieve acties mogelijk zijn. Zolang dit reglementair kader ontbrak, was het juridisch niet mogelijk om zich te beroepen op het uitzonderingsregime voor maatregelen van positieve actie om een direct of indirect onderscheid op grond van een beschermd criteria te rechtvaardigen. Ondernemingen liepen immers het risico aangeklaagd te worden voor discriminatie door afgewezen kandidaten.

Er heerst veel onduidelijkheid over het begrip positieve actie. Het wordt dikwijls – en foutief – aangeduid als positieve discriminatie. De wet bepaalt dat maatregelen van positieve actie enkel toegelaten zijn als ze aan vier voorwaarden voldoen:

1. Positieve acties zijn niet zomaar mogelijk voor gelijk welke groep in gelijk welke context. Er moet dus een **ongelijkheid** bestaan voor een bepaalde groep.
2. Het doen verdwijnen van deze ongelijkheid moet aangewezen worden als een **te bevorderen doelstelling**.
3. De positieve actie moet **tijdelijk** zijn. Zodra de kennelijke ongelijkheid verdwenen is, moet de maatregel stoppen.
4. De maatregelen mogen de rechten van anderen **niet onnodig beperken**. Er kan dus geen sprake zijn van een automatische voorrang en er moet altijd een individuele afweging worden gemaakt.

Wat is een positieve actie?

Een positieve actie is bijvoorbeeld het doelgericht sturen van vacatures naar jongeren met een migratieachtergrond, het tijdens de werkuren organiseren van computerlessen die vooral gericht zijn op oudere werknemers of het voorbehouden van een deel van de stagecontracten aan mensen met een handicap.

Positieve acties hebben niet tot doel iemand voor te trekken omdat die bijvoorbeeld een handicap heeft of een bepaalde leeftijd of afkomst. Dat is wettelijk niet toegelaten. Het doel is wel om bepaalde groepen een duwtje in de rug te geven en bij aantoonbare gelijke geschiktheid voorrang te geven aan iemand uit een achtergestelde groep. Maar zelfs dan mag die voorrang geen automatisme zijn en moet er nog altijd een individuele afweging worden gemaakt. De onderneming moet heel goed nagaan of er geen elementen zijn die de balans alsnog in het voordeel van een van de andere kandidaten kunnen doen doorslaan. Het interessante aan positieve acties is dat ze obstakels kunnen wegnemen die verhinderen dat bepaalde groepen kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Ze werken dus proactief.

Van toepassing op private sector

Het koninklijk besluit over positieve acties is enkel van toepassing op werkgevers en werknemers in de **private sector**. Ondernemingen zijn niet verplicht om positieve acties uit te werken, maar kunnen dankzij het koninklijk besluit nu maatregelen van positieve actie tot stand brengen in een collectieve arbeidsovereenkomst. Daarnaast schrijft het koninklijk besluit ook een procedure voor

³⁹ Koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, BS 1 maart 2019, 21.169.

om maatregelen van positieve actie op te nemen in een 'toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties'. Het plan voor positieve actie dat zo wordt uitgewerkt, moet bepaalde gegevens bevatten en ter goedkeuring worden voorgelegd aan de minister die bevoegd is voor werk. Ondernemingen kunnen ook positieve acties opstarten in andere vormen dan collectieve arbeidsovereenkomsten of toetredingsaktes. Ze moeten die dan ter informatie meedelen aan de minister.

In 2019 werkte Unia mee aan de opstart van een evaluatiecommissie die de bij de minister ingediende plannen voor positieve actie zal evalueren. De Evaluatiecommissie positieve acties zal bestaan uit een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Unia. Zij zullen de positieve actieplannen beoordelen en een niet-bindend advies uitbrengen aan de minister.

Unia vraagt dat er ook een koninklijk besluit komt over positieve acties in de **openbare sector**. Die sector zou zoveel mogelijk een afspiegeling moeten zijn van de samenstelling van de bevolking. Daarom meent Unia dat een verdergaande vorm van positieve actie zelfs gerechtvaardigd kan zijn in de openbare sector, door bijvoorbeeld te werken met aanwervingsquota als bepaalde indicatoren systematisch niet worden gehaald.

Unia krijgt trouwens niet alleen vragen over positieve acties op de arbeidsmarkt, maar ook bijvoorbeeld over busreizen die specifiek voor 65-plussers worden georganiseerd of over musea die jonge bezoekers willen aantrekken door hen kortingen te geven. Er zou ook een reglementair kader moeten komen voor positieve acties buiten het domein werk.

Gewesten en Gemeenschappen

Ten slotte zijn positieve acties ook van belang voor de materies die geregeld worden door de Gewesten en Gemeenschappen: ook daar moeten besluiten genomen worden. In het Vlaamse Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008 en in de Brusselse Ordonnantie ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 5 oktober 2017 wordt bijvoorbeeld geen besluit van de regering vereist, maar dat neemt niet weg dat er in de praktijk rechts-onzekerheid kan zijn over de situaties waarin positieve acties mogelijk zijn en over de voorwaarden die van toepassing zijn. Het gebrek aan een duidelijk kader wordt zo een remmende factor om initiatieven te ontplooiën. Vandaar dat het toch nuttig is om, naar analogie met de federale regeling, een besluit van de regering te hebben met een duidelijke opmaak- en goedkeuringsprocedure

voor positieve acties. Als extra stimulans zou de overheid een voorbeeldrol kunnen opnemen. In het Franse Gemeenschapsdecreet betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie van 12 december 2008 staat een alternatieve formulering. Bij afwezigheid van een besluit van de regering komt het de rechter toe om, geval per geval, de inachtneming van de voorwaarden voor positieve actie na te gaan. De bepaling geldt echter niet voor de arbeidsbetrekkingen en op dat domein is er dus nog steeds een besluit van de regering nodig.



Positieve actie in de praktijk: Pool H

Om meer mensen met een handicap toe te leiden naar de Brusselse arbeidsmarkt, herstartte en vernieuwde Actiris het project Pool H. Hierover vroeg de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling advies aan Unia. Positieve acties in Brussel mogen: daarvoor zorgt een Brusselse ordonnantie van 4 september 2008 over diversiteit in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Unia ging na op welke manier Actiris de voorwaarden voor positieve acties uit de ordonnantie het best kon verzoenen met de doelstelling om meer mensen met een handicap aan het werk te krijgen. Omdat positieve acties altijd een tijdelijk karakter hebben, drong Unia er ook op aan om op langere termijn te streven naar een volledig inclusieve aanwervingsprocedure waarin ongelijkheden structureel zijn weggewerkt.

1.2 | Het domein werk in 2019

Bescherming tegen represailles

Op 20 juni 2019 velde het Hof van Justitie van de Europese Unie een belangrijk arrest over de bescherming tegen represailles⁴⁰. Het arrest had betrekking op de Belgische Genderwet, maar is ruimer toepasbaar. Het Hof oordeelde dat getuigen van discriminatie onvoldoende beschermd worden door de Belgische antidiscriminatiewetgeving. Die legt voor de bescherming tegen represailles formele

⁴⁰ Hof van Justitie van de Europese Unie 20 juni 2019 (nr. ECLI:EU:C:2019:523).

voorwaarden op die erg strikt zijn. Zo moeten getuigen bijvoorbeeld een ondertekend en gedateerd document sturen aan degene bij wie de klacht werd ingediend, of in rechte optreden, vooraleer ze beschermd zijn. Het Hof van Justitie van de Europese Unie oordeelde dat de strikte formele voorwaarden om getuigenbescherming te krijgen in België in strijd zijn met het Europese recht, want *“werknemers zouden immers kunnen worden ontmoedigd om op de bres te springen (...), uit vrees geen bescherming te genieten indien zij niet voldoen aan bepaalde formele vereisten”*⁴¹. Volgens het Hof moet de categorie van werknemers die voor bescherming in aanmerking komen ook ruim worden opgevat.

Unia vraagt om strikte formele voorwaarden inzake de represaillebescherming uit de wet te schrappen, zodat alle betrokkenen – slachtoffers, getuigen, klokkenluiders ... – op basis van de burgerrechtelijke bewijsregels kunnen aantonen dat de werkgever (of degene tegen wie de klacht werd ingediend) redelijkerwijze op de hoogte kon zijn van de klacht.

Preventie

De strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt moet op twee fronten worden gevoerd. Enerzijds is het belangrijk om in te zetten op preventie en sensibilisering, anderzijds is ook handhaving en controle nodig. De antidiscriminatiewetgeving is vooral gericht op dat laatste en haar draagwijdte is veel beperkter op het vlak van preventie. Het uitwerken van een preventiebeleid is daarom een gedeelde verantwoordelijkheid van de overheden, de sectoren en de ondernemingen.

Het zwaartepunt ligt volgens Unia bij de sectoren. Unia wil alvast stimulansen bieden voor het uitwerken van een preventiebeleid en hulpmiddelen aanreiken om zo'n beleid op punt te stellen. Onze website eDiv.be biedt bijvoorbeeld een inspiratiemenu voor ondernemingen die een preventiebeleid willen uitbouwen met verwijzingen naar bestaande initiatieven die als voorbeeld kunnen dienen. We maakten ook een Quicksan non-discriminatie en gelijke kansen. Aan de hand van die vragenlijst kan een onderneming zelf haar preventiebeleid tegen discriminatie evalueren en krijgt ze verschillende pistes aangeboden om haar preventiebeleid te versterken.

Belangrijke rol voor sociale partners en regering

Er bestaat geen uitdrukkelijke wettelijke basis die werkgevers aanspoort om werk te maken van een preventiebeleid. Het is volgens Unia in de eerste plaats aan de sociale partners binnen de sectoren om sectorale gedragscodes, positieve acties en diversiteitsplannen uit te werken. Maar ook de ministers die op de verschillende bestuursniveaus verantwoordelijk zijn voor het domein arbeid zouden daarbij een stimulerende, zo nodig dwingende, rol moeten spelen. Dat kan bijvoorbeeld door de financiering resultaatsafhankelijk te maken, zoals dat het geval is in de Vlaamse sectorconvenanten.

Aandacht voor preventie in de Welzijnswet

Unia vraagt ook dat er een nieuw hoofdstuk over de preventie van discriminatie wordt opgenomen in de federale Welzijnswet van 4 augustus 1996. Want discriminatie is een specifiek risico dat afzonderlijk aan bod zou moeten komen bij de wettelijk verplichte risicoanalyses en preventieplannen over welzijn op het werk. Naast het invoeren van een risicoanalyse zou de opleiding van de preventieadviseurs moeten worden uitgebreid met een grondig luik over discriminatie. De engagementen van de sociale partners kunnen het wettelijk discriminatieverbod aanvullen met maatregelen en gedragsregels om discriminatie te voorkomen. Dit is al een verplicht onderdeel in de Vlaamse sectorconvenanten. De maatregelen moeten wel voldoende concreet zijn en mogen geen voornemens op papier blijven.

De overheid kan ook op ander manieren aansporen om werk te maken van een preventiebeleid, bijvoorbeeld door geen overheidsopdrachten toe te kennen aan ondernemingen die discrimineren. Unia vraagt in haar memorandum om een strikt wettelijk kader goed te keuren om clausules over antidiscriminatie op te nemen in overheidsopdrachten.

Belang van diversiteitsplannen

Diversiteitsplannen zijn een belangrijk onderdeel van een preventiebeleid.

- In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest geeft Actiris ondersteuning aan ondernemingen die diversiteitsplannen willen uitwerken. Ondernemingen die een dergelijk plan uitwerken, krijgen het Diversiteitslabel. De consultants van Actiris kunnen bij Unia terecht met hun vragen over de antidiscriminatiewetgeving en diversiteitsmanagement.
- De Vlaamse regering kondigde in 2015 aan dat de ondersteuning voor de loopbaan- en diversiteitsplannen niet zou worden voortgezet. Daardoor ging veel expertise verloren. Ondernemingen kunnen nu subsidies aan-

⁴¹ Hof van Justitie van de Europese Unie 20 juni 2019 (nr. ECLI:EU:C:2019:523), overweging 34.

vragen via de KMO-portefeuille, maar Unia stelt vast dat dit ontoereikend is. Want de intensieve begeleiding en opvolging bij de loopbaan- en diversiteitsplannen was een grote meerwaarde voor het doen slagen van die plannen. De overheid zou daarom een antwoord moeten bieden op de vraag naar ondersteuning voor het diversiteitsbeleid binnen de ondernemingen.

- In het Waals Gewest is er geen structureel optreden van de overheid om diversiteit binnen de ondernemingen te bevorderen. Unia vraagt om hiervan werk te maken.

Uiteraard moeten ook de overheden zelf diversiteitsplannen uitwerken met bindende streefcijfers waaraan sancties kunnen worden verbonden.

Monitoring van gegevens

Een essentieel onderdeel van elk preventiebeleid is monitoring. Wat is de huidige situatie? Hoe evolueert ze onder invloed van het gevoerde beleid? Unia en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceren tweejaarlijks een *Socio-economische Monitoring*. Die brengt de Belgische arbeidsmarkt in kaart volgens afkomst en migratieachtergrond, gender en leeftijd. Unia merkt dat overheden en sectoren komen aankloppen voor de gegevens uit deze monitoring en er mee aan de slag gaan. Daarom vraagt Unia dat de overheidsdiensten die relevante data leveren hun dienstverlening aan sectoren, overheden en ondernemingen uitbreiden. Naast de *Socio-economische Monitoring* publiceerde Unia in 2012 ook een *Diversiteitsbarometer Werk* met een stand van zaken over diversiteit op de Belgische arbeidsmarkt.



Handhaving

Naast preventie en sensibilisering zijn ook handhaving en controle essentieel. Praktijktesten⁴² kunnen nagaan of de antidiscriminatiewetgeving wordt overtreden op de arbeidsmarkt. Eind 2017 keurde het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest een ordonnantie goed die het mogelijk maakt om praktijktesten te gebruiken om discriminaties op de arbeidsmarkt aan te pakken⁴³. De federale regering volgde begin 2018 met een wet die praktijktesten op de arbeidsmarkt mogelijk maakt⁴⁴. Het blijft wachten op het Waalse Gewest en het Vlaamse Gewest om gelijkaardige instrumenten goed te keuren. In het regeerakkoord van het Waalse Gewest wordt wel aangekondigd dat de regering een wettelijk kader wil uitwerken voor praktijktesten in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving. In het Vlaams Gewest bevat het regeerakkoord geen expliciete vermelding over praktijktesten, maar er staat wel dat er extra acties komen om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Vlaams minister van Werk Hilde Crevits (CD&V) liet op 24 oktober 2019 optekenen in het Vlaams Parlement dat ze niet uitsluit dat er in de lopende legislatuur een decretaal kader komt voor praktijktesten op de arbeidsmarkt. In eerste instantie wil de minister de huidige werking van zelfregulering via de sectorconvenanten voortzetten en dus in overleg gaan met de sectoren. Unia vindt zelfregulering een waardevol instrument, maar het mag geen eindpunt zijn. Om een waterdicht systeem uit te werken, moeten ook de inspectiediensten hun rol kunnen spelen, bijvoorbeeld door controles uit te voeren op basis van de resultaten van die zelfregulering. Daarom meent Unia dat een uitbreiding van de bevoegdheden van de Vlaamse Sociale Inspectie onontbeerlijk is om de strijd tegen discriminatie efficiënt te kunnen voeren.

Federale wetgeving

De federale wetgeving – meer bepaald artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek – geeft de sociale inspecteurs de bevoegdheid om zich voor te doen als (potentiële) klanten of (potentiële) werknemers om na te gaan of er sprake is van discriminatie. Dat mogen ze enkel bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, na een klacht of een

42 Bij een praktijktest worden paren gelijkaardige sollicitaties verstuurd die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt. Bij *mystery calling* wordt een werkgever gecontacteerd om te controleren of hij tegemoetkomt aan een discriminerende vraag van een mogelijke klant.

43 Ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, BS 21 november 2017, 99.809.

44 Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, BS 5 februari 2018, 8.197.

melding, ondersteund door resultaten van *datamining*⁴⁵ en *datamatching*⁴⁶. Ze kunnen dit doen na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of procureur des Konings. Het federale kader voor praktijktesten is louter reactief: er moet eerst een klacht of melding zijn, voor ze ingezet worden. Maar mensen die gediscrimineerd worden, zijn zich daar niet altijd van bewust en melden het ook niet altijd. Unia pleit daarom voor een meer proactieve aanpak, waarbij praktijktesten mogelijk worden op basis van knipperlichten. Via *datamining* kunnen bijvoorbeeld discriminaties worden opgespoord en worden aangepakt, zoals ondernemingen die systematisch oudere werknemers ontslaan of die systematisch geen contract van vaste duur aanbieden aan werknemers van buitenlandse afkomst. Volgens het federale kader voor praktijktesten moeten de sociale inspecteurs ook toestemming vragen aan de arbeidsauditeurs of aan de procureurs des Konings. Dat maakt de procedure omslachtig. Praktijktesten zouden volgens Unia ruimer uitvoerbaar moeten zijn dan enkel voor de strafrechtelijke gesanctioneerde vormen van discriminatie in het Sociaal Strafwetboek (dit zijn de discriminaties op basis van de ‘raciale’ criteria en gendercriteria).

In de praktijk konden de eerste praktijktesten op de arbeidsmarkt uitgevoerd worden vanaf begin 2019. Federaal minister van Werk Nathalie Muylle (CD&V) beantwoordde op 19 november 2019 een parlementaire vraag over de praktijktesten. In haar antwoord stelde ze dat vier dossiers over praktijktesten werden ingediend bij de arbeidsauditoraten en dat in twee gevallen de toestemming werd verkregen voor een praktijktest. De praktijktesten stelden geen inbreuken vast. Drie dossiers moesten nog worden goedgekeurd. Deze beperkte cijfers hangen samen met de opstartfase waarin de praktijktesten zich bevinden. Ze bevestigen dat we discriminaties op de arbeidsmarkt niet louter reactief moeten aanpakken en ook op basis van knipperlichten zoals *datamining* praktijktesten moeten kunnen uitvoeren.

Dienstenchequesector

Unia gaf in 2019, samen met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en Diverscity, aan een honderdtal medewerkers uit dienstenchequebedrijven trainingen over de antidiscriminatiewetgeving en het omgaan met discriminerende vragen. De trainingen gingen door in Antwerpen, Brugge, Brussel, Gent en Hasselt.

In het Vlaamse Gewest werd in 2017 een decreet goedgekeurd dat praktijktesten mogelijk maakt voor de dienstenchequesector⁴⁷. Het uitgangspunt voor deze praktijktesten is het principe van de zelfregulering door de sector. In 2017 hebben de werkgeversorganisaties uit de dienstenchequesector de vzw Mycadis opgericht om *mystery calls* uit te voeren bij dienstenchequebedrijven. De resultaten van een eerste reeks praktijktesten werden eind 2018 bekendgemaakt. De uitgevoerde *mystery calls* gingen na of de dienstenchequebedrijven ingingen op discriminerende vragen van klanten. In 30% van de *mystery calls* was er een indicatie van discriminatie.

- Bij (meer specifiek) de discriminatiegrond leeftijd werd in de helft van de *mystery calls* een indicatie van discriminatie vastgesteld.
- Bij geslacht in één op de vier gevallen.
- Bij nationale of etnische afstamming in één op de vijf gevallen.

Mycadis leidt hieruit af dat het voor veel ondernemingen duidelijk is dat discriminatie op basis van de nationale of etnische afstamming niet mag, maar dat ze minder opmerkzaam zijn als het over leeftijd of geslacht gaat.

Wordt er een discriminatie vastgesteld? Dan krijgen de ondernemingen ondersteuning bij het opstellen van een actieplan. Herhaaldelijke vaststellingen van discriminatie geeft de vzw door aan de Vlaamse Sociale Inspectie, maar de drempel daarvoor ligt volgens Unia te hoog. De Vlaamse Sociale Inspectie zou sneller geïnformeerd moeten worden van inbreuken zodat ze sneller kan ingrijpen. Ondernemingen die ingaan op discriminerende vragen moeten ook een opleiding te volgen over diversiteitsmanagement. De praktijktesten in de dienstenchequesector moeten zowel remediëren als sensibiliseren. De opleiding die Unia in 2019 gaf, kadert in de sensibilisering van de sector.



45 *Datamining* is het gericht zoeken naar verbanden in gegevensverzamelingen met als doel profielen op te stellen voor meer diepgaand onderzoek.

46 *Datamatching* is het vergelijken van twee sets van verzamelde data met elkaar.

47 Decreet van 7 juli 2017 houdende diverse bepalingen met betrekking tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, BS 1 augustus 2017, 76.451.

Samenwerking met de sociale partners en arbeidsbemiddelaars

Werkgeversorganisaties

In 2019 was er een belangrijke primeur, want op 18 december ondertekenden Unia en alle werkgeversorganisaties voor het eerst een samenwerkingsakkoord⁴⁸. Het akkoord regelt de samenwerking tussen Unia en de werkgeversorganisaties rond vier belangrijke assen die verband houden met discriminatievraagstukken en het bevorderen van diversiteit. Deze assen zijn:

- vorming, begeleiding en training;
- samenwerking op het vlak van juridische expertise;
- samenwerking op het vlak van beleidsmatige adviezen, aanbevelingen en publicaties;
- uitwisseling van informatie over campagnes, acties en persmomenten in het domein arbeid evenals uitwerking van gezamenlijke campagnes.

Ondernemingen krijgen hun vacatures moeilijk ingevuld. De activiteitsgraad moet hoger. De werkgeversorganisaties worden dagelijks geconfronteerd met vragen over de krapte op de arbeidsmarkt en de zoektocht naar talent. Aan de andere kant scoort België niet goed op het vlak van de integratie van specifieke kansengroepen op de arbeidsmarkt. Mensen met een migratieachtergrond, ouderen, jongeren, mensen met een handicap ... blijven nog maar al te vaak aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan. Met het samenwerkingsakkoord willen Unia en de werkgeversorganisaties elkaar versterken in hun omgang met diversiteit. Het is dan ook een win-winsituatie, want een diverse werkvloer opent de deur naar een diverse samenleving.



Unia ondertekent op 18 december 2019 een samenwerkingsakkoord met de werkgeversorganisaties.

Vakbonden

Unia heeft al langere tijd samenwerkingsakkoorden met de vakbonden. Een aantal van deze akkoorden worden nu herwerkt. In het kader van deze samenwerkingsakkoorden geven we bijvoorbeeld opleidingen aan vakbondsmensen of spreken we op studiedagen over de antidiscriminatie-wetgeving. Zo waren we aanwezig op het tweede *Salon du Délégué* van de CSC in Luik. De samenwerkingsakkoorden bevatten ook een luik over het behandelen van individuele dossiers. In enkele gevallen wordt door Unia samen met de vakbond in rechte opgetreden. In het samenwerkingsakkoord met de werkgeversorganisaties is dat niet voorzien. Het samenwerkingsakkoord met de werkgeversorganisaties kan nooit enige invloed hebben op de behandeling van individuele meldingen en dossiers bij Unia of op de overwegingen die voorafgaan aan het instellen van een juridische procedure door Unia. Meer specifiek inzake de maatwerkplaatsen werkt Unia structureel samen met de overkoepelende verenigingen en de vakbonden.



Unia ondertekent op 12 juni 2019 een samenwerkingsprotocol met het ACV.

Arbeidsbemiddeling

Unia overlegde in 2019 ook met Actiris, de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, over *Actiris Inclusive*. Dit nieuwe antidiscriminatieloket van Actiris werd begin december 2019 voorgesteld. Werkzoekenden kunnen er discriminaties melden. In 2020 werken we met Actiris een specifiek samenwerkingsakkoord uit over het behandelen van de meldingen die bij *Actiris Inclusive* binnenlopen.

In 2019 verleende Unia ook advies aan Actiris over het monitoren van een personeelsbestand volgens afkomst en over positieve acties. En we adviseerden Actiris rond het uitwerken van een studie over de afkomst van Brusselse werkzoekenden. Deze diversiteitsmonitor kreeg als titel *Profiel en traject van werkzoekenden in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest – Monitoring volgens origine*.

⁴⁸ Het betreft het Verbond der Belgische Ondernemingen (VBO), de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), het Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA), l'Union Wallonne des Entreprises (UWE), l'Union des Classes Moyennes (UCM), Unie van socialprofitondernemingen vzw (UNISOC), Brussels Enterprises Commerce & Industry (BECI) en Agrofront (vertegenwoordigd door de Boerenbond).



The “D” Word

De vzw Ras-El-Hanout maakte een interactieve theatervoorstelling rond discriminatie op de arbeidsmarkt met sketches gebaseerd op reële situaties die op onze website eDiv staan. Na de sketches volgt telkens een debat met het publiek. Een medewerker van Unia licht de antidiscriminatiewetgeving toe en het belang van diversiteit op de werkvloer. Het theaterstuk werd onder andere opgevoerd bij de voorstelling van *Actiris Inclusive* op 4 december 2019.

1.3 | Voorbeelden van onderhandelde oplossingen in het domein werk

Criterium	
 ‘RACIALE’ CRITERIA	Een vrouw solliciteert bij een school voor de job van poetshulp, maar de vacature staat enkel open voor sollicitanten uit een EU-lidstaat. Unia wijst erop dat de overheid deze eis niet kan opleggen voor de functie van poetshulp en de school schrapt de nationaliteitsvoorwaarde.
 HANDICAP/GEZONDHEIDS-TOESTAND	Een maatwerkplaats stuurt systematisch waarschuwingen naar werknemers die lange tijd afwezig zijn en steekt die waarschuwingen in de individuele dossiers. Vooral werknemers met een handicap krijgen die waarschuwingen. Na tussenkomst van Unia wordt deze praktijk gestopt. Een werknemer met multiple sclerose vraagt redelijke aanpassingen. Een vaste computer en een toegankelijke werkplek zijn echter niet mogelijk volgens de werkgever. Unia overlegt samen met de arbeidsgeneesheer met de werkgever. Beide redelijke aanpassingen worden toegekend, naast een nieuwe functie-inhoud en deeltijds werk.
 GELOOF OF LEVENSBESCHOUWING	Een vrouw wil schriftelijke proeven afleggen om buschauffeur te worden, maar krijgt te horen dat ze niet kan solliciteren met een hoofddoek. Als ze de job krijgt, wil ze haar hoofddoek wel afzetten, maar niet als onderdeel van de sollicitatieprocedure. Na tussenkomst van Unia wijzigt de vervoersmaatschappij haar beleid en het dragen van een hoofddoek tijdens de sollicitatieprocedure wordt toegelaten.
 LEEFTIJD	Een bioscoop zoekt een werknemer die minstens twintig jaar oud is, want ze zoeken iemand met verantwoordelijkheidszin. Unia wijst erop dat ook jongere werknemers verantwoordelijkheidszin kunnen hebben. De vacature wordt aangepast.

2. Goederen en diensten

2.1 | Focus: huisvesting

Memorandum

Unia publiceerde in 2014 een 'Diversiteitsbarometer Huisvesting' die de mate en de vormen van discriminatie meet op de publieke en private huurwoningmarkt. Een geschikte en betaalbare woning vinden is voor veel kandidaat-huurders een grote zorg. Het aanbod publieke en sociale woningen is erg laag in België. Unia vraagt in haar memorandum dan ook aan de Gewestelijke overheden om hun doelstellingen te verhogen voor het bouwen en renoveren van publieke en sociale woningen. Bovendien moet er meer aanbod komen voor éénoudergezinnen, kroostrijke gezinnen, mensen met een handicap ... Noodgedwongen moeten veel kandidaat-huurders vandaag op zoek gaan naar een woning op de private huurwoningmarkt. Het oprichten van een centraal huurwaarborgfonds – nog een aanbeveling uit het memorandum van Unia (en van het Steunpunt tot bestrijding van armoede) – zou een groot verschil kunnen maken voor veel kandidaat-huurders. De grote vraag naar geschikte en betaalbare woningen leidt tot een grote concurrentie op de private huurwoningmarkt en ook tot discriminaties.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In september 2019 werd een **opvolgonderzoek** gepubliceerd over discriminatie door vastgoedmakelaars op de Brusselse private huurwoningmarkt⁴⁹. De studie werd uitgevoerd in de eerste zeven maanden van 2019 en testte vier discriminatiegronden: etnische origine, handicap, inkomensbron en gezinssamenstelling. Uit het onderzoek blijkt dat kandidaat-huurders met een Noord-Afrikaanse naam, een werkloosheidsuitkering of een verstandelijke handicap systematisch worden gediscrimineerd op de Brusselse huurwoningmarkt. Ze worden significant minder uitgenodigd door de makelaar voor een plaatsbezoek. Wat de gezinssamenstelling betreft, stelden de onderzoekers vast dat bij kandidaat-huurders met een Belgische naam de burgerlijke staat, het geslacht en het al dan niet hebben van kinderen geen invloed heeft op het verkrijgen van een plaatsbezoek (wat niet uitsluit dat de gezinssamenstelling wel een rol kan spelen tijdens en

na het plaatsbezoek). Bij kandidaat-huurders met een Noord-Afrikaanse naam lijkt de gezinssamenstelling wel een significante rol te spelen: daar worden voornamelijk Noord-Afrikaanse alleenstaande mannen gediscrimineerd en veel minder Noord-Afrikaanse koppels of vrouwen. Ten slotte ontdekte het opvolgonderzoek geen indicaties dat de discriminatie op de Brusselse huurwoningmarkt is verminderd ten opzichte van de nulmeting die werd uitgevoerd in 2017.



Nieuwe brochure

In 2019 lanceerden de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Unia een vernieuwde brochure over discriminatie op de huisvestingsmarkt. Eigenaars, kandidaat-huurders en vastgoedmakelaars vinden in de brochure informatie over het wettelijk kader, naast tips om discriminatie te vermijden en discriminerende reflexen te onderdrukken.



Met de zesde staatshervorming werd de huurwetgeving geregionaliseerd. Daardoor ontwikkelen de Gewesten een aparte wetgeving en een apart beleid. In het Brussels Hoofdstedelijke Gewest werd eind 2018 een **ordonnantie**⁵⁰ goedgekeurd die de gewestelijke inspectiediensten de bevoegdheid geeft om discriminaties op de huurmarkt op te sporen en vast te stellen in een proces-verbaal. Het

49 Pieter-Paul Verhaeghe en Manon Dumon, *DiscrimibruX 2019. Discriminatie door vastgoedmakelaars in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2019*, Brussel, Vakgroep Sociologie Vrije Universiteit Brussel, 2019, 32 p.

50 Ordonnantie van 21 december 2018 tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode teneinde de strijd tegen discriminatie bij de toegang tot huisvesting te versterken, BS 31 januari 2019, 10.391. Zie ook Ordonnantie van 27 juli 2017 houdende de regionalisering van de woninghuurovereenkomst, BS 30 oktober 2017, 96.582.

ontbrak nog aan een **uitvoeringsbesluit**. Dat kwam er in maart 2019⁵¹. De inspectiediensten kunnen nu twee soorten discriminatietesten uitvoeren, namelijk ‘situatietesten’ en *mystery calls*.

- Bij een situatietest worden twee of meer (reële of fictieve) kandidaat-huurders voorgesteld aan een (private of publieke) verhuurder of een vastgoedmakelaar. De huurders hebben een gelijkaardig profiel en verschillen enkel van elkaar op het vlak van het te testen kenmerk. Vervolgens worden de antwoorden vergeleken.
- Bij *mystery calls* (‘mysterie cliënt’) legt een (reële of fictieve) kandidaat-huurder een vraag voor aan een (private of publieke) verhuurder of een vastgoedmakelaar. Vervolgens wordt het antwoord onderzocht.

De discriminatietesten mogen maar gebruikt worden door de inspectiediensten na klachten of meldingen en op basis van ernstige aanwijzingen over discriminerende praktijken. Discriminatietesten kunnen ook worden uitgevoerd door kandidaat-huurders (en wie hen steunt), organisaties en verenigingen die strijden tegen discriminatie. De resultaten van die testen kunnen dan gebruikt worden in een gerechtelijke procedure of aan de inspectiediensten worden overgemaakt. Wanneer de inspectiediensten zelf de discriminatietesten uitvoeren, dan kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 125 tot 6.200 euro. Het uitvoeringsbesluit bepaalt dat dit pas kan na een hoorzitting door de inspectiediensten. De betrokkene kan in beroep gaan tegen de beslissing die een administratieve geldboete oplegt. De nieuwe ordonnantie trad in werking op 1 september 2019.

In 2019 maakte Unia al een eerste woondossier over aan de inspectiediensten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Een man, die met krukken liep, stelde zich kandidaat voor het huren van een woning. De verhuurder vond dat de man niet geschikt was omdat er trappen waren in de woning. Ook voerde de verhuurder aan dat de man er nooit in zou slagen om de tuin te onderhouden. De kandidaat-huurder kon echter wel trappen beklimmen en zijn broer was bereid om de tuin te onderhouden. Volgens Unia had de verhuurder dan ook de kandidatuur in overweging moeten nemen, wat niet gebeurde.

Op 11 maart 2019 werkte Unia mee aan een **opleiding** over discriminatie op de huurwoningmarkt die georganiseerd werd door Brussel Huisvesting voor de Brusselse vastgoedmakelaars. Tijdens de opleiding van een halve

dag werd onder meer aan de hand van rollenspelen toegelicht hoe de Brusselse vastgoedmakelaars kunnen reageren op discriminerende vragen. Er werd informatie verstrekt over het wettelijk kader en meer in het bijzonder over de nieuwe ordonnantie. Op 14 en 18 juni 2019 gaf Unia mee opleiding aan de Brusselse gewestelijke wooninspectiediensten over de antidiscriminatiewetgeving en de discriminatietesten. Op 26 november 2019 sprak Unia opnieuw, tijdens de Middag van de Huisvesting, over het aanpakken van discriminatie door vastgoedmakelaars in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Deze middag werd eveneens georganiseerd door Brussel Huisvesting.

Vlaams Gewest

Op 1 januari 2019 trad in Vlaanderen het nieuwe **decreet** over de huurwetgeving in werking⁵². Het Vlaamse regeerakkoord vermeldt dat voor de aanpak van discriminatie op de private huurwoningmarkt verder wordt gegaan op de ingeslagen weg. Er zal worden ingezet op zelfregulering en het versterken van de bestaande handhavingsinstrumenten. De ‘convenant anti-discriminatie’ die met de verhuurdersorganisaties werd afgesloten, zal worden geëvalueerd aan het einde van de legislatuur. Op het vlak van de sociale woningbouw kondigt de Vlaamse regering aan dat binnen de machtiging voor nieuwbouw en renovatie middelen worden gereserveerd om aangepaste sociale woningen te bouwen voor mensen met een handicap en senioren. In het Vlaamse regeerakkoord staat geen voornemen om praktijktesten in te voeren op de huurwoningmarkt. Dat neemt niet weg dat steden en gemeenten zelf initiatieven kunnen nemen op dat vlak.

Stad Gent organiseert al sinds 2015 **praktijktesten** op de huurwoningmarkt met medewerking van Unia. Praktijktesten hebben een ontradend effect en vullen een louter preventieve aanpak aan. Ze laten toe een nulmeting uit te voeren en verbetering vast te stellen. Zo werd in Gent opgemerkt dat het aantal kandidaat-huurders met een handicap dat omwille van die handicap geen woning kan huren tot nul daalde. Verschillende Vlaamse centrumsteden kondigden aan praktijktesten te willen invoeren op de huurwoningmarkt (en in sommige gevallen ook op de arbeidsmarkt). We halen hier slechts enkele voorbeelden aan uit de bestuursakkoorden van een aantal centrumsteden.

51 Besluit van 21 maart 2019 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende uitvoering van de ordonnantie van 21 december 2018 houdende wijziging van de Brusselse Huisvestingscode om de strijd tegen discriminatie bij de toegang tot huisvesting te versterken, BS 11 juni 2019, 70.234.

52 Decreet van 9 november 2018 houdende bepalingen betreffende de huur van voor bewoning bestemde goederen of delen ervan, BS 17 december 2018, 96.253.

- **Antwerpen** wil wetenschappelijk onderzoek doen naar de mechanismen die leiden tot discriminatie op de private huurwoningmarkt. Er komt een nulmeting, een verbeterplan “*met de nadruk op sensibilisering zonder culpabilisering*” en een opvolgmeting.
- **Mechelen** wil een beroep doen op professionele en academische ondersteuning voor praktijktesten op de private huurwoningmarkt. In het bestuursakkoord staat dat de stad samen met Unia een begeleidingstraject wil uitwerken voor hardleerse overtreders van de antidiscriminatiewetgeving.
- **Leuven** doet een nulmeting om het probleem van discriminatie op de private huurwoningmarkt in kaart te brengen. Op basis van die nulmeting wil de stad acties en campagnes uitwerken, zoals praktijktesten.
- **Kortrijk** wil met de private en publieke verhuurkantoren in de stad overeenkomsten afsluiten waarin een wetenschappelijk onderbouwde discriminatietoets wordt opgenomen.

Waals Gewest

In het Waalse Gewest is er in het **decreet** over de woninghuurovereenkomst evenmin sprake van praktijktesten⁵³. In het Waalse regeerakkoord kondigt de regering een actieplan aan om discriminatie bij de toegang tot de huisvesting te bestrijden. Unia hoopt dat er in dit plan ook ruimte zal zijn voor praktijktesten op de huurwoningmarkt. Ondertussen is er ook bij een aantal Waalse steden belangstelling voor het Gentse initiatief rond praktijktesten. Een aantal vertegenwoordigers van Waalse stadsbesturen trokken, samen met werknemers van Unia, naar vertegenwoordigers van het Gentse stadsbestuur om informatie uit te wisselen over de praktijktesten.

Nog in het Waalse Gewest werd in 2019 het begrip **microwoning** toegevoegd aan het Waalse Wetboek van Huisvesting en Duurzaam Wonen.⁵⁴ Daardoor wordt in het Waalse Gewest een woonwagen erkend als woning. Dat was al het geval in het Vlaamse en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Deze erkenning is van groot belang voor woonwagenbewoners. Unia gaf advies over het decreet dat de microwoning toevoegde aan het Wetboek en over de uitvoeringsbesluiten. Die uitvoeringsbesluiten zullen nog zaken moeten preciseren zoals het voorhanden zijn van gas en elektriciteit, drinkbaar water, het maximale aantal bewoners ... Het is belangrijk dat de

normen die worden opgelegd in de uitvoeringsbesluiten het voor woonwagenbewoners niet onmogelijk maken om in een woonwagen te wonen.

Unia gaf samen met het Steunpunt tot bestrijding van armoede ook **advies** over een ontwerpbesluit van de regering van het Waalse Gewest over de verhuur van woningen van openbaar nut door de Société wallonne du logement en de Sociétés de logement de service public. Ten slotte werkte Unia in 2019 samen met de Waalse Federatie van OCMW's rond het toekennen van **huurwaarborgen** door de OCMW's. We willen ernaar streven om tot een meer uniforme aanpak te komen bij het toekennen van huurwaarborgen door de OCMW's.

Duitstalige Gemeenschap

Een decreet van het Waalse Gewest en een decreet van de Duitstalige Gemeenschap – beide uit 2019 – zorgen ervoor dat de Duitstalige Gemeenschap voortaan de **bevoegdheden** van het Waalse Gewest over huisvesting uitoefent in het Duitse taalgebied⁵⁵. Dat is het geval vanaf 1 januari 2020. De decreten bepalen dat in het kader van een samenwerkingsakkoord tussen het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap een specifieke opvolging van het huisvestingsbeleid wordt ingevoerd. Unia zal erop toezien dat de initiatieven die de Duitstalige Gemeenschap neemt op het vlak van huisvesting rekening houden met de strijd tegen discriminatie. Uiteraard willen we ook onze medewerking verlenen aan initiatieven op dit domein.



“Het is bijzonder gevaarlijk om vreemdelingen te introduceren in de wijk”

“Ik ben van Turkse afkomst en was op zoek naar een woning. Met een verhuurder van een villa leek het wel te klikken. Hij gaf me een rondleiding in de villa en vroeg me zelfs, al grappend, of ik van plan was er schapen te slachten. Tot mijn grote verbazing kreeg ik de dag nadien per vergissing een e-mail toegestuurd die eigenlijk bestemd was voor de vastgoedmakelaar. In de e-mail van de verhuurder las ik dat mijn kandi-

53 Decreet van 15 maart 2018 betreffende de woninghuurovereenkomst, BS 28 maart 2018, 30.524.

54 Decreet van 2 mei 2019 tot wijziging van het Waalse Wetboek van Huisvesting en Duurzaam Wonen en van het decreet van 15 maart 2018 betreffende de woninghuurovereenkomst, met het oog op de invoering, in genoemd Wetboek, van het begrip microwoning, BS 11 juli 2019, 70.230.

55 Decreet van 29 april 2019 betreffende de uitoefening door de Duitstalige Gemeenschap van de bevoegdheden van het Waals Gewest inzake huisvesting, BS 12 juni 2019, 60.767 en Decreet van 2 mei 2019 betreffende de uitoefening door de Duitstalige Gemeenschap van de bevoegdheden van het Waals Gewest inzake huisvesting, BS 23 juli 2019, 73.524.

datuur werd afgewezen. Er stond letterlijk: “*Het is bijzonder gevaarlijk om vreemdelingen te introduceren in deze wijk. Voor de burens die andersdenkend zijn en voor de vastgoedprijs die naar beneden zou gaan, wat op termijn mijn villa een negatieve investering zou maken.*” Ik bracht het lokale contactpunt van Unia op de hoogte en vond er een luisterend oor. In onderling overleg werd beslist om een bemiddelings-traject op te starten dat zeer positief verliep.”

Unia nodigde de verhuurder uit voor een gesprek. Op aanraden van Unia las de verhuurder enkele boeken over racisme waardoor hij meer begrip kreeg voor het standpunt van het slachtoffer. Vervolgens organiseerde Unia een bemiddelingsgesprek tussen de verhuurder en de kandidaat-huurder en zijn partner. Ze konden de verhuurder duidelijk maken hoe diep de afwijzing hen had geraakt. De verhuurder kon allerlei vragen stellen en verontschuldigde zich. Na het gesprek hielden de betrokkenen nog contact. De verhuurder werd bijvoorbeeld uitgenodigd voor een Turkse maaltijd. Hij ging ook naar een optreden van de huurder, die in zijn vrije tijd optrad als stand-upcomedian.

In de krant verscheen een artikel over deze zaak. Unia werd gecontacteerd door mensen die te kennen gaven dat ze een woning wilden verhuren aan het gezin van de man en dat ze daarom naar hem op zoek waren.



Geen huurgaranties van het OCMW

“Ik wilde een studio huren, maar werd afgewezen door de verhuurder. Ik heb voldoende inkomsten om de huur te betalen, maar ik leef van een vervangingsinkomen. De verhuurder had in het zoekertje uitdrukkelijk vermeld dat hij geen huurgaranties van het OCMW wilde aanvaarden. Ik vond dit onterecht en nam contact op met het lokale contactpunt van Unia.”

Unia nam contact op met de verhuurder om erop te wijzen dat je niet mag discrimineren op basis van vermogen. De verhuurder mag uiteraard wel vragen dat de kandidaat-huurder aantoont dat hij over voldoende inkomsten beschikt, maar hij mag zich niet beperken tot het aanvaarden van (enkel) loonfiches.

Na tussenkomst van Unia paste de eigenaar het huurzoekertje aan en hij compenseerde de afgewezen kandidaat-huurder met een bedrag gelijk aan één maand huur.

2.2 | Het domein goederen en diensten in 2019

Financiële diensten

Ook in 2019 opende Unia dossiers over het **afsluiten van bankrekeningen**. Banken mogen rekeningen afsluiten zonder enige uitleg of motivering, zolang zij de klant daarvan twee maanden op voorhand op de hoogte brengen per aangetekend schrijven. Omdat de banken geen redenen moeten opgeven, is het moeilijk om te achterhalen waarom rekeningen werden afgesloten en of er daarbij mogelijk sprake is van discriminatie. Het kan gaan om een geval van discriminatie – maar evengoed ook om een geschil met de bank, een beslissing van de beslagrechter, een voornemen van de bank om niet meer actief te zijn in bepaalde marktsegmenten, een vermoeden van witwassen of financieren van terroristische activiteiten ...

In 2019 deden enkele moskeeën een melding bij Unia omdat bestaande rekeningen werden geblokkeerd en nieuwe rekeningen werden geweigerd. In één dossier nam Unia contact op met de bank die het dossier opnieuw onderzocht, ook vanuit het perspectief van een mogelijke schending van de antidiscriminatiewetgeving. De bank kwam tot het besluit dat de interne procedures en richtlijnen correct werden gevolgd en dat er geen discriminatie kon worden aangetoond.

Het is voor Unia uiterst moeilijk om in deze dossiers tussen te komen omdat allerlei zaken kunnen meespelen waarover de banken geen informatie kunnen (of mogen) verstrekken. We werken in deze dossiers samen met Ombudsfm. Unia moedigt de banken aan om – als het kan – transparanter te communiceren naar hun klanten. Unia betreurt eveneens het ontbreken van enig rechtsmiddel waardoor de klanten niet kunnen ingaan tegen de beslissing van de bank. Daarom zou het instellen van een objectief extern toezicht hier alvast als een minimumwaarborg kunnen functioneren.

Het afsluiten van bankrekeningen gebeurt soms expliciet in het kader van de Amerikaanse **FATCA-wetgeving**. Deze wetgeving verplicht banken buiten de Verenigde Staten om inlichtingen over klanten die Amerikaanse staatsburgers zijn, door te sturen naar de Amerikaanse belastingadministratie. Unia ontvangt meldingen van klanten die ‘toevallig’ de Amerikaanse nationaliteit hebben (omdat ze op Amerikaans grondgebied werden geboren) en die merken dat een bankrekening wordt geweigerd of afgesloten omdat ze geen Amerikaans sociaal zekerheidsnummer hebben of omdat ze niet

kunnen bewijzen dat ze afstand hebben gedaan van hun Amerikaans staatsburgerschap. Het gaat om een onderscheid op grond van de nationaliteit dat wordt opgelegd door of krachtens een wet. Daardoor is de antidiscriminatiewetgeving niet van toepassing. Het ligt anders wanneer de betrokken wel een Amerikaans sociaal zekerheidsnummer hebben of wel afstand hebben gedaan van hun Amerikaanse nationaliteit, en een bankrekening toch wordt geweigerd of afgesloten omdat de banken economische redenen invoeren of opzien tegen de omslachtige rapporteringsverplichtingen. In zo'n gevallen kan Unia wel tussenkomen en nagaan of de banken niet in strijd met de antidiscriminatiewetgeving hebben gehandeld.

Unia merkt dat de verstrenging van de **witwaswetgeving** in 2017 nieuwe problemen – en meldingen – met zich meegebracht. Zo werden we in 2019 gecontacteerd omdat een bepaalde bank systematisch rekeningen weigerde te openen van mensen die zich niet volledig konden identificeren, bijvoorbeeld omdat bij hun voornaam X staat vermeld of omdat hun volledige geboortedatum niet gekend is. Het gebeurt dat mensen die bijvoorbeeld in bepaalde Aziatische landen zijn geboren hun volledige geboortedatum niet kennen. En mensen die in de jaren zeventig en tachtig werden geboren in het toenmalige Zaïre kregen vaak een X als voornaam op hun Belgische identiteitskaart, omdat hun Zaïrese voornaam hier niet officieel werd erkend. De maatregel van de bank benadeelt dus bepaalde bevolkingsgroepen en is daarom een vorm van indirecte discriminatie. Andere banken lossen het probleem van de ontbrekende identiteitsgegevens op door zich te baseren op semi-officiële documenten, zoals elektriciteitsfacturen, of door vertrouwen te stellen in de gegevens die de klant opgeeft. In januari 2020 liet de bank die systematisch weigerde rekeningen te openen, ons weten dat ze hun regels hadden aangepast en dat ze toch rekeningen zouden openen als er andere identificatiegegevens voorhanden waren.

Een ander probleem is de **toegang tot de basisbankdiensten**. Mensen met een tijdelijke verblijfstitel kunnen niet altijd alle documenten voorleggen die de banken vragen, waardoor ze geen toegang krijgen tot de basisbankdiensten. Op grond van de witwaswetgeving kennen de banken een standaard of een hoog risicoprofiel toe aan mensen met een tijdelijke verblijfstitel. Een hoog risicoprofiel betekent dat ze meer informatie moeten verstrekken dan bij een standaard risicoprofiel. Volgens de aanbevelingen van de Nationale Bank van België gaat het bij de basisbankdiensten om een laag risicoprofiel. De Nationale Bank van België benadrukt ook dat moet worden vermeden om de financiële dienstverlening te ontzeggen aan mensen die zich in België in een precare situatie bevinden. In de wetgeving over de basisbankdiensten staat dat de weigering om een bankrekening

te openen schriftelijk kenbaar moet worden gemaakt. Maar die regel wordt niet altijd gevolgd. Unia werkt rond deze problematiek samen met Myria en gaat in overleg met de betrokken banken, de Federale Overheidsdienst Economie, Febelfin en Ombudsfin. Een van de problemen is dat de klachten niet doorstromen naar Ombudsfin, waardoor deze instantie geen (bindende) adviezen kan geven aan de banken.

Van een andere orde zijn de meldingen die Unia ontvangt over **spaarformules** van banken die gekoppeld zijn aan leeftijdscategorieën. In 2019 kwamen er bijvoorbeeld verschillende meldingen over een spaarrekening waarop een hogere interest werd toegekend aan klanten jonger dan 40 jaar. Tal van banken hebben zo'n leeftijdsgebonden spaarformules, bijvoorbeeld baby- en jongerenrekeningen of rekeningen voor jongvolwassenen. Een Koninklijk Besluit bepaalt uitdrukkelijk dat aan een gereguleerde spaarrekening voorwaarden mogen worden gekoppeld die te maken hebben met de leeftijd van de spaarder⁵⁶. Omdat het onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet is de antidiscriminatiewetgeving niet van toepassing. Het onderscheid dat wordt gemaakt op grond van de leeftijd van de spaarder is toegelaten volgens de antidiscriminatiewetgeving omdat het een wettelijke basis heeft.

Openbaar vervoer

Jaarlijks ontvangt Unia tientallen meldingen over het openbaar vervoer. Deze meldingen zijn zeer divers. Ze houden vooral verband met racisme en met discriminaties van mensen met een handicap. We ontvingen in 2019 bijvoorbeeld opnieuw meldingen over reizigers die te maken kregen met **racistisch gedrag** van een buschauffeur of treinbegeleider. Een melder van buitenlandse origine was bijvoorbeeld derde in de rij om op te stappen op de bus. Net voor zijn neus werd de deur gesloten door de chauffeur. Een andere melder van buitenlandse origine meldde dat een bepaalde chauffeur hem telkens voorbijreed aan de bushalte. Een fenomeen waarmee ook vrouwen met een hoofddoek te maken krijgen. Nog iemand kreeg van een buschauffeur te horen *“keer terug naar uw eigen land.”*

Een ander type melding dat regelmatig voorkomt, gaat over **selectieve controles**, bijvoorbeeld door treinbegeleiders. Mensen met een andere huidskleur, of van buitenlandse origine, worden anders benaderd en krijgen opmerkingen te horen als *“het zijn altijd dezelfde die niet betalen.”* Unia ontving ook meldingen over racistische uitlatingen door medereizigers. In enkele gevallen werden

⁵⁶ Artikel 3 Koninklijk Besluit van 21 september 2013 tot wijziging van het KB/WIB92 met betrekking tot de voorwaarden tot vrijstelling van de spaardeposito's (...), BS 27 september 2013, 68.465

buschauffeurs het slachtoffer van racistische uitlatingen door reizigers of door andere weggebruikers.

Voor mensen met een **handicap** blijft de toegang tot haltes, voertuigen, stations en treinen een aanhoudend probleem. Wanneer ze gebruik willen maken van het openbaar vervoer, worden ze geconfronteerd met omslachtige reservatieprocedures. Activiteiten plannen wordt daardoor een hele opgave. Een meldster had haar rolstoel vervangen door een kleine aangepaste scooter, maar daarmee mocht ze om veiligheidsredenen niet op de bussen van De Lijn. Een andere melder kon vanuit de ondergrondse parking van een station met zijn rolstoel niet tot bij de perrons geraken. Nog een melder stelde vast dat de doorgang die hij met zijn rolstoel gebruikte in het station plots afgesloten was en dat hij voortaan 24 uur op voorhand assistentie moest aanvragen. Unia vraagt dat de verschillende openbare vervoersmaatschappijen snel een ambitieus actieplan uitwerken met duidelijke doelstellingen en termijnen zodat mensen met een handicap zich op middellange termijn autonoom kunnen verplaatsen met het openbaar vervoer. De principiële beslissing die de raad van bestuur van de NMBS in december 2019 nam om opnieuw wagons van het type M7 te bestellen is alvast een stap in de verkeerde richting. Deze wagons zijn zonder assistentie immers niet toegankelijk voor mensen met een beperkte mobiliteit.



Met de trein naar Marseille

“Samen met vrienden had ik een bootreis geboekt die vertrok vanuit Marseille. Met de TGV wilde ik van Brussel naar Marseille reizen. Ik zit in een rolstoel en omwille van mijn handicap moet ik extra bagage meenemen, namelijk een (deels demonteerbare) tillift om van mijn rolstoel in bed te geraken. Ik contacteerde de treinmaatschappij om te vragen of het moeilijk was extra bagage mee te nemen. Ze hadden enkel richtlijnen over fietsen. Omdat ik niet wist of ik in Marseille zou geraken, wilde ik eerst zekerheid hebben alvorens de reis vast te leggen. Ik contacteerde Unia. Met hulp van Unia wees ik de treinmaatschappij erop dat ze verplicht waren om in redelijke aanpassingen te voorzien. Snel kreeg ik duidelijkheid. Ik kon mijn reis boeken en er werd mij verzekerd dat er zowel op de heen- als op de terugreis voldoende plaats was voor mijn bagage.”

Anonieme herlaadkaarten

Sinds eind 2016 mogen in België geen anonieme herlaadkaarten meer worden verkocht. Elk telefoonnummer moet worden gekoppeld aan een fysieke persoon. Deze maatregel kadert in de strijd tegen het terrorisme en wil de mogelijkheden om anoniem te communiceren inperken. De verkooppunten dragen de verantwoordelijkheid voor de identificatie van de kopers. Unia krijgt meldingen van mensen die geen elektronische identiteitskaart of vreemdelingenkaart kunnen voorleggen en die daardoor geen herlaadkaart kunnen kopen. Het gaat bijvoorbeeld om asielzoekers die over papieren documenten beschikken. Normaal zouden die moeten volstaan, maar in de praktijk is dat niet altijd het geval omdat de verkooppunten de geldigheid van deze papieren documenten niet kunnen controleren. Unia tracht een oplossing te vinden samen met Myria en in overleg met het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie en de Federale Politie.



Heteronormatief belastingformulier

“Wij zijn een gehuwd homopaar en hadden een bezwaarschrift ingediend bij de belastingadministratie. We kregen een formulier teruggestuurd dat we moesten aanvullen en ondertekenen. Bij de handtekeningen stond vermeld ‘aangever’ (*‘déclarant’*) en ‘aangeefster’ (*‘déclarante’*). In België kunnen partners van hetzelfde geslacht al sinds 2003 huwen. De fiscus gaat er blijkbaar nog vanuit dat alleen een man en een vrouw kunnen huwen. We hebben dit aan Unia gemeld.”

Unia contacteerde de belastingadministratie. Het desbetreffende formulier werd meteen aangepast en voortaan wordt gevraagd om de naam en voornaam te vermelden.

2.3 | Voorbeelden van onderhandelde oplossingen in het domein goederen en diensten

Criterium	
 HANDICAP/ GEZONDHEIDS- TOESTAND	Een echtpaar zoekt via een vastgoedmakelaar naar een woning. Ze komen terecht bij een eigenaar die weigert aan hen te verhuren omdat de man van het echtpaar in een rolstoel zit. Unia contacteert de vastgoedmakelaar. Die spreekt de eigenaar aan op zijn discriminerend gedrag en vindt een andere woning die nog meer geschikt blijkt te zijn.
	Een vrouw in een rolstoel wil met het openbaar vervoer naar een benefietavond, maar de vervoersmaatschappij kan geen assistentie voorzien. De vrouw regelt zelf ambulancevervoer. Na tussenkomst van Unia krijgt de vrouw de kosten van het ambulancevervoer terugbetaald. Ze krijgt ook een aantal gratis tickets voor het openbaar vervoer.
	Een gezin wil samen gaan schaatsen op een kerstmarkt. De dochter heeft een handicap waardoor ze geen schaatsen kan aandoen en het gezin vraagt of ze zonder schaatsen mee op het ijs mag. Dat kan niet om veiligheidsredenen. Unia contacteert Sport Vlaanderen en gaat in dialoog met de uitbaters van de kerstmarkt. Het veiligheidsrisico kan opgevangen worden en de uitbaters nemen extra initiatieven om de kerstmarkt toegankelijker te maken.
 GELOOF OF LEVENSBESCHOUWING	Een café heeft een algemeen hoofddekselfverbod en weigert de toegang aan een vrouw met een hoofddoek. Volgens Unia is dit verbod in strijd met de Antidiscriminatiewet en worden klanten die een hoofddoek dragen omwille van religieuze of medische redenen gediscrimineerd. Pas nadat gerechtelijke stappen worden opgestart, past de uitbater zijn huishoudelijk reglement aan en voorziet hij een uitzondering voor hoofddeksels die gedragen worden omwille van religieuze of medische redenen.
 VERMOGEN	Een eigenaar eist dat kandidaat-huurders vast werk hebben. Die eis is discriminerend. Unia wijst de eigenaar hierop. Omdat de woning waarin de kandidaat-huurders geïnteresseerd waren ondertussen is verhuurd, biedt de eigenaar een andere woning aan.

3. Onderwijs

3.1 | Focus: inclusief onderwijs

Inclusief onderwijs



Onderwijs is een essentiële schakel en wellicht de belangrijkste voorwaarde om inclusie te bevorderen, uitsluiting te bestrijden en burgerrechten te kunnen uitoefenen. Unia publiceerde in 2018 een *Diversiteitsbarometer Onderwijs* die de mechanismen blootlegt die bijdragen tot ongelijkheden in de verschillende onderwijs

systemen. Unia pleit in de barometer voor inclusief onderwijs. We willen het recht op onderwijs van alle kinderen garanderen wat ook hun persoonlijke eigenschap

pen zijn. Ongeacht de economische, sociale of culturele achtergrond, de specifieke behoeften of handicap, de levenswijze, de seksuele geaardheid ... moet het recht op onderwijs voor elke kind gewaarborgd zijn. In plaats van in te spelen op de specifieke eigenschappen van bepaalde leerlingen en hen onder te brengen in specifieke onderwijsvormen, pleit Unia voor onderwijs voor iedereen.

Er is momenteel veel discussie over inclusief onderwijs en redelijke aanpassingen in het onderwijs. Scholen worden geconfronteerd met een stijging van het aantal zorgvragen zowel voor leerlingen met leermoeilijkheden als voor leerlingen met gedragsproblemen. Daarbij komt nog de stijging van het aantal leerlingen uit kwetsbare gezinnen, leerlingen die de onderwijstaal niet beheersen ... Zowel scholen en hun leerkrachten als gezinnen vragen meer ondersteuning en structurele maatregelen die kwaliteitsvol inclusief onderwijs mogelijk maken voor alle leerlingen.



Goede voorbeelden

Inclusief onderwijs veronderstelt een nieuw en een-gemaakt systeem, waarin zowel gewoon als buitengewoon onderwijs opgaan. Artikel 24 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap bevestigt het recht op inclusief onderwijs voor mensen met een handicap. Unia heeft als onafhankelijke instantie die toeziet op de uitvoering van het VN-verdrag een rol te spelen in het bevorderen van het recht op inclusief onderwijs. In 2019 publiceerden we het rapport *Naar een inclusief onderwijssysteem in België*, waarin we inspiratie en goede voorbeelden aanreiken voor het invoeren van een inclusief onderwijssysteem in overeenstemming met artikel 24 van het VN-verdrag. Het rapport kwam tot stand in het kader van een internationale conferentie die Unia op 8 en 9 oktober 2018 organiseerde in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens (Nederland).



De Belgische onderwijssystemen voldoen vooralsnog niet aan de internationale en Europese normen over inclusie⁵⁷. Ondanks verschillende maatregelen blijft het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs hoog en blijven er tal van drempels voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften om toegang te krijgen tot, en deel te nemen aan, het gewone onderwijs. Inclusief onderwijs verbetert het onderwijs voor alle leerlingen, ongeacht hun handicap, migratieachtergrond, taalachterstand, socio-economische

status ... Niet alleen de leerlingen, maar ook de school en de maatschappij plukken daar de vruchten van.

Vlaamse Gemeenschap

Zoals reeds vermeld maakte het Vlaamse regeerakkoord de plannen bekend om het M-decreet af te schaffen en te vervangen door een begeleidingsdecreet. Met het M-decreet⁵⁸ werd in de Vlaamse Gemeenschap een belangrijke stap gezet richting inclusie. Toch blijft een duidelijke keuze voor inclusie uit. Inclusie wordt voortdurend in vraag gesteld. Er is geen coherent onderwijsbeleid dat een inclusief onderwijssysteem vooropstelt.

Unia stelt vast dat het in de praktijk erg moeilijk blijft voor een leerling met een handicap om in het gewone onderwijs te worden ingeschreven. Een inschrijving is immers afhankelijk van een proportionaliteitsafweging door de school. Bovendien kan een inschrijving ontbonden worden, ook later als de behoeften van de leerling zouden wijzigen. Het gebrek aan ondersteuning voor leerlingen en leerkrachten blijft een belangrijk aandachtspunt. In haar memorandum vraagt Unia dan ook om:

- het ondersteuningsmodel te optimaliseren en voldoende capaciteit, expertise en budgetten te voorzien;
- de voortgang en kwaliteit van inclusie op te volgen aan de hand van een monitoringsysteem;
- de onderwijsinspectie de kwaliteit van de basis- en verhoogde zorg te laten nagaan.

Inclusief onderwijs is een mensenrecht dat werd vastgelegd in artikel 24 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het VN-verdrag bevat een *standstill*-bepaling: dat betekent dat geen stappen achteruit mogen worden gezet in de overgang naar inclusief onderwijs. Unia hoopt dat het aangekondigde begeleidingsdecreet ervoor zal zorgen dat meer leerlingen kunnen kiezen voor een kwalitatief inclusief traject en dat leerkrachten meer steun en begeleiding zullen krijgen. We hopen ook dat dit decreet meer zicht zal bieden op hoe de minister het einddoel van één inclusief onderwijssysteem wil realiseren.

In het Vlaams Parlement werd in april 2019 een resolutie aangenomen waarin werd gevraagd om het M-decreet op alle onderwijsniveaus te evalueren en bij te sturen, zowel

57 Comité voor de rechten van personen met een handicap, Slotopmerkingen betreffende het initiële verslag van België (CRPD/C/BEL/CO/1), 2014, overweging 36-37.

58 Decreet van 21 maart 2014 betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, BS 28 augustus 2014, 64.624.

rond regelgeving als rond uitvoering⁵⁹. Het is niet duidelijk of het nieuwe begeleidingsdecreet gebaseerd zal zijn op een evaluatie van het M-decreet en dit zal bijsturen.

Het M-decreet is nog steeds niet ingebed in een bredere visie waarin de evolutie naar één inclusief onderwijs-model centraal staat. Het blijft al te veel beperkt tot het expliciteren van het recht op redelijke aanpassingen in het onderwijs. Unia hoopt dat het nieuwe begeleidingsdecreet een uitgelezen kans biedt om duidelijk te maken wat onder inclusief onderwijs wordt verstaan en wat van een school kan worden verwacht in verband met de toegankelijkheid van het leerplan en het klasgebeuren. Scholen en leerkrachten hebben nu vooral nood aan ondersteuning en een duidelijk kader om echt werk te kunnen maken van toegankelijk, kwaliteitsvol inclusief onderwijs – met aandacht voor krachtige leeromgevingen, universeel ontwerp, flexibele leerwegen, co-teaching, teamwerk, intervisie, peer-support ...



Franse Gemeenschap

In de Franse Gemeenschap vormen vier decreten het globale kader voor het toekennen van redelijke aanpassingen in het onderwijs. Eerst en vooral is er het decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie. Dat legt de algemene verplichting op om in redelijke aanpassingen te voorzien⁶⁰. Drie decreten omkaderen de bepalingen over redelijke aanpassingen voor het hoger onderwijs, het volwassenenonderwijs en het gewone basis- en secundair

onderwijs⁶¹. Het decreet van 7 december 2017 over het gewone basis- en secundair onderwijs voorziet meer bepaald in de oprichting van een Commissie voor het inclusief leerplichtonderwijs. Die commissie kan – in geval van onenigheid – beslissen over redelijke aanpassingen. Unia woont de vergaderingen van de commissie bij met raadgevende stem.

Door het nieuwe decreet van 7 februari 2019 werd in de Franse Gemeenschap de initiële opleiding van de leerkrachten hervormd⁶². Met het oog op het verbeteren van de opvang en zorg voor leerlingen met specifieke behoeften in het gewone onderwijs wordt een verdere uitbouw van de opleiding over leer- en ontwikkelingspsychologie gepland.

Het *Pacte pour un enseignement d'excellence* (Pact voor Uitmuntend Onderwijs) stelt voor het basis- en secundair onderwijs een inclusief schoolmodel voorop. Het wil tegelijkertijd onderwijsteams in staat stellen om het hoofd te bieden aan een grotere heterogeniteit in de klas. Plaatselijke centra moeten specifieke ondersteuning verlenen aan gewone scholen om redelijke aanpassingen te voorzien. Inzake professionalisering ligt de klemtoon op meer basisopleiding en bijscholing voor leerkrachten en op ondersteuning en samenwerking. In het vorige jaarverslag gingen we na in welke mate de voorstellen uit het Pacte overeenstemmen met het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. In haar memorandum vraagt Unia de Franse Gemeenschap om zo snel mogelijk structurele maatregelen voor alle leerlingen te treffen, en voor leerlingen met een handicap in het bijzonder. Redelijke aanpassingen zijn volgens Unia niet de enige factor waarmee rekening moet worden gehouden. Structurele maatregelen, zoals het voorzien van paramedisch personeel in de scholen, zouden leerlingen in staat stellen om in het gewone onderwijs te blijven. Het regeerakkoord van de Franse Gemeenschap voorziet dat de hervormingen in het kader van het Pacte worden voortgezet. De regering wil de barrières tussen gewoon en buitengewoon onderwijs verder afbreken.

59 Voorstel van resolutie betreffende een nieuw plan voor het basisonderwijs en een aantal maatregelen voor alle onderwijsniveaus, Vlaams Parlement 2018-19, nr. 1969 (aangenomen in de plenaire vergadering op 24 april 2019).

60 Decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie, BS 13 januari 2009, 987.

61 Decreet van 30 januari 2014 betreffende het inclusief (voor de studenten met een handicap) hoger onderwijs, BS 1 februari 2018, 30.513; Decreet van 30 juni 2016 betreffende het inclusief onderwijs voor sociale promotie, BS 26 oktober 2016, 71.846 en Decreet van 7 december 2017 betreffende het opnemen, de begeleiding en het behoud in het gewoon basis- en secundair onderwijs van leerlingen met specifieke behoeften, BS 1 februari 2018, 7.494. Het eerste decreet werd gewijzigd door het Decreet van 7 februari 2019 houdende diverse maatregelen betreffende het hoger onderwijs, BS 7 maart 2019, 24.535. Unia nam deel aan de werkgroep die voorstellen deed voor het aanpassen van het decreet.

62 Decreet van 7 februari 2019 tot bepaling van de initiële opleiding van de leerkrachten, BS 5 maart 2019, 23.838.

Duitstalige Gemeenschap

In de Duitstalige Gemeenschap legt het *Förderdekret* uit 2009 de regelgeving vast over onderwijs voor leerlingen met specifieke behoeften in de gewone scholen⁶³. Elke school voor buitengewoon onderwijs moet in staat zijn om alle soorten handicap en pedagogische behoeften te ondersteunen. De scholen voor buitengewoon onderwijs mogen niet apart georganiseerd zijn, maar moeten dezelfde faciliteiten delen als een gewone school. Buitengewoon onderwijs is niet bedoeld om te verdwijnen maar om het proces van inclusie in het gewone onderwijs te organiseren, te sturen en te implementeren. De regering van de Duitstalige Gemeenschap kondigt in haar regeerakkoord onder meer aan de diensten van Kaleido en het Centrum voor bevorderingspedagogiek (ZFP) beter op elkaar te willen afstemmen. In haar memorandum vraagt Unia dat de Duitstalige Gemeenschap haar inspanningen voortzet om te komen tot één onderwijssysteem.



Unia geeft opleidingen over inclusief onderwijs

In het kader van een EU-project werkte Unia een leertraject uit over inclusief onderwijs. Met dit traject biedt Unia handvaten aan om een positieve houding en een empirisch ondersteund beleid te bevorderen. Eind 2019 werden de eerste opleidingen georganiseerd. Een tweede reeks werd uitgewerkt op maat van verschillende doelgroepen ('van school tot parlement'). De deelnemers krijgen inspiratie en oplossingen om de omslag te maken naar een inclusief onderwijssysteem. De klemtoon ligt op leerlingen met een verstandelijke handicap en met een gedragsproblematiek.



63 Decreet van 11 mei 2009 over het Centrum voor bevorderingspedagogiek, ter verbetering van de gespecialiseerde pedagogische ondersteuning in de gewone en gespecialiseerde scholen, evenals ter aanmoediging van de ondersteuning van leerlingen met een beperking of met aanpassings- of leermoeilijkheden in de gewone en gespecialiseerde scholen, BS 4 augustus 2009, 52.088.

Uitdagingen

Het wettelijk en structureel kader schiet nog tekort, maar dat neemt niet weg dat scholen nu al heel wat mogelijkheden hebben om zich inclusiever te organiseren. Unia ziet vier belangrijke uitdagingen voor het realiseren van een inclusief onderwijssysteem⁶⁴.

1. De eerste uitdaging is dat er momenteel geen duidelijkheid is over het **einddoel** en hoe dit kan worden bereikt. Dat maakt het aanzienlijk moeilijker om het draagvlak voor inclusie te onderhouden en uit te breiden. Om te voldoen aan de verplichtingen uit het VN-verdrag moet de overheid een visie, planning en strategie uitwerken voor het realiseren van een inclusief onderwijssysteem en haar communicatie daar consequent op afstemmen. De basisprincipes moeten inclusie en gelijke kansen zijn en er moet worden gewerkt rond alle niveaus van het onderwijs en rond alle leerlingen. De overheid moet zorgen voor een integrale en departement-overschrijdende inzet voor inclusief onderwijs. Ze moet de leerkrachten ondersteunen bij het ontwikkelen van inclusieve werkwijzen.
2. De tweede uitdaging is het onderwijs zo organiseren dat **leerkrachten, directeurs, begeleiders** ... zich competent en gemotiveerd voelen om inclusie te ondersteunen en te verwezenlijken. Het is essentieel dat ze voldoende middelen, begeleiding en ondersteuning krijgen om een inclusief onderwijssysteem mogelijk te maken. Leerkrachten moeten worden opgeleid om les te geven in een inclusieve setting. Onderling overleg, coördinatie en een algemene cultuur van samenwerking zijn daarbij van cruciaal belang.
3. De derde uitdaging is hoe het **budget** optimaal gebruikt en ge(her)oriënteerd kan worden in de richting van inclusief onderwijs. De overheid moet een financieeringsmodel ontwikkelen dat middelen en stimulansen voor inclusief onderwijs toewijst. Ze moet voldoende middelen voorzien voor infrastructuur, ondersteuning, onderzoek en voor opleiding van leerkrachten en ander onderwijspersoneel.
4. Een laatste uitdaging is de **transitie** naar een inclusief onderwijssysteem. Inclusief onderwijs kan niet gerealiseerd worden van de ene dag op de andere. De overgang ernaartoe vereist een goede voorbereiding door de overheid. Die voorbereiding moet gebeuren in overleg met de betrokkenen en op basis van betrouwbare gegevens. Alle betrokkenen moeten daarbij hun verantwoordelijkheid opnemen. Omdat de overgang naar een inclusief onderwijssysteem nooit voltooid is, moet permanent worden gewerkt aan inclusie.

64 In de publicatie *Naar een inclusief onderwijssysteem in België – Inspiratie en voorbeelden* doet Unia gedetailleerde aanbevelingen over deze vier uitdagingen.



Cursus over ouderlijke coaching

“Ik volgde via afstandsleren een cursus over ouderlijke coaching. In de cursus die we kregen stond onder meer dat kinderen uit éénouder- of hersamen-gestelde gezinnen meer kans lopen om risicovol en zelfs misdadig gedrag te vertonen. Dit zou het gevolg zijn van een gebrek aan controle en autoriteit en van relatieproblemen tussen ouder en kind. Kinderen uit éénoudergezinnen zouden, door een gebrek aan financiële middelen, de school verlaten en daardoor zou hun risico op werkloosheid en armoede toenemen. Elders in de cursus stond bijvoorbeeld nog *“dat we niet fatsoenlijk kunnen toestaan dat homostellen adopteren”* want *“kun je je het trauma voorstellen?”* Ik heb dit aan Unia gemeld want ik vond het toch wel merkwaardig om zulke vooroordelen te lezen in een cursus die bedoeld is voor mensen die later ouders zouden moeten gaan coachen.”

Unia contacteerde de schooldirectie en de betrokken leraar. De school besliste om de cursus op te schorten zodat die kon worden herbekeken.

Nieuwe webpagina

In augustus 2019, net voor de start van het nieuwe schooljaar, lanceerde Unia op haar website een nieuwe pagina – *Inclusief onderwijs: wat, waarom en hoe?* – met meer uitleg over (het belang van) inclusief onderwijs en hoe het kan worden bereikt. Op de webpagina zijn tal van voorbeelden te vinden uit België en het buitenland die kunnen inspireren om inclusief aan de slag te gaan. En er is ook een tool-databank met praktische hulpmiddelen voor inclusie. Tot slot vind je er ook de tekst terug die Unia samen opstelde met het Kinderrechtencommissariaat over kwaliteitsvol inclusief onderwijs als recht voor elk kind.

3.2 | Het domein onderwijs in 2019

In februari en maart 2019 kreeg Unia een negentigtal meldingen over een school in Melle. De leerlingen van het laatste jaar secundair onderwijs hadden voor hun 100 dagen verschillende verkleedthema's uitgekozen, waaronder Saoedi-Arabië. Enkele hadden zich gekleed in djellaba, qamis en andere 'Arabisch' ogende kledij. Eén leerling had zelfs een nep-bommengordel gemaakt. Al vlug circuleerden beelden op de sociale media van verklede leerlingen die opriepen tot het gebed en zaten te bidden op de speelplaats. Het filmpje kreeg veel kritiek en er werd al vlug gesproken van 'kwetsende' en 'provoocerende' beelden. Clichés, stereotypen, uitvergrotingen en generalisering, zo liet Unia weten in een persbericht, veroorzaken onbegrip wanneer ze buiten hun context worden gezien en kunnen kwetsend overkomen. Unia pleitte voor dialoog en wederzijds begrip.

We namen contact op met de schooldirectie van de school in Melle. De feiten situeerden zich volgens Unia binnen de grenzen van de vrijheid van meningsuiting. Dat neemt niet weg dat spotten met religieuze praktijken schadelijk kan zijn voor het schoolklimaat. Afgezien van de wetgeving over de vrijheid van meningsuiting, moet de school waken over een positief schoolklimaat voor alle leerlingen. Unia wees op het amalgaam dat gemaakt wordt tussen moslims en terrorisme en op de plicht voor de scholen om een vreedzame en veilige omgeving te garanderen voor de leerlingen. Na overleg met Unia organiseerde de schooldirectie een leer- en dialoogmoment over vooroordelen ten opzichte van religies. Unia vroeg om het daar niet bij te laten en vroeg de school om ook preventieve maatregelen tegen pesten te ontwikkelen.



Naar de muziekschool met een handicap

“Ik wilde mij inschrijven voor zanglessen in de muziekschool. Mijn inschrijving werd geweigerd: wie er zanglessen wil volgen, moet ook altijd een muziekinstrument leren bespelen. Maar ik heb een chronische ziekte waardoor ik in beweging moet blijven, anders krijg ik ondraaglijke pijnen. Ik kan dus wel zanglessen volgen, maar een muziekinstrument leren bespelen ligt moeilijk.”

Unia nam contact op met schooldirectie. Die voorzag in een redelijke aanpassing waardoor de studente toch de toelating kreeg om enkel zanglessen te volgen.



Autobus pikt leerlinge op

“Ik heb een handicap en daardoor kan ik mijn dochtertje van acht jaar niet tot aan de bushalte begeleiden. De schoolbus van de TEC komt alle dagen voorbij mijn deur en rijdt naar de school van mijn dochtertje. Ik vroeg of het mogelijk was om de schoolbus te laten stoppen aan mijn huis, zodat mijn dochtertje mee kon. Maar dat werd geweigerd.”

Het lokale contactpunt van Unia wees de vervoersmaatschappij op het concept van discriminatie bij associatie⁶⁵. De bus even laten stoppen aan de deur van het kindje zou geen bijkomende kost met zich meebrengen en ook geen reorganisatie van het traject noodzakelijk maken. Na overleg tussen Unia en de vervoersmaatschappij kwam er goed nieuws. De vervoersmaatschappij laat de autobus voortaan even stoppen zodat het dochtertje van de vrouw mee kan.

3.3 | Voorbeelden van onderhandelde oplossingen in het domein onderwijs

Criterium	
 'RACIALE' CRITERIA	Een jongen wordt op school gepest omwille van zijn huidskleur. Hij verandert van school, maar zijn vader vreest dat hij ook in de nieuwe school zal worden gepest en naar het buitengewoon onderwijs zal worden doorverwezen. Er is een complete vertrouwensbreuk met de oude school. Unia neemt contact op met de nieuwe school. Er wordt een duurzaam overleg opgestart tussen de school en de ouders.
 HANDICAP/GEZONDHEIDSTOESTAND	Een kleuter met een lichte psychomotorische handicap mag niet mee op uitstap naar zee. Er is te weinig begeleiding. Na tussenkomst van Unia beslist het schoolbestuur om meer begeleiders te voorzien zodat de kleuter toch mee kan. Een kleuter kan door een ingreep aan zijn been zelf niet meer naar zijn klas gaan op de eerste verdieping. Na tussenkomst van Unia zorgt de school voor een medewerker die de kleuter de trap kan opdragen totdat er een plaatsje vrijkomt in een klas op het gelijkvloers.
 GELOOF OF LEVENSBESCHOUWING	Een leerkracht islamitische godsdienst komt voor een jury van de Franse Gemeenschap om een getuigschrift te behalen. De jury is verrast door haar hoofddoek en vraagt haar om het examen uit te stellen. Unia contacteert de Franse Gemeenschap en wijst erop dat een leerkracht islamitische godsdienst een hoofddoek mag dragen. Ze mag haar examen opnieuw afleggen en krijgt excuses. Een vrouw wil verpleegkunde studeren in het volwassenenonderwijs. Ze mag de lessen enkel volgen indien ze haar hoofddoek afdoet. Unia neemt contact op met de school. Die beslist om het schoolreglement aan te passen en daarin niet meer te verwijzen naar hoofddeksels of hoofddoeken.

⁶⁵ Discriminatie bij associatie betekent dat men gediscrimineerd wordt omwille van de nauwe band die men heeft met iemand die door de antidiscriminatiwetgeving wordt beschermd. Een voorbeeld van discriminatie bij associatie is een werknemer die wordt ontslagen vanwege de handicap van zijn kind (zoals in het vonnis van de arbeidsrechtbank van Leuven van 12 december 2013).



Hoofdstuk 4

Strafrecht -
Haatboodschappen,
haatmisdrijven en
dossiers over politie

Soms is de haat voor de ander zo groot, dat die leidt tot haatboodschappen of haatmisdrijven. De grens tussen haatboodschappen en haatmisdrijven is vaak vaag: ze kunnen samen voorkomen of het ene kan voortvloeien uit het andere. Met haatboodschappen bedoelen we alles wat te maken heeft met het publiekelijk verspreiden van haatberichten, bijvoorbeeld via de (sociale) media. Bepaalde ‘boodschappen’ – bijvoorbeeld uitspraken die aanzetten tot haat of geweld – kunnen volgens Unia beschouwd worden als een bijzondere vorm van ‘daden’ van haat en geweld⁶⁶. Haatmisdrijven zijn dan weer misdrijven waarbij de dader handelde uit haat, misprijzen of vijandigheid tegenover een persoon of een groep. We maken in dit hoofdstuk ook plaats voor de dossiers over politie. De gedetailleerde cijfermatige analyse van de meldingen en dossiers uit 2019 over haatboodschappen (media), haatmisdrijven en politie is terug te vinden in ons cijferverslag, een aparte publicatie.

1. Haatboodschappen

1.1 | Haat op sociale media is niet minder straffeloos dan haat op straat

Een schuilnaam betekent niet dat alles mag

We merkten het in het eerste hoofdstuk al op: mensen lijken bitsiger, harder en racistischer te worden in hun taalgebruik op de sociale media. Er zijn gebruikers van Facebook en Twitter die denken dat ze ongestraft haat kunnen zaaien door zich te verschuilen achter een fictieve naam⁶⁷. Na een eerste precedent in 2018⁶⁸ maakte de rechtbank in 2019 opnieuw duidelijk dat een schuilnaam

niet betekent dat op internet alles mag. De anonimiteit op de sociale media biedt geen dekmantel om publiekelijk aan te zetten tot discriminatie, haat of geweld. De correctionele rechtbank van Antwerpen veroordeelde op 5 juni 2019 een man die haatdragende tweets verstuurde onder de naam Fidelio. Hij schreef bijvoorbeeld *“Marokkanen klop je in mekaar! Geen gelul!”* en *“De enige manier om Marokkaans ongedierte te vernietigen is door tegelijkertijd iedereen die zich pro-islam uitspreekt aan te pakken.”* De man zette niet alleen aan tot haat maar viseerde ook specifieke Twittergebruikers. Zo belaagde hij via Twitter onder meer onze Nederlandstalige directeur. Naast een foto van Els Keytsman plaatste hij bijvoorbeeld een foto van ratten met het onderschrift *“Alle ratten moeten uitgeroeid worden”* en hij bestempelde haar als *“volksverrader”, “collaborateur”* en *“moslim-pijpende collaborerende hoer”*. De man bezat verboden wapens, uitte bedreigingen en verspreidde racistische denkbelden. Hij werd veroordeeld tot een gevangenisstraf van tien maanden (met vijf jaar uitstel) en een geldboete van achthonderd euro. Unia was burgerlijke partij in deze zaak. Eind 2016 diende Unia al een klacht in bij het parket van Antwerpen tegen de beheerder van de Twitteraccount. Twitter stond in eerste instantie weigerachtig tegen het vrijgeven van informatie. Pas na veel inspanningen – en druk vanuit veiligheidsdiensten – konden ze ervan overtuigd worden dat er ernstige inbreuken op de strafwetgeving waren gepleegd en werkten ze mee aan de identificatie van Fidelio.

Hoe behandelt Unia meldingen over haatboodschappen?

Unia krijgt vrijwel dagelijks meldingen over berichten en uitspraken op de (sociale) media. In heel wat gevallen gaat het om berichten die weliswaar schokken, verontrusten of kwetsen – of die strijdig zijn met de richtlijnen die de (sociale) media hanteren – maar die niet strafbaar zijn op grond van de Belgische wetgeving. Zo zei de directeur van een regionale luchthaven dat Antwerpen een mooi station heeft, *“maar eens je in Brussel-Zuid bent, waan je je in Kosovo.”* De Kosovaarse gemeenschap in België voelde zich gekwetst door de uitspraak en meldde ze bij Unia. Maar de uitspraak valt wettelijk gezien binnen de grenzen van de vrijheid van meningsuiting, want ze roept niet op tot discriminatie, haat of geweld.

Als we meldingen over sociale media analyseren, beantwoorden we deze **vragen**: Werden de berichten gepost in België en zijn ze strafbaar volgens de Belgische wetgeving? Is er sprake van een drukpersmisdrijf? En gaat het om eenmalige of terugkerende berichten? In eerste instantie streven we naar de verwijdering van strafbare berichten. Op die manier krijgt de auteur het signaal dat zijn uitlatingen niet zijn toegestaan en kan de haatboodschap

⁶⁶ “Als de wetgeving het aanzetten tot haat verbiedt, verbiedt ze niet bepaalde meningen, maar daden, gedragingen of houdingen die de taal als middel gebruiken om geweld in welke vorm ook uit te lokken,” schreven wij daarover in ons jaarverslag van 2011, waarin de focus lag op de vrijheid van meningsuiting.

⁶⁷ In 2016 onderzocht een student, in het kader van een masterproef, meldingen bij Unia over islamofobe haatboodschappen. Uit het onderzoek bleek dat slechts 4% van de boodschappen echt volledig anoniem werd geplaatst (in 83% van de gevallen kon de naam van een individu teruggevonden worden en in 13% van de gevallen de naam van een organisatie of groep).

⁶⁸ Vonnis van de correctionele rechtbank van Antwerpen van 24 april 2018.

niet verder worden verspreid. Merken we dat iemand herhaaldelijk haatberichten plaatst, niet ingaat op een voorstel tot dialoog of bewust de wet overtreedt? Dan kan Unia beslissen om gerechtelijke stappen te zetten. In onze dossiers over strafbare haatboodschappen werken we goed samen met andere instanties zoals de Internet Referral Unit van de federale politie (DJSOC/i2-IRU).

Een **voorbeeld** van hoe we haatboodschappen aanpakken is het dossier Tom VV. In 2018 kreeg Unia verschillende meldingen over een man die op Facebook berichten deelde en likete onder de schuilnaam Tom VV. (en later onder zijn eigen naam). Het ging om berichten zoals *“Dat die stront Turken dan terug keren naar hun land (...)”*, *“Zing makkakenwif. Zing. Achterstevoren de Vlaamse Leeuw. Of we steken u in de oven”* en *“Afknallen die zandnikkers.”* Op basis van de meldingen stelden we een dossier samen en beslisten we om een klacht neer te leggen bij het parket van Kortrijk. De correctionele rechtbank van Kortrijk veroordeelde de dader op 27 november 2019 tot een gevangenisstraf van twee maanden (met drie jaar uitsluiting) en een geldboete. De dader – die tijdens de gemeenteraadsverkiezingen op de lokale lijst van het Vlaams Belang stond – verdedigde zich door te stellen dat zijn berichtgeving louter politiek was en dat een virus op zijn computer de berichten had geliket. Volgens de rechtbank was er wel degelijk sprake van aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. Door Facebook-accounts te beheren, eenzijdige berichtgeving te posten en de uitgesproken racistische reacties hierop systematisch te liken had Tom VV. een internetcontext gecreëerd en in stand gehouden waarin ongeremd racistische commentaren werden gepost en aangemoedigd, oordeelde de rechtbank.

Het liken van berichten zorgt er trouwens voor dat ze opgepikt worden door algoritmes en nog meer in de verf worden gezet. Door het liken van racistische berichten hecht men dus niet alleen zijn goedkeuring aan die berichten, maar zorgt men er ook voor dat ze meer zichtbaarheid en aandacht krijgen.



Niet-racistische drukpersmisdrijven toch vervolgd?

Het Hof van Cassatie oordeelde in 2012 dat de regeling voor drukpersmisdrijven – opgenomen in artikel 150 van de Grondwet – ook geldt voor digitale verspreiding. Dat maakt dat niet-racistische drukpersmisdrijven op sociale media beoordeeld moeten worden door een hof van assisen en in de praktijk dus onbestraft blijven.

Toch veroordeelde de correctionele rechtbank van Luik op 7 september 2018 een man die niet-racistische haatboodschappen over een lokale schepen op Facebook zette. De rechtbank haalde belangrijke verschillen aan tussen de pers en de sociale media. Eerst en vooral kan tegenwoordig iedereen teksten publiceren op de sociale media. Maar gewone burgers hebben – in tegenstelling tot de pers – geen professionele en deontologische omkadering. Ten tweede bestaat het recht van antwoord niet op sociale media. En ten derde houdt het recht op privacy in dat iemands reputatie moet kunnen worden beschermd, bijvoorbeeld tegen aantijgingen op Facebook. De rechtbank vond dan ook dat het procedurele onderscheid tussen racistische en niet-racistische drukpersmisdrijven discriminerend is. Het hof van beroep van Luik volgde de visie van de correctionele rechtbank in een arrest van 28 mei 2019. Momenteel is tegen dit arrest cassatieberoep hangende. Het is afwachten of het Hof van Cassatie zijn standpunt uit 2012 over drukpersmisdrijven zal wijzigen.

1.2 | Haatboodschappen kennen normaliseringsproces

Alle schroom lijkt weg te vallen

Racistische en andere haatboodschappen kennen een soort normaliseringsproces en worden open en bloot gepost en verspreid. Alle schroom lijkt weg te vallen.

De reacties na de brandstichting in Bilzen zijn daar een voorbeeld van. In de nacht van 9 op 10 november 2019 werd brandgesticht in een leegstaand pand in Bilzen waarin vanaf december 2019 asielzoekers zouden worden ondergebracht. Daarna regende het honderden – vaak hevige – reacties op sociale media. Die werden vaak onder eigen naam gepost. Op Facebook stonden berichten waarin de brandstichters werden aangeduid als “helden” die een medaille verdienden. “Lange leve de brandstichters” schreef iemand. Anderen betreurden dat er nog geen “gelukszoekers” in het asielcentrum verbleven op het moment van de brandstichting. Enkele malen werd gesuggereerd dat brandstichting de oplossing was voor de asielproblematiek en dat het volk het heft in eigen handen moest nemen. Deze berichten werden door anderen vele malen geliket. Het parket van Limburg stelde ambtshalve een onderzoek in naar de haatboodschappen op de sociale media. Unia kreeg toestemming van haar raad van bestuur om zich in deze zaak te voegen als burgerlijke partij, zowel voor de haatberichten als voor de brandstichting. We willen aandacht vragen voor het verband tussen haatboodschappen en haatmisdrijven, voor de betrokkenheid van rechts-extremistische organisaties en voor de verantwoordelijkheid van de moderators van de Facebookpagina’s.

Soms wordt aangevoerd dat een bepaalde Facebookpagina enkel toegankelijk is voor ‘vrienden’ en dat de berichten niet openbaar en dus ook niet strafbaar zijn. Dat klopt niet. De correctionele rechtbank van Neufchâteau veroordeelde in een vonnis van 12 december 2019 een man tot een werkstraf van honderd uur voor negationisme, aanzetten tot discriminatie, haat of geweld en het verspreiden van racistische denkbelden op Facebook. De man had nochtans aangevoerd dat het om een besloten Facebookpagina ging, maar de rechtbank bevestigde dat ook dit als een openbare plaats wordt beschouwd. Ook het argument dat het slechts om ‘humor’ ging werd door de rechtbank van tafel geveegd.



Harder taalgebruik op de sociale media

We zien dat ook rond andere beschermde persoonskenmerken het harde taalgebruik op de sociale media aan het normaliseren is. Zo kwamen in februari 2019 een vijftiental meldingen binnen bij Unia over dit bericht op Facebook over mensen met een handicap: “Het is hoog tijd dat we al die gehandicapten vlak na hun geboorte euthanaseren (...). Die gehandicapten zullen nooit een positieve bijdrage leveren aan onze samenleving en alleen maar geld kosten (...). Je hebt veel te veel egoïstische mensen die per se hun gehandicapt kind willen houden, maar de kosten ervan willen doorschuiven naar de rest van de samenleving. Ik ben het zat om daarvoor te betalen!” Wanneer het gaat over berichten op de sociale media over ‘niet-rationele’ kenmerken, dan moet bij de beoordeling ervan onder meer rekening gehouden worden met artikel 150 van de Grondwet.

Bekende en onbekende mensen in het vizier

Haatberichten treffen bekende en onbekende mensen. Nadat journaliste Salima Belabbas in juni 2019 voor het eerst het nieuws presenteerde op RTL Info, volgde een stroom aan racistische reacties op de sociale media. RTL nam meteen maatregelen: ze verwijderden de haatreacties en zaten rond de tafel met de Conseil Supérieur de l’Audiovisuel (CSA) en Unia om structurele maatregelen te bespreken. De journaliste zelf besliste om geen formele klacht in te dienen bij de politie of het parket. Het voorval vond plaats negen maanden nadat de weervrouw van RTBF, Cécile Djunga, te maken kreeg met racistische commentaren. Deze zaak werd door de betrokkene en Unia wel in handen gegeven van de gerechtelijke autoriteiten.

Dat niet alleen mensen van buitenlandse origine het slachtoffer kunnen worden van haatcampagnes, blijkt uit een vonnis van de correctionele rechtbank van Dendermonde van 8 februari 2019. Een man had op Facebook geschreven “Wij buitenlanders laten ons niet neuken door Belgen, wij neuken hun die hoerenzonen, wij gaan ze levend villen, ok.” De man werd schuldig bevonden aan het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. Gelet op zijn jonge leeftijd kende de rechtbank de gunst van de opschorting van de uitspraak van de veroordeling toe voor drie jaar.

Van haatberichten tot haatmisdrijven

In augustus 2019 ontving Unia (opnieuw) meldingen over feiten tijdens het muziekfestival Pukkelpop in Kiewit. We openden verschillende dossiers:

- Melders uitten hun verontwaardiging over het verwijderen van Vlaamse vlaggen en het gebruik van de benaming ‘collaboratievlaggen’ door de organisatie van Pukkelpop.
- Een festivalganger die de aanwezigheid van Vlaamse vlaggen had gesignaleerd op Twitter kreeg een stroom aan haatberichten te verwerken.
- Op de camping van Pukkelpop werden klimaatactiviste Anuna De Wever en haar vriendinnen lastiggevallen: tenten werden opengetrokken en vernietigd, er zou met urine gegooid zijn en festivalgangers riepen “*Dood aan Anuna*” en “*Alle Joden dood.*” Het parket van Limburg startte een onderzoek, maar wegens onvoldoende bewijzen werd het (voorlopig) geseponeerd.

De meldingen tonen onder meer aan dat haatberichten (op de sociale media) en haatmisdrijven (in de publieke ruimte) niet zomaar los van elkaar kunnen worden gezien.

Voor Unia is de haatspraak op de sociale media dan ook een van de prioriteiten die dringend moeten worden aangepakt door de beleidsmakers. Enkel op die manier kan de diepgaande en vernietigende invloed ervan op de maatschappij worden teruggedrongen. De vrijheid van meningsuiting blijft uiteraard primordiaal, maar wanneer de grenzen daarvan worden overschreden, is een kordate aanpak nodig. Vandaar dat Unia er in haar memorandum op aandringt om de strijd tegen cyberhaat op te voeren, zowel voor wat betreft preventie als vervolging, en om het thema op te nemen in het Nationaal Veiligheidsplan.

1.3 | Op straat wordt eveneens harde taal gesproken

Rechtspraak over haatspraak in de publieke ruimte

Harde taal wordt niet alleen verspreid vanachter de computer. Ook in de publieke ruimte – op straat, in de tram, tijdens bijeenkomsten ... – lijkt steeds vaker een onverhuld racistisch of discriminerend discours te worden gehanteerd. De grens tussen haatboodschappen en haatmisdrijven is soms dun. In de rechtspraak uit 2019 zijn hiervan verschillende voorbeelden te vinden.



Diepenbeek – jongen wordt in gezicht gespuwd

Een jongen raakte met de pedaal van zijn fiets per ongeluk de trekhaak van een wagen. De bestuurder van de wagen stapte uit, noemde de jongen “*bruine*” en “*vuile bruine*”, spuwde in zijn gezicht en gaf hem een duw. Daarna stampte hij tegen de fiets die zwaar beschadigd raakte. Ook de gsm van de jongen viel op de grond. Uiteindelijk stapte de bestuurder terug in zijn wagen en reed weg. De bestuurder werd veroordeeld voor het beschadigen van de fiets en voor slagen en verwondingen. Er was sprake van een haatmisdrijf. De bestuurder kreeg een gevangenisstraf van zes maanden met uitstel en een geldboete van zeshonderd euro. Hij moest de schade vergoeden (vonnis van de correctionele rechtbank van Hasselt van 14 januari 2019).

Kontich – man wordt omvergeduwd

Een man van buitenlandse afkomst was zijn fietsbanden aan het oppompen toen hij –ogenschijnlijk zonder enige aanleiding – omver werd geduwd door een man die allerlei racistische verwensingen riep. Het slachtoffer kreeg vervolgens een kopstoot en een aantal slagen en stampen. Toen een voorbijganger tussenbeide kwam, gaf de dader nog een stamp aan het slachtoffer en wandelde hij weg onder het roepen van allerlei racistische woorden. De dader werd veroordeeld voor aanzetten tot discriminatie, haat of geweld en voor slagen en verwondingen. Hij kreeg een autonome probatiestraf en moest onder meer werken aan zijn drugs- en agressieprobleem (vonnis van de correctionele rechtbank van Antwerpen van 25 februari 2019).



Moeskroen – jongeren krijgen kop koffie naar hun hoofd gegooid

Enkele jongeren van Afrikaanse afkomst kregen plots een kop koffie in hun richting gegooid. De man die met de koffie gooide, bracht verschillende malen de Hitlergroet. Hij toonde ook een Belgische vlag met een Keltisch kruis erop. Op zijn Facebookpagina had hij verschillende racistische berichten gepubliceerd over mensen van Afrikaanse afkomst. De man werd veroordeeld voor aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. Hij moest een werkstraf van tweehonderd uur uitvoeren (vonnis van de correctionele rechtbank van Doornik van 7 januari 2019).

Brussel – man krijgt te horen: “in de tijd van Leopold II ...”

Na een lichte botsing tussen twee wagens ontstond een discussie. De bestuurder van de wagen die de botsing veroorzaakte, zei in het bijzijn van andere personen: “*In de tijd van Leopold II zou men bij hem een arm hebben afgehakt.*” Het was een verwijzing naar de huidskleur van een van de aanwezigen. De rechtbank oordeelde dat er sprake was van aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. De rechtbank kende de gunst van de opschorting van de uitspraak van de veroordeling toe (vonnis van de correctionele rechtbank van Brussel van 9 april 2019).

In enkele van deze vonnissen staat dat toevallige getuigen tussenbeide kwamen en de situatie probeerden te ontmijnen, het slachtoffer te hulp snelden of meteen de politie verwittigden. Het is positief dat steeds meer een tegen-discours zichtbaar wordt. Getuigen melden berichten en incidenten bij Unia of bij de politie. In sommige gevallen gaan ze rechtstreeks in de tegenaanval en laten ze weten dat ze genoeg hebben van racistische en discriminerende taal. Burgerbewegingen als Allemaal van Belang of Ik Wacht Mee roepen op tot actie en solidariteit. In oktober 2019 werden we bijvoorbeeld gecontacteerd door een jongeman van Afrikaanse origine die op de trein tussen Brussel en Luik te horen kreeg van een agent van de spoorwegpolitie “*dat hij maar naar Kinshasa moest terugkeren als hij niet tevreden was met het Belgische systeem.*” De jongeman was in een discussie verzeild geraakt over de geldigheid van zijn treinbiljet. Omstaanders filmde het incident en ze

gaven de jongeman ook de raad om contact op te nemen met Unia voor bijstand en advies.

1.4 | De normalisering van nazisymbolen en -retoriek

Steeds vaker en steeds openlijker

Het valt op dat in de sociale media en in de publieke ruimte steeds vaker en openlijker gebruik wordt gemaakt van nazisymbolen. Daarnaast wordt verwezen naar de retoriek van de nazi's. We hadden het al over het dossier van het nazihuis in Keerbergen waarin Unia zich burgerlijke partij stelde. Unia stelde zich ook burgerlijke partij tegen een man die op Facebook regelmatig SS-symbolen, adelaars, hakenkruizen, slogans (zoals ‘*My race is my pride*’ en ‘*Stand up and fight*’) en cijfers (zoals het cijfer 88 dat verwijst naar Heil Hitler) plaatste. De correctionele rechtbank van Mechelen oordeelde op 23 oktober 2019 dat de man niet alleen aanzette tot haat en geweld maar ook denkbeelden verspreide die blijk gaven van rassuprioriteit en rassenhaat. Andere meldingen die we in 2019 ontvingen, tonen bijvoorbeeld Facebookpagina's waarop mensen openlijk de Hitlergroet brengen of waarop ‘*Happy Birthday Adolf*’ wordt geplaatst op 20 april.

De brand in het asielcentrum in Bilzen, waarnaar we eerder verwezen, vond overigens plaats in de nacht van 9 op 10 november 2019. Dat was – dag op dag – op de verjaardag van de *Reichspogromnacht*⁶⁹ die de nazi's organiseerden in 1938. Het is niet duidelijk of een en ander toeval is of niet.

De ‘oudere’ rechts-extremistische bewegingen gebruiken al langer nazisymbolen en -retoriek. Maar ook ‘gewone’ burgers lijken er nu de weg naar te vinden om hun betoog kracht bij te zetten. De zogenaamde identitaire bewegingen gebruiken eveneens nazisymbolen en -retoriek, maar om hun project niet te beschadigen doen zij dat niet openlijk. Zo stonden op de besloten Facebookpagina van Schild & Vrienden verwijzingen naar het nazisme. Deze identitaire bewegingen zijn anderzijds uitermate handig in het publiekelijk gebruiken van internet en de sociale media om hun gedachtegoed razendsnel te verspreiden. Zo laten ze bijvoorbeeld begrippen als ‘omvolking’ en ‘kansenparels’ vliegensvlug hun weg vinden naar het grote publiek.

⁶⁹ Tijdens de *Reichspogromnacht* (ook wel (*Reichs-*)*Kristallnacht* genoemd) werden in Duitsland meer dan duizend synagogen in brand gestoken en nog veel meer Joodse winkels vernield.



Schild & Vrienden

In 2018 opende Unia een dossier over Schild & Vrienden en Dries Van Langenhove. Dat deden we zowel naar aanleiding van de meldingen die we ontvingen als naar aanleiding van de Pano-televisierapportage. Op 17 juni 2019 maakte het parket van Gent in een persbericht bekend dat Dries Van Langenhove formeel in verdenking werd gesteld door de onderzoeksrechter. Hij werd vrijgelaten onder voorwaarden. Eén van de voorwaarden was een geleid bezoek aan de Kazerne Dossin. Unia liet weten tevreden te zijn dat het onderzoek in een volgende fase zat. We kregen in 2018 groen licht van onze raad van bestuur om ons burgerlijk partij te stellen en volgen dit dossier – en de volgende gerechtelijke stappen – verder op.



Reageren op provocerende incidenten met actiegroepen

Het Roze Huis in Antwerpen liet in maart 2019 een debat doorgaan achter gesloten deuren omdat de organisatoren vreesden dat een rechts-extremistische groep het debat zou verstoren. Regelmatig krijgt Unia vragen van mensen die een activiteit organiseren en die geconfronteerd worden met actiegroepen die de activiteit willen verhinderen of verstoren. Die groepen provoceren en intimideren, en tasten de grenzen van de vrijheid van meningsuiting af. In extreme gevallen gebruiken ze geweld of zetten ze daartoe aan. In 2019 werkte Unia een draaiboek uit over de manier waarop je kan reageren op provocerende incidenten met actiegroepen. Het draaiboek staat op onze website in de rubriek Actiedomeinen – Samenleving.



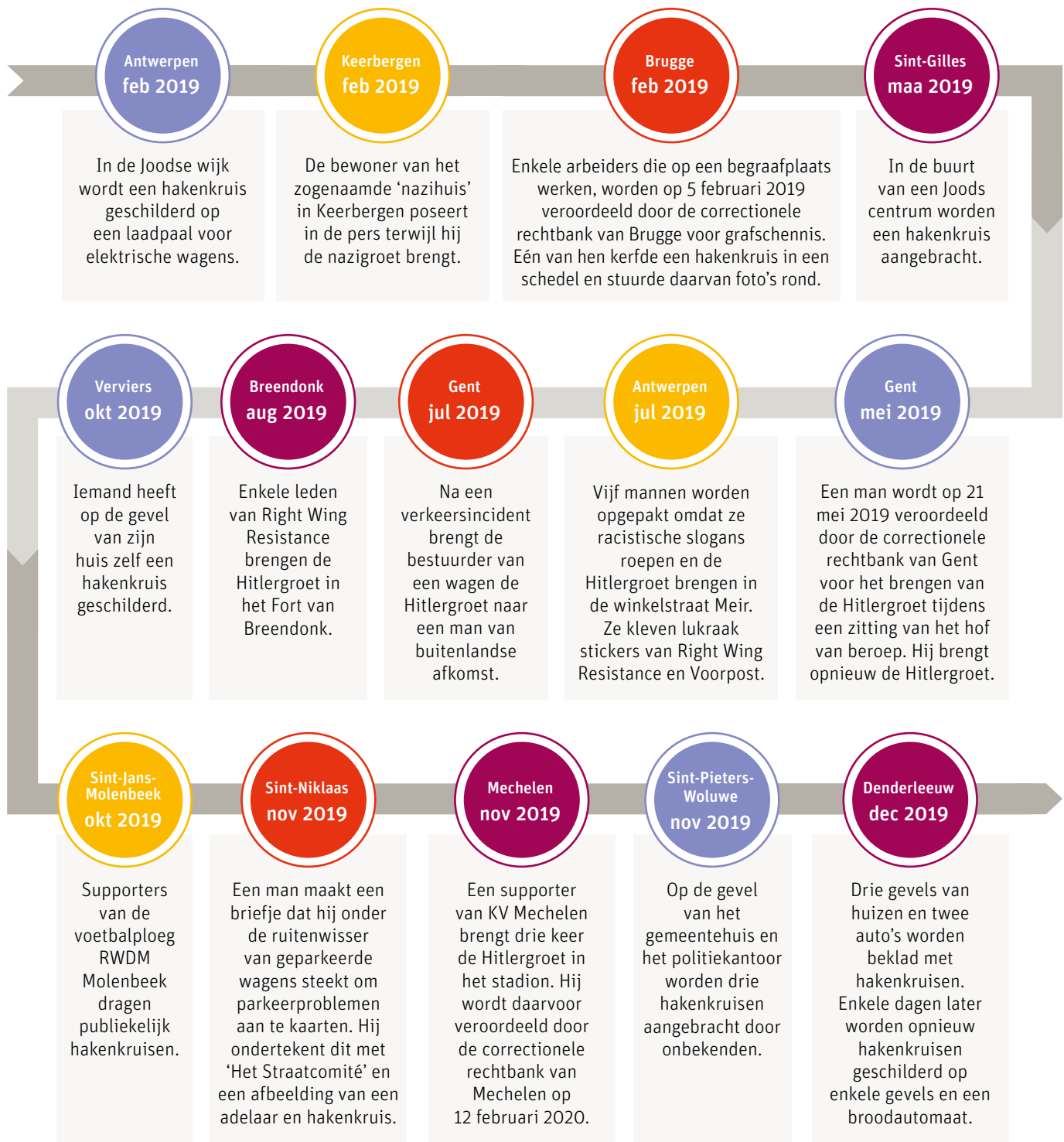
Leerling verheerlijkt Hitler op school

“Op de school waar ik directrice ben, merkte ik dat een leerling uit het vijfde middelbaar regelmatig Adolf Hitler verheerlijkt tijdens de lessen geschiedenis. Hij scheldt leerlingen van buitenlandse afkomst uit voor “aap” en “vuile neger” en maakt oerwoudgeluiden in hun richting. Rondom zich verzamelt hij leerlingen die hij oproept om zijn gedachtegoed mee te verspreiden. De leerling werd voor een volledige dag geschorst. Aan de andere leerlingen werd de duidelijke boodschap meegegeven dat racisme niet getolereerd wordt op school.”

De schooldirectrice nam contact op met het lokale contactpunt van Unia in Leuven en vroeg informatie over de wetgeving en de mogelijkheden om een zinvolle opdracht te geven aan de leerling tijdens de schorsing. Unia gaf meer informatie over de manier waarop haatboodschappen kunnen worden aangepakt en over de mechanismen die leiden tot polarisatie.

Steeds minder schroom om Hitlergroet en hakenkruis te gebruiken

Er is steeds minder schroom om de Hitlergroet te brengen in de publieke ruimte, en om nazisymbolen – zoals een hakenkruis – te gebruiken. Zo blijkt onder meer uit de dossiers die Unia in 2019 daarover opende. We vatten hieronder enkele markante dossiers en rechtspraak uit 2019 samen.



1.5 | De EU-monitoring van haatboodschappen

De Europese Commissie heeft in 2016 een gedragscode afgesloten met Facebook, Microsoft, Twitter en YouTube over het bestrijden van haatboodschappen⁷⁰. Later slooten ook Instagram, Google+, Snapchat, Dailymotion en Jeuxvideo.com aan bij de gedragscode. De naleving van de gedragscode wordt sinds 2016 nagegaan aan de hand van een periodieke monitoringoefening. Unia nam in 2019 opnieuw deel aan deze oefening waarvan de resultaten gepubliceerd worden op de website van de Europese Commissie⁷¹.

2. Haatmisdrijven

2.1 | Misdrijven ingegeven door een haatmotief

Voor een aantal misdrijven voorziet het Strafwetboek in een strafverzwaring wanneer kan worden aangetoond dat één van de drijfveren van de dader bestond uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een slachtoffer omwille van een beschermd kenmerk. Het haatmotief kan worden afgeleid uit bijvoorbeeld het gedrag of de uitlatingen van de dader. Zo was een man van buitenlandse afkomst aan het winkelen in de lokale supermarkt toen een man hem met “makak” aansprak. Toen de man reageerde, werd hij op de grond geduwd en in het gezicht geslagen. De correctionele rechtbank van Kortrijk veroordeelde de dader op 18 december 2019 voor slagen en verwondingen met een haatmotief tot een gevangenisstraf van acht maanden en een geldboete van achthonderd euro.

In een andere zaak stampte een man zonder enige aanleiding een jonge asielzoeker in het centrum van Couvin. Hij maakte daarbij racistische opmerkingen. De asielzoeker kon vluchten, maar keerde 's avonds terug naar de plaats van de feiten omdat hij enkele spullen had achtergelaten. Daar trof hij dezelfde dader aan – in een ver gevorderde

staat van dronkenschap – vergezeld van een vriend. De dader stak de asielzoeker met een mes en sloeg hem. Zijn vriend sloeg hem in het gezicht met een zak gevuld met bierblikjes. Beide daders werden door het hof van beroep van Luik op 18 juni 2019 veroordeeld. De eerste voor poging tot doodslag en het opzettelijk toebrengen van een lichamelijk letsel, de tweede voor slagen en verwondingen. Unia was in eerste aanleg burgerlijke partij in deze zaak. Ten opzichte van de eerste dader werd het racistisch haatmotief weerhouden. Het werd onder meer afgeleid uit de gebruikte bewoordingen, het gratuite karakter van de agressie, de verklaringen van de partner van de dader en het feit dat de dader deel uitmaakte van een jongerenbende die ageerde tegen de aanwezigheid van asielzoekers in Couvin.



Als Unia zich burgerlijke partij stelt, dan doen we dat om aandacht te vragen voor het haatmotief. Haatmisdrijven worden zwaarder bestraft omwille van de grote schade die ze toebrengen. Het slachtoffer wordt namelijk uitgekozen omwille van persoonlijke – en vaak onveranderbare – kenmerken. De dader wil de boodschap uitsturen dat bepaalde mensen niet welkom zouden zijn in de samenleving (vandaar de uitdrukking ‘Hate crimes are message crimes’). Haatmisdrijven hebben niet alleen een diepe impact op het slachtoffer, maar op de hele groep die de kenmerken van het slachtoffer deelt. Ze brengen een klimaat van angst binnen in bepaalde groepen, verdelen de samenleving en beschadigen daardoor het weefsel van de samenleving.

2.2 | Burenruzies

Bij burenruzies is het niet altijd eenvoudig om het haatmotief aan te tonen. Er kunnen allerlei zaken meespelen – zoals geluidsoverlast, foutief parkeren, beschadigen ... – die de echte aanleiding vormen voor de conflicten. De emoties kunnen hoog oplopen en dan snel aanleiding geven tot allerlei verwensingen rond bijvoorbeeld

⁷⁰ 'Europese Commissie en IT-bedrijven komen met gedragscode voor illegale haatuitingen op internet' (31 mei 2016), Europese Commissie, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/nl/IP_16_193.

⁷¹ www.ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-counter-illegal-hate-speech-online_en.

de nationale afstamming of de seksuele geaardheid van de burens. In een – al aangehaald – vonnis van de correctionele rechtbank van Dinant van 5 november 2019 werd in het kader van een burenruzie met slagen en verwondingen het homofob haatmotief weerhouden. Maar dat was bijvoorbeeld niet het geval in een vonnis van de correctionele rechtbank van Gent van 12 december 2018. Toen zag de rechtbank homohaar niet als drijfveer bij een burenruzie waarvan een homopaar het slachtoffer werd. In beide rechtszaken was Unia burgerlijke partij.

Het is voor Unia vaak bijzonder moeilijk om bij burenruzies een objectieve en volledige kijk te krijgen op het hele conflict en de aanleiding ertoe. We merken dat tal van actoren beter geplaatst zijn om in dit soort conflicten op te treden (zoals een bemiddelaar of een wijkagent). We zien onze rol dan ook in eerste instantie als adviserend. Bij meldingen over burenruzies contacteren we de melder en geven we uitgebreide informatie over de wettelijke en andere mogelijkheden die er bestaan en de instanties waartoe de betrokkene zich kan richten. Als de melder een proces-verbaal heeft laten opstellen, sturen we informatie over het wettelijke kader naar de politie en het parket om hen te wijzen op mogelijke inbreuken tegen de wetgeving waarvoor we bevoegd zijn. Enkel als de feiten bijzonder ernstig zijn – bijvoorbeeld bij ernstige slagen en verwondingen, ernstige beschadigingen of brandstichting – gaat Unia verder dan informeren en adviseren.

2.3 | Unia en de aanpak van haatmisdrijven

Alternatieve maatregelen

Het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie (FRA) publiceerde in april 2019 een aantal verslagen over **gerechtigheid voor slachtoffers** van geweldsmisdrijven⁷². Het Bureau stelt daarin een aantal praktische oplossingen voor aan beleidsmakers om slachtoffers beter te kunnen helpen, zoals het opleiden van het personeel van politie en justitie, het bevorderen van bemiddeling tussen het slachtoffer en de dader en het coördineren van de doorverwijzing tussen politie en andere hulpverleningsdiensten. Unia heeft in 2019 op deze terreinen opnieuw verschillende activiteiten ontplooid.



Voorbeeld van de Nieuwsbrief COL13

De **omzendbrief COL13/2013** regelt de samenwerking tussen de politie, het parket, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze omzendbrief bepaalt onder meer dat referentieambtenaren van politie en referentiemagistraten worden aangeduid voor discriminatie en haatmisdrijven. In 2019 lanceerde Unia een elektronische nieuwsbrief, de Nieuwsbrief

COL13, voor de referentieambtenaren en -magistraten. In deze nieuwsbrief lichten we recente strafrechtelijke vonnissen en arresten toe, wisselen we goede praktijken uit, kondigen we studiedagen aan ... Op die manier willen we het netwerk van referentieambtenaren en -magistraten informeren en nog meer bij onze werking betrekken. We blijven ook opleidingen geven en terugkomdagen organiseren in het kader van de omzendbrief COL13/2013. We komen daarop terug in een volgend hoofdstuk.

Unia is voorstander van **alternatieve maatregelen** voor daders die zich schuldig maken aan haatmisdrijven of strafbare haatboodschappen. In de praktijk blijken er evenwel een aantal obstakels te zijn. Er zijn geen structurele leertrajecten of opleidingsprogramma's beschikbaar die specifiek gericht zijn op onze materies, bemiddeling en alternatieve maatregelen zijn slechts mogelijk als de dader de gepleegde feiten bekend en de justitiehuizen beschikken over onvoldoende middelen. Gelukkig is een en ander aan het veranderen. Op 13 december 2018 organiseerde Unia in de Kazerne Dossin een inspiratiedag over bemiddeling en alternatieve maatregelen voor justitieassistenten en referentiemagistraten. Het was de start van een pilootproject in 2019, aangestuurd vanuit het gerechtelijk arrondissement Antwerpen, over het toepassen van bemiddeling en alternatieve maatregelen in het kader van discriminatie en haatmisdrijven. Unia nam, naast medewerkers van de justitiehuizen en van de parketten van Antwerpen, Tongeren en Hasselt, in 2019 deel aan de werkgroep die een kader wil uitwerken voor bemiddeling en alternatieve maatregelen op het terrein van discriminatie en haatmisdrijven. De resultaten van het project kunnen als voorbeeld en inspiratie dienen voor andere gerechtelijke arrondissementen.

⁷² Hoe lidstaten tekortschieten als het gaat om slachtoffers van geweldsmisdrijven – verslagen van het EU-agentschap, www.fra.europa.eu.



In mei 2019 werd op dit vlak overigens een belangrijke wijziging aangebracht aan het **Strafwetboek**⁷³. Wanneer de rechter een werkstraf of autonome probatiestraf oplegt bij een veroordeling op grond van de Antiracismewet, Antidiscriminatiewet, Genderwet, Negationismewet of Seksismewet, dan kan de rechter aanwijzingen geven opdat de invulling van die straf in verband zou staan met de strijd tegen racisme, xenofobie, discriminatie, negationisme of seksisme.

Belang van samenwerking en onderzoek

Er is vandaag een lage instroom van dossiers over racisme en discriminatie bij de parketten en er zijn veel seponeringen (voornamelijk om technische redenen). Daarom voerden Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Koning Boudewijnstichting, het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie en het College van procureurs-generaal drie onderzoeken uit. Daarbij bestudeerden we:

- de mechanismen die aan de basis liggen van de **seponeringen** (Unia en Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC));
- de reden voor de **lage instroom** bij de verschillende actoren zoals de politie, het parket, Unia ... (Koning Boudewijnstichting);
- de toepassing van de **Seksismewet** (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) en Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC)).

73 Wet van 5 mei 2019 houdende wijziging van het Strafwetboek, teneinde meer in te zetten op alternatieve maatregelen bij de beteugeling van door racisme of xenofobie ingegeven delinquentie, en in verband met discriminatie herhaling doeltreffender tegen te gaan, BS 28 mei 2019, 51.915.

In 2019 werden de onderzoeken uitgevoerd op het terrein en werden de resultaten ervan verwerkt. Zodra de onderzoeken volledig afgerond zijn, worden de resultaten en aanbevelingen bekendgemaakt.

Een ander onderzoek, dat liep tot juni 2019, voerde Unia uit samen met het NICC en de politiezone Brussel-Noord. Het gaat over **politie selectiviteit** in deze politiezone. Deze resultaten werden bekendgemaakt in 2020.

3. Dossiers over politie

3.1 | Etnische profilering

Op 19 februari 2019 nam Unia deel aan een **hoorzitting** over etnisch profileren in de Commissie binnenlandse zaken⁷⁴. Bij etnisch profileren controleert de politie op grond van uiterlijke kenmerken zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Unia vindt het belangrijk dat aandacht wordt besteed aan etnisch profileren. Het fenomeen draagt immers bij tot een negatieve beeldvorming over minderheden en versterkt stereotiepe opvattingen over het verband tussen criminaliteit en etniciteit. Etnisch profileren brengt schade toe aan de legitimiteit van de politie en draagt geenszins bij tot de effectiviteit van het politiewerk. Het kan diep ingrijpen in het persoonlijke leven van de personen die worden gecontroleerd en ertoe leiden dat ze zich isoleren van de samenleving.

Unia merkt dat er een lage **meldingsbereidheid** is rond etnisch profileren. Onze beperkte cijfers geven slechts het topje van de ijsberg weer. Een deel van de dossiers hangt samen met terrorismebestrijding. Mensen met een moslimachtergrond worden vaker beschouwd als een bedreiging. Zo kregen we meldingen over het opvragen van lijsten van kinderen die naar de moskee gaan evenals over willekeurige controles op luchthavens, in treinen en op bussen naar het buitenland. Bij een domiciliecontrole vroeg een wijkagent of iemand moslim was en hoe vaak hij naar de moskee ging.

Omdat Unia geen onderzoeksbevoegdheid heeft, moet Unia in deze dossiers het **onderzoek** afwachten dat uitgevoerd wordt door andere instanties zoals de diensten voor intern toezicht van de lokale politiezones of het Vast Comité P. Met het Vast Comité P heeft Unia een protocol

74 Hoorzitting etnisch profileren (Verslag namens de Commissie voor de binnenlandse zaken, de algemene zaken en het openbaar ambt), Parl.St. Kamer 2018-19, nr. 3683/1.

afgesloten om de uitwisseling van informatie en de samenwerking te bevorderen. Daarnaast bouwt Unia contacten uit met de diensten voor intern toezicht van de (grote) politiezones, maar het blijft moeilijk om een globaal zicht te krijgen op de klachten die lokaal worden behandeld.

Naast het onderzoek dat Unia liet uitvoeren naar politieke selectiviteit en het opvolgen van individuele dossiers, tracht Unia ook **expertise** op te bouwen en te delen over etnisch profileren. Op 9 oktober 2019 woonden we bijvoorbeeld een seminarie bij van Equinet waarin de hangende zaken over etnisch profileren bij het Europees Hof voor de Rechten van de Mens werden besproken. We gingen op 17 en 18 oktober 2019 ook naar een seminarie van het Independent Police Complaints Authorities' Network (IPCAN) over onder meer de interactie tussen politie en samenleving. Op de websites van Equinet en IPCAN staat meer informatie over deze seminars en over etnisch profileren⁷⁵.

3.2 | Geweld door en tegen politiemensen

Geweld door politiemensen

Unia opent jaarlijks dossiers over geweld door politiemensen. Wanneer het meer specifiek gaat over geweld van politiemensen tegen asielzoekers, dan volgen we die dossiers op in samenspraak met het federaal migratiecentrum Myria.

In 2019 stelden we ons bijvoorbeeld burgerlijk partij in een dossier van een vrouw die het slachtoffer werd van politiegeweld na een dispuut in de wachtzaal van een ziekenhuis. Ze werd niet alleen fysiek zwaar aangepakt, maar ook verbaal beledigd. Midden in de nacht mocht ze het politiekantoor verlaten en moest ze te voet naar huis terugkeren.

We vernamen in juli 2019 ook dat zes agenten van de politie van Antwerpen – die deel uitmaakten van de zogenaamde Bende van Mega Toby en Sproetje – werden doorverwezen naar de correctionele rechtbank. Unia is burgerlijke partij in deze zaak. De agenten moeten zich verantwoorden voor een hele reeks feiten – waaronder diefstal met geweld en discriminerend optreden als amb-

tenaar – die ze tijdens hun diensturen pleegden, voornamelijk tegenover mensen zonder papieren.

In een vonnis van de correctionele rechtbank van Antwerpen van 12 juni 2019 werd een politie-inspecteur veroordeeld voor het onwettig gebruik van geweld tot een gevangenisstraf van vier jaar met vijf jaar uitstel. De politie-inspecteur had een jongen – 22 jaar oud, minderbegaafd en behept met het syndroom van Crouzon – naar het hoofd getrapt terwijl de jongen op de grond lag. Unia stond het slachtoffer bij, maar kon zich geen burgerlijke partij stellen. Unia kan zich volgens de wetgeving maar burgerlijke partij stellen voor bepaalde misdrijven en aan het misdrijf dat in deze zaak werd weerhouden, kon Unia geen bevoegdheid ontleen.

Geweld tegen politiemensen

Jaarlijks opent Unia ook dossiers over geweld tegen politiemensen. In 2019 waren er twee uitspraken in rechtszaken over geweld van particulieren tegen politiemensen waarin Unia zich burgerlijke partij had gesteld.

De eerste rechtszaak betrof een man die uit de gevangenis werd opgehaald en die opstandig werd tegen twee politie-inspecteurs. Hij zei hen onder meer *“jullie begrijpen nooit iets met jullie witte hersenen”* en *“vuile blanken”* en gaf een duw aan een van de inspecteurs. Een derde politie-inspecteur die tussenkwam, kreeg een slag van de man. De correctionele rechtbank van Charleroi veroordeelde de dader in een vonnis van 16 mei 2019 tot achttien maanden gevangenisstraf en een geldboete van achthonderd euro voor slagen en verwondingen, weerspanningheid, smaad en mondelinge beledigingen tegenover een gezagsdrager met een racistisch motief.

Het vonnis maakt duidelijk dat racistisch gedrag tegenover witte mensen evengoed onaanvaardbaar is en gesancioneerd kan worden. De wet is op iedereen van toepassing, ongeacht de huidskleur van het slachtoffer, en Unia behandelt alle meldingen over racisme op dezelfde manier. Dat neemt niet weg dat we in onze dossiers vaststellen dat minderheidsgroepen getroffen worden door structureel racisme.

De tweede rechtszaak betrof een man, die onder invloed was van drugs en drank, en die tijdens een verkeerscontrole zwaar uithaalde naar de aanwezige politiemensen. Hij verzette zich tegen zijn aanhouding en riep naar een agent met donkere huidskleur *“Kabila, Loemoemba, Kasavubu, Oelaboelaboela.”* Een andere agent kreeg verwensingen te horen zoals *“vetzak, klootzak en loser.”* Hij vond dat één van de agenten te dom was om hem beleefd

⁷⁵ www.equineteurope.org/2019/07/25/equality-bodies-countering-ethnic-profiling en www.ipcan.org/fr/non-classe/5eme-seminaire-du-reseau-ipcan.

aan te spreken. De correctionele rechtbank van Ieper veroordeelde de man op 21 oktober 2019 voor smaad en weerspannigheid tot een gevangenisstraf van vier maanden met drie jaar uitstel. Het parket had ook aangevoerd dat er sprake was van aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. De rechtbank oordeelde evenwel dat het aanzettingsmisdrijf niet bewezen was, want de man had geen bijzondere bedoeling om anderen aan te zetten. Zijn uitlatingen waren beledigend bedoeld en gaven veeleer uiting aan zijn frustratie met betrekking tot de verkeerscontrole.

Pestgedrag

Ten slotte ontvangen we ook meldingen over pestgedrag binnen het politiekorps. De slachtoffers staan vaak geïsoleerd en kunnen op weinig of geen steun rekenen van collega's. De zwijgcultuur die binnen het politiekorps heerst, bemoeilijkt de bewijsvoering. Dikwijls hebben de slachtoffers al via allerlei interne wegen geprobeerd het pestgedrag aan te klagen, maar kloppen ze uiteindelijk toch aan bij Unia en de rechtbank omdat er intern geen bevredigende oplossing werd gevonden.

In een vonnis van 28 februari 2019 oordeelde de correctionele rechtbank van Brussel dat een politie-inspecteur schuldig was aan het aanzettingsmisdrijf. Unia was burgerlijke partij in deze zaak. De politie-inspecteur had zich herhaaldelijk, in aanwezigheid van collega's, laatdunkend uitgelaten over een collega met een donkere huidskleur met uitspraken zoals *“hij is stom, want is een aap, neger, bananeneter, tamzak, ik ga hem het zwarte kakske noemen, dat staat daar ook maar en doet ook niets.”* Het pasgeboren zoontje van die collega noemde hij *“weeral een kleine neger om in de boom te hangen.”* In deze zaak waren collega's van de politie-inspecteur wel bereid te getuigen. De politie-inspecteur werd veroordeeld tot een geldboete van zesduizend euro. Hij ging in hoger beroep tegen zijn veroordeling. Een belangrijke conclusie uit dit vonnis is dat het aanzettingsmisdrijf geen actieve oproep tot discriminatie moet inhouden. Het scheppen van een negatief klimaat tegenover iemand binnen de werkomgeving door herhaaldelijk negatieve opmerkingen en denigrerende grappen te maken is een vorm van aanzetten tot discriminatie, aldus de correctionele rechtbank.

Het hof van beroep van Antwerpen oordeelde in een arrest van 6 juni 2019 dat een foto die werd verspreid via WhatsApp over een politie-inspecteur van buitenlandse afkomst – met een tekst die mogelijk kon aanzetten tot discriminatie, haat of geweld – niet strafbaar was. Volgens het hof was het aanzettingsmisdrijf niet aangetoond en was er eerder sprake van een misplaatste grap, waarbij onzorgvuldig werd ingeschat dat deze tot uiteenlopende

interpretatiemogelijkheden kon leiden en niet door iedereen zou worden gesmaakt. Unia heeft dit dossier van nabij opgevolgd. De strafrechtelijke vrijspraak belette niet dat de politie-inspecteur die de foto plaatste op WhatsApp ontslagen werd.

Pesten gebeurt meer en meer via de sociale media. Zo verkreeg Unia in 2019 een mandaat van haar raad van bestuur om zich burgerlijke partij te stellen in het dossier van een politieagent van buitenlandse afkomst die het slachtoffer werd van onder meer verbale pesterijen en van racistische opmerkingen die eveneens via WhatsApp werden verstuurd.

Hoofdstuk 5

Lokaal, interfederaal
en internationaal



De werking van Unia strekt zich uit van het lokale, over het interfederale tot het internationale. Via onze lokale contactpunten staan we dicht bij de burgers en de lokale spelers en netwerken. Als interfederale instelling werken we in België op alle bevoegdheidsniveaus. En ook op internationaal vlak houden we de vinger aan de pols.

1. Lokale voelsprietten

1.1 | De lokale contactpunten van Unia in Vlaanderen en Wallonië

Algemeen

De medewerkers van de lokale contactpunten van Unia zijn onze lokale ambassadeurs die:

- individuele dossiers behandelen (vooral over goederen en diensten, onderwijs en huisvesting);
- informatiesessies, sensibiliseringsacties, opleidingen ... organiseren (of eraan deelnemen);
- lokale overheden begeleiden rond de strijd tegen discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen;
- netwerken uitbouwen met lokale spelers en de stem van Unia laten horen bij gemeentelijke overheden en sociale, economische, educatieve en academische partners.

Onze regionale **werkingsverslagen** zoomen in op de werking van de lokale contactpunten van Unia in 2019. Deze specifieke verslagen zijn te raadplegen op onze website: voor Vlaanderen is er een werkingsverslag per regio en voor Wallonië is er één globaal werkingsverslag. We geven hierna algemene informatie over de werking van onze lokale contactpunten en illustreren die aan de hand van enkele voorbeelden.



#GeefMe1Minuut: maak een video tegen racisme

In 2019 lanceerde Unia opnieuw de antiracisme-wedstrijd voor en door jongeren: #GeefMe1Minuut. Leerlingen uit alle secundaire scholen in België konden deelnemen aan de wedstrijd en een video maken van één minuut om racisme te bestrijden. De ingezonden video's werden beoordeeld door een professionele jury. De winnende scholen kregen een cheque ter waarde van drieduizend euro waarmee ze een project kunnen opzetten over diversiteit, mensenrechten of de strijd tegen racisme. Op 12 februari 2020 werden de prijzen uitgereikt in de Cinéma Vendôme in Brussel. De jury koos als winnende video's de inzendingen van het Athénée Royal in Tamines en het Sint-Theresiacollege in Kapelle-op-den-bos. De prijs van het hart ging naar het Institut Saint-Vincent in Obourg.



Vlaanderen

De lokale contactpunten in Vlaanderen bestaan al sinds 2009 en werden in 2014 geïntegreerd in Unia. De samenwerkingsovereenkomsten met de dertien centrumsteden waarin ze gevestigd zijn, liepen af op 1 januari 2020. Dat gaf de gelegenheid om in 2019 de werking van de lokale contactpunten in Vlaanderen te evalueren en nieuwe afspraken te maken. Unia wil de huidige samenwerkingsovereenkomsten met de centrumsteden verlengen. We maken met alle dertien centrumsteden nieuwe afspraken op maat van het bestuursakkoord en de meerjarenplannen van de stad. De bedoeling is om meer in te zetten op beleidsondersteuning en -advies en op het uitbouwen van regionale lerende netwerken waarin we de lokale spelers rond antidiscriminatie samenbrengen.

Met de centrumsteden die zich duidelijk engageren in de strijd tegen discriminatie, en die volop inzetten op gelijke kansen, wordt de inhoudelijke samenwerking versterkt.

Andere steden en gemeenten die actief zijn rond onze thema's blijven we uitnodigen op onze regionale netwerken, trainingsmomenten, preventiecampagnes ... Unia wil de werking van de lokale contactpunten in Vlaanderen doen evolueren naar vijf regionale antennes in de provinciehoofdsteden. Op die manier kunnen medewerkers die nu individueel een lokaal contactpunt openhouden, samenwerken in regionale antennes. Dat komt de efficiëntie en continuïteit van de dienstverlening ten goede.



1 juni 2019 - Sint-Niklaas

Infostand van Unia tijdens de *Special Olympics*.

12 augustus 2019 - Antwerpen

Infostand van Unia op de *Pride*.

21 maart 2019 - Brugge

Unia is aanwezig in het Huis van de Bruggeling met de campagne 'Zet geen dubbel gezicht op'. Aan voorbijgangers wordt gevraagd om een foto te laten nemen waarbij de helft van hun gezicht wordt ingevuld door een foto met daarop een ander gezicht. Op die manier wordt de diversiteit in de stad aangetoond en worden mensen bewust gemaakt van het feit dat huidskleur er niet toe doet.

2019 - Mechelen

Unia maakt deel uit van de adviesraad voor mensen met een handicap in Mechelen. De adviesraad komt om de zes weken samen en is samengesteld uit de bevoegde schepen en vertegenwoordigers van organisaties die het opnemen voor mensen met een handicap.

2019 - Gent

Unia is lid van het Gentse Regenboog-netwerk: een structureel overlegorgaan tussen vertegenwoordigers van stadsdiensten, middenveldorganisaties, politie, etnisch-culturele minderheden, Universiteit Gent en Unia. Het netwerk vormt de spil van het Gentse holebi- en transgenderbeleid.

22 maart 2019 - Genk

Bezoek aan de maatwerkplaatsen van de stad Genk. Samen met de bevoegde schepen, leden van de werkgroep gelijke kansen en vertegenwoordigers van de vakbonden voert Unia gesprekken over racisme op de werkvloer.

14 mei 2019 - Aalst

Inspiratiedag jongerenwelzijn, georganiseerd door enkele stadsdiensten in Aalst, voor scholen en middenveldorganisaties. Met workshops over haatspraak op de sociale media, LGBT en levensbeschouwing, extremisme ... Unia licht op de bijhorende infomarkt haar lokale werking toe.

2019 - Leuven

Unia coördineerde de werkgroep Support & Action van Leuven Zonder Racisme. We organiseerden drie lunchgesprekken. De gesprekken gingen over het omgaan met racisme in een gepolariseerde maatschappelijke context, over de antidiscriminatiewetgeving en over het aanpakken van racisme als organisatie.

Wallonië

De lokale contactpunten in Wallonië werden opgericht in 2016. De contactpunten zijn georganiseerd per zone en per provincie (er zijn vier zones: Waals-Brabant, Namen-Luxemburg, Luik en Henegouwen). In elke zone⁷⁶ werken twee lokale medewerkers van Unia om het strategisch plan en de missie van het lokale contactpunt uit te voeren. Dankzij een overeenkomst met Wallonië beschikken we over eigen kantoren in Bergen en Namen. Luik en

Charleroi zullen volgen in de loop van 2020. Daarnaast kunnen we terecht in de lokalen van de Espaces Wallonie om melders te ontvangen of ontmoetingen te organiseren met lokale partners. Er wordt ook samengewerkt met een aantal gemeenten die eveneens hun lokalen ter beschikking stellen wanneer dat nodig is. Het is dankzij de samenwerking met de Waalse publieke overheden dat we onze activiteiten op lokaal vlak kunnen ontplooiën en dicht bij de burger kunnen staan.

26 februari 2019 - Waver

Sensibilisering over redelijke aanpassingen op school voor leerkrachten in het volwassenenonderwijs.

3 december 2019 - Luik

Deelname aan een inclusieve sportdag op de Internationale dag voor mensen met een handicap. 160 deelnemers doen mee met allerlei inclusieve sportactiviteiten.

8 november 2019 - Henegouwen

Voormiddag over inclusief onderwijs met medewerking van Unia. De zeventigtal deelnemers kunnen op langere termijn samen met de onderwijswereld aan de slag gaan met de conclusies van de voormiddag.

1 oktober 2019 - Wallonië

Opleiding in Luik voor de Waalse regenbooghuizen en voor Arc-en-Ciel Wallonie over de antidiscriminatiewetgeving. Unia ondertekent ook een samenwerkingsovereenkomst met de Waalse regenbooghuizen.

11 maart 2019 - Namen

Opleiding aan medewerkers van de Espaces Wallonie over de antidiscriminatiewetgeving, zodat ze slachtoffers van discriminatie beter kunnen opvangen en doorverwijzen.

6 mei 2019 - Verviers

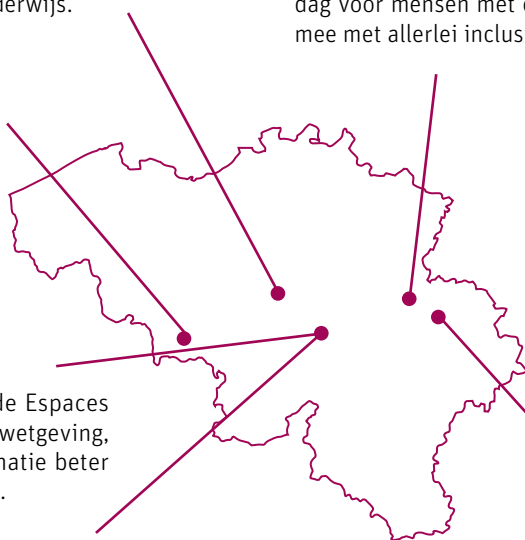
Infostand van Unia op de lokale dag tegen racisme. Unia organiseert ook een workshop over haar werking en over de antidiscriminatiewetgeving.

20 maart 2019 - Namen

Unia is lid van de stuurgroep van het platform tegen racisme van de provincie Namen. Naar aanleiding van de Internationale dag tegen racisme en discriminatie kunnen politici tijdens een speed-meeting in gesprek gaan met (stemgerechtigde) jongeren over thema's zoals islamofobie, intersectionaliteit, antiziganisme en afrofobie. Er zijn 65 deelnemers.

2019 - Wallonië

Unia geeft verschillende opleidingen aan Waalse hogescholen over de antidiscriminatiewetgeving. Zo geven we bijvoorbeeld, op vraag van Hénallux (Namen), een opleiding over de antidiscriminatiewetgeving aan studenten personeelsmanagement. De school vraagt bovendien onze input voor een gespecialiseerde opleiding voor docenten, zodat die in de toekomst zelf informatie over de antidiscriminatiewetgeving kunnen verstrekken in hun cursussen.



⁷⁶ Behalve in Waals-Brabant, waar alle lokale medewerkers actief zijn.

1.2 | De werking van Unia in de Duitstalige Gemeenschap

Duitstalige meldingen

Unia wil nadrukkelijk aanwezig zijn in de Duitstalige Gemeenschap. Daarom maakten we in 2019 ons gratis telefoonnummer (0800 12 800) ook bereikbaar in het Duits. Melders worden sindsdien opgevangen door een Duitstalige medewerker. Ze kunnen ook een Duitstalige melding doen via het dynamisch meldingsformulier op onze website. Sinds 2017 organiseert Unia Duitstalige permanenties in Eupen.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van initiatieven die Unia ontplooidde in de Duitstalige Gemeenschap.

Opleiding over het omgaan met haatspraak (18 april 2019)

Tijdens een opleiding over het omgaan met haatspraak op de sociale media, georganiseerd op initiatief van het Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, geeft Unia toelichting bij haar werking over haatspraak op de sociale media. De opleiding wordt bijgewoond door vertegenwoordigers van de dienst slachtofferhulp van de politie, de lokale middenveldorganisaties, de scholen ...

Abendmahl (18 april 2019)

Op initiatief van het Duitstalige lid van de raad van bestuur van Unia wordt een ontmoeting georganiseerd met een vijftigtal inwoners van de Duitstalige Gemeenschap. Er zijn ook lokale politici aanwezig van verschillende partijen. Een erg divers publiek krijgt op die manier de gelegenheid om van gedachten te wisselen over de thema's waarop Unia werkt.

Opleiding Volkshochschule-Bildungsinstitut VoG (26 september 2019)

Unia geeft toelichting over haar wettelijke opdrachten aan de studenten die de voorgezette opleiding volgen voor socio-cultureel coördinator (BAGIC-Fortbildung). De opleiding behandelt vragen over diversiteit aan de hand van praktische voorbeelden over gevallen van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven.

Voorstelling jaarverslag van Unia (10 december 2019)

Voorstelling van ons jaarverslag in de plenaire zitting van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap in Eupen, voor het vierde jaar op rij. De parlementsleden kunnen vragen stellen over de werking van Unia.

2. Interfederale bevoegdheden

2.1 | Unia: missie en visie

Missie

Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling. We zijn gespecialiseerd in het gelijkekansenbeleid en het bevorderen van non-discriminatie. Onze opdracht, gebaseerd op de mensenrechten, is gelijke kansen en participatie bevorderen voor iedereen en discriminatie bestrijden. We voeren deze opdracht uit met het oog op gemeenschapsontwikkeling en in een geest van dialoog, samenwerking en respect.

Visie

Unia gelooft in een samenleving waarin iedereen een plaats heeft. De strategische keuzes van Unia steunen op drie pijlers:

- **Unia wil een gelijke en inclusieve participatie bevorderen.** Unia wil dat iedereen gelijkwaardig kan deelnemen aan alle aspecten van het maatschappelijke leven. Om iedereen gelijke kansen te geven is een structurele, proactieve en preventieve aanpak nodig, naast kordate maatregelen om discriminatie tegen te gaan.
- **Unia staat open voor alle spelers in de samenleving.** Gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke spelers (politieke en administratieve overheden, burgers, middenveldorganisaties, beroepsgroepen, sociale partners, academici, internationale organisaties...). Unia wil met haar werking een werkelijke meerwaarde leveren voor elk van deze actoren, met aandacht voor complementariteit, subsidiariteit en deskundigheid.
- **Unia bevordert de kennis en het respect voor de mensenrechten.** De acties en stellingnames van Unia zijn gebaseerd op internationale regels. Unia wil ertoe bijdragen dat de grondrechten in het algemeen, en het recht op non-discriminatie in het bijzonder, beter gekend en nageleefd worden in België.

De strategische keuzes van Unia worden uitgewerkt in een driejaarlijks strategisch plan. Het strategisch plan voor de periode 2019-2021 werd op 18 oktober 2018 goedgekeurd door de raad van bestuur van Unia. Het is terug te vinden op onze website in de rubriek Publicaties.



Unia wint Belgian Diversity Award

Unia won in 2019 de **Belgian Diversity Award** van de vzw United Color of Belgium (Ucobel), omwille van onze strijd tegen racisme en discriminatie. Unia was genomineerd in de categorie instellingen. De vzw wil racisme en discriminatie uit de wereld helpen en kent prijzen toe aan organisaties en mensen die vechten tegen racisme en discriminatie.



2.2 | Het interfederale karakter van Unia: een meerwaarde voor iedereen

Interfederaal en onafhankelijk

Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling. Interfederaal betekent dat Unia bevoegd is voor zowel de federale materies als de materies van de Gewesten en Gemeenschappen. Dat vergemakkelijkt de overdracht van ervaring en expertise. Het zorgt mee voor meer coherente maatregelen in de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen.

De interfederalisering werd op 12 juni 2013 vastgelegd door de Federale Overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen in een samenwerkingsakkoord. Want een interfederale instelling gaf nieuwe mogelijkheden voor overleg en samenwerking tussen de verschillende overheden in de strijd tegen discriminatie, zonder te raken aan hun autonomie en aan de bevoegdheden van de deelstaten. De interfederalisering zorgt vooral ook voor meer

duidelijkheid voor burgers. Zij kunnen zich richten tot één enkele instantie als ze het slachtoffer zijn van discriminatie, ongeacht het beleidsniveau.

Eenheidsloket

Unia is niet bevoegd om individuele dossiers over het criterium **taal** te behandelen. Het criterium werd nochtans opgenomen in de antidiscriminatiewetgeving, met de vermelding dat hiervoor een openbare instelling zou worden aangeduid. Dat gebeurde tot nu toe nog niet. We registreren de meldingen over taal, maar kunnen ze niet verder opvolgen⁷⁷. In 2019 ging 8% van de meldingen waarvoor Unia niet bevoegd was over taal. Als de overheden dit beslissen, en voldoende middelen ter beschikking stellen, kan Unia deze bijkomende taak op zich nemen.

De criteria die verband houden met **gender** behoren tot de bevoegdheid van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM). Het IGVM is geen interfederale instelling, maar heeft protocollen afgesloten, zoals in het eerste hoofdstuk werd toegelicht. Vlaanderen heeft een aparte instantie voor gender, de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst. De expertencommissie die de federale antidiscriminatie wetten heeft doorgelicht, beval in haar rapport aan om een eenheidsloket op te richten *“om de burgers te helpen bij het identificeren van de instelling die bevoegd is om hun geval te behandelen”*⁷⁸. Unia en het IGVM ondertekenden op 20 maart 2019 een samenwerkingsprotocol. Beide instellingen hebben sinds 2007 een gemeenschappelijk gratis telefoonnummer (0800 12 800).

2.3 | Platform Mensenrechten

Het Platform Mensenrechten brengt in België instellingen samen die – volledig of gedeeltelijk – een mandaat hebben met betrekking tot de eerbiediging van de mensenrechten in België⁷⁹. De deelnemende instellingen werken samen

⁷⁷ Tenzij een bepaalde taalvereiste aanleiding geeft tot een indirect onderscheid op grond van een ‘raciaal’ beschermd criterium.

⁷⁸ Eerste evaluatieverslag van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie (februari 2017), www.unia.be.

⁷⁹ Volgende instellingen maken momenteel deel uit van het Platform Mensenrechten: de Gegevensbeschermingsautoriteit, het College van de Rechten van het Kind, de Centrale toezichtsraad voor het gevangeniswezen, de Hoge Raad voor de Justitie, de Délégué général aux droits de l'enfant, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Kinderrechtencommissaris, de Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Myria, de Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, het Steunpunt tot bestrijding van armoede en Unia.

op basis van een samenwerkingsakkoord dat op 13 januari 2015 werd ondertekend. Unia is al van bij de aanvang betrokken bij het Platform Mensenrechten.

De instellingen die deelnemen aan het Platform Mensenrechten ontmoeten elkaar één keer per maand in de Senaat. Ze overleggen over zaken van algemeen belang (zoals de publicatie van parallelrapporten in het kader van de periodieke mensenrechtenrapporteringen), ontvangen externe bezoekers, werken samen rond dossiers, behandelen wederzijdse adviesaanvragen ...

2.4 | Federaal Mensenrechteninstituut

Wet van 12 mei 2019

Unia werd in 2018 erkend als nationale mensenrechteninstelling met B-status door de Global Alliance for National Human Rights Institutions (GANHRI). Deze erkenning opent tal van deuren op internationaal vlak. De B-status is het gevolg van het feit dat het mandaat van Unia beperkt is: het mandaat van Unia dekt niet alle mensenrechten.

België heeft verschillende – interfederale, federale, gewestelijke en gemeenschappelijke – instellingen met een statuut, een mandaat en bevoegdheden die gedeeltelijk overeenkomen met die van een nationaal mensenrechteninstituut. Maar het heeft nog geen instituut als dusdanig. Sinds 1999 is er sprake van het oprichten van een nationaal mensenrechteninstituut in overeenstemming met de Principes van Parijs van de VN (1993) die volgende principes vooropstellen: volledige onafhankelijkheid, een breed mandaat met betrekking tot de mensenrechten, voldoende financiering, en een transparante selectie en benoeming van de leden.

In 2019 werd de Wet tot oprichting van een Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens goedgekeurd⁸⁰. Daardoor komt er een nationaal mensenrechteninstituut. Het zal bevoegd zijn voor alle federale aangelegenheden over mensenrechten, met uitzondering van wat andere instellingen al behandelen. Men spreekt van een ‘algemene residuaire bevoegdheid’. Het nationale mensenrechteninstituut treedt op in overleg met de bestaande mensenrechteninstellingen.

Opdrachten

De opdrachten van het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens, dat werkt overeenkomstig de Principes van Parijs, zijn:

- adviezen, aanbevelingen en verslagen uitbrengen over de bevordering en de bescherming van de fundamentele rechten aan de federale regering, de federale Kamers en andere overheidsinstanties;
- de afstemming van de wetgeving, regelgeving en handelswijzen op de internationale mensenrechteninstrumenten bevorderen;
- de tenuitvoerlegging van de internationale verplichtingen door de Belgische overheden opvolgen;
- de bekrachtiging van, of toetreding tot, nieuwe internationale mensenrechteninstrumenten stimuleren;
- samenwerken met de organen van de Verenigde Naties en de regionale mensenrechtenorganisaties;
- samenwerken met de instanties en middenveldorganisaties die zich in de deelstaten inzetten voor de mensenrechten;
- de mensenrechten bevorderen, onder meer door informatie te verstrekken en door mee te werken aan onderwijs en onderzoek.

Het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens kan geen individuele meldingen behandelen. Maar binnen de grenzen van haar bevoegdheden kan ze wel schendingen van de mensenrechten aanhangig maken bij de Raad van State en het Grondwettelijk Hof. Eén van de kernopdrachten van het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens is het stimuleren van het overleg tussen alle actoren die zich bezighouden met mensenrechten (wetgevende, administratieve en juridische instanties, middenveldorganisaties en mensenrechteninstellingen).

Er is een trapsgewijze ontwikkeling voorzien. In een eerste stap werd een Federaal Instituut opgericht. In een tweede stap wil men het interfederaal uitbreiden. Daarvoor dienen eerst de nodige samenwerkingsakkoorden te worden afgesloten. Van zodra de interfederalisering een feit is, komt er een Overlegraad, naar het model van het Platform Mensenrechten. Deze Overlegraad zal bestaan uit vertegenwoordigers van alle mensenrechteninstellingen en het Federaal Instituut.

Unia heeft in haar memorandum aangedrongen op het oprichten van een mensenrechteninstelling. We tonen ons daarbij voorstander van het behouden en consolideren van de bestaande instellingen. Dat zorgt immers voor meer zichtbaarheid en contact met de burgers en met specifieke doelgroepen. Op die manier blijven ook de

⁸⁰ Wet van 12 mei 2019 tot oprichting van een Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens, BS 21 juni 2019, 63.964.

deskundigheid en specifieke werkwijze van elke instelling behouden. Unia is dan ook verheugd dat er eindelijk werk werd gemaakt van een nationale mensenrechteninstelling – zij het in eerste instantie op federaal vlak – die het landschap van de mensenrechteninstellingen vervolledigt en tegemoetkomt aan de internationale verbintenissen die België op zich heeft genomen.



3. Internationaal sterk

3.1 | Verenigde Naties

Algemeen



Op internationaal vlak is Unia actief op het niveau van de Verenigde Naties, de Raad van Europa en de Europese Unie. De Verenigde Naties (VN) werden in 1945 opgericht en de organisatie telt momenteel 193 lidstaten. De algemene vergadering van de Verenigde Naties nam de Universele verklaring van de rechten van de mens aan. De **Raad voor de Mensenrechten** waakt meer in het bijzonder over de eerbiediging van de mensenrechten in de lidstaten van de Verenigde Naties. Dat gebeurt aan de hand van een periodieke doorlichting van de toestand van de mensenrechten per lidstaat (de universele periodieke doorlichting). In het kader van deze doorlichting kan Unia een parallelrapport indienen.

In de schoot van de Verenigde Naties werden verschillende **mensenrechtenverdragen** gesloten. Binnen haar bevoegdheden kan Unia eveneens parallelrapporten indienen, of meewerken aan rapporten, over het:

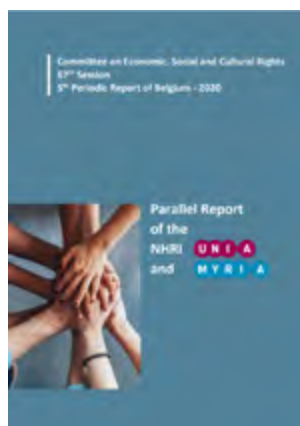
- Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie;
- Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten;
- Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten;
- Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen;
- Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of ontterende behandeling of bestraffing;
- Verdrag inzake de rechten van het kind;
- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.



Werk mee aan de evaluatie van België

Voor het indienen van parallelrapporten gelden strikte termijnen en procedures. Unia geeft op haar website – in de rubriek Over Unia – informatie over de belangrijkste data en documenten voor de internationale rapporten. We willen daarmee het middenveld helpen en aanmoedigen om aanvullende informatie en alternatieve adviezen te verstrekken. Dat kan door een parallelrapport te schrijven, maar bijvoorbeeld ook door de overheid te wijzen op de aanbevelingen van de organen van de Verenigde Naties.

Parallelrapport over het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten



In 2019 kon Unia een **parallelrapport** indienen over de naleving van het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten bij het Mensenrechtencomité van de Verenigde Naties. Unia werkte hiervoor samen met Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede. In het parallelrapport gaan

we dieper in op racisme, discriminatie op grond van onder meer seksuele geaardheid en geloof, internering, mogelijke aanpassingen aan de antidiscriminatiwetgeving, antiterrorismemaatregelen (en hun impact op de mensenrechten) ...

Eind 2019 formuleerde het Mensenrechtencomité van de Verenigde Naties haar **aanbevelingen** voor België⁸¹. Gevraagd wordt onder meer om het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens zo snel mogelijk uit te bouwen en de inter-federalisering ervan aan te moedigen. De antiterrorismemaatregelen dienen geëvalueerd te worden. Etnische profilering zou uitdrukkelijk verboden moeten worden in de wetgeving. Er moet werk worden gemaakt van een actieplan tegen racisme. En ook de wetgeving over haatboodschappen moet opnieuw bekeken worden, zodat alle soorten van haatboodschappen op eenzelfde manier kunnen worden behandeld.

Aanbevelingen over het Verdrag inzake de rechten van het kind

In 2018 had Unia, samen met Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, een **parallelrapport** overgemaakt aan het Comité voor de rechten van het kind van de Verenigde Naties. Dat gebeurde in het kader van het rapporteringsproces over het Verdrag inzake de rechten van het kind.

In februari 2019 maakte het Comité voor de rechten van het kind haar **aanbevelingen** voor België bekend⁸². In haar aanbevelingen stelt het Comité voor de rechten van het kind onder meer dat er werk moet worden gemaakt van gelijke kansen en het voorkomen en bestrijden van discriminatie op school. Leerkrachten moeten meer opleiding krijgen over diversiteit, interculturele competenties en bemiddeling bij conflicten. Er moeten meer maatregelen komen tegen pesten en cyberpesten. Het Comité voor de rechten van het kind benadrukt in haar aanbevelingen de situatie van kwetsbare kinderen. Ze vraagt uitdrukkelijk om inclusief onderwijs mogelijk te maken voor alle kinderen met een handicap. En ze drukt bezorgdheid uit over het feit dat kinderen met een handicap nog vaak in een instelling terechtkomen bij gebrek aan ondersteuning van ouders en familieleden. Het persoonlijk assistentiebudget moet worden aangepakt. België zou werk moeten maken van een betere gegevensverzameling over kinderen met een handicap. Het Comité voor de rechten van het kind vraagt België om een einde te stellen aan het opsluiten van kinderen in gesloten centra en om de inspanningen in de strijd tegen kinderarmoede te versterken.

Evaluatie van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap

In december 2019 lanceerde Unia een **enquête** op haar website over de tweede evaluatie van België over het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. De evaluatie door het Comité voor de rechten van personen met een handicap is gebaseerd op rapporten die worden opgesteld door de Belgische overheid, het maatschappelijk middenveld en Unia. De tweede evaluatie verloopt volgens een vereenvoudigde procedure, wat betekent dat de Belgische overheid geen rapport moet schrijven, maar een lijst van vragen van het Comité voor de rechten van personen met een handicap moet beantwoorden. De vragen werden eind april 2019 overgemaakt aan de Belgische overheid, die een jaar tijd kreeg om ze te beantwoorden. Unia wil in haar parallelrapport de ervaringen en meningen verwerken van mensen met een handicap. Door middel van de enquête gaan we de naleving van rechten na op het vlak van huisvesting, onderwijs, werk, toegankelijkheid ... Naast de enquête organiseerde Unia ook rechtstreekse ontmoetingen met mensen met een handicap, organisaties, professionelen ... Eerder in 2019 diende Unia, naast het middenveld vertegenwoordigd door het Belgium Disability Forum (BDF) en Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP), al een schriftelijke bijdrage in bij het Comité voor de rechten van personen met een handicap. Er was ook een onderhoud met onder meer de rapporteur voor België. Het doel van de vergadering was impact te hebben op de lijst met vragen voor België.

Speciale procedures

De Raad voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties heeft zogenaamde speciale procedures ingesteld. In het kader daarvan werden onafhankelijke deskundigen gemandateerd om te werken rond een bepaald land of thema.

Van 4 tot 11 februari 2019 bezochten de vijf experts van de **Working Group of Experts on People of African Descent** België. Ze brachten in het kader van hun missie ook een bezoek aan Unia. In hun rapport⁸³ over het bezoek aan België, dat in september 2019 werd voorgesteld in de Raad voor de Mensenrechten, werd gewezen op de aanwezigheid van structureel racisme in België. De experts bevelen tal van zaken aan, zoals het uitwerken van een actieplan tegen racisme, het aanpakken van etnische profilering, het versterken van de wetgeving over haatmisdrijven ... De experts waren verheugd over het belangrijke werk dat Unia levert bij de bescherming en bevordering van mensenrechten en het in kaart brengen van racisme en discriminatie. Ze wezen op het belang van

81 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=8&DocTypeID=5.

82 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1226&Lang=en.

83 https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/42/59/Add.1.

de informatie die in de rapporten en diversiteitsbarometers van Unia is opgenomen.

De Raad voor de Mensenrechten stelde ook een onafhankelijk expert aan die werkt rond geweld en discriminatie op grond van **seksuele geaardheid** en genderidentiteit. Door het beantwoorden van vragenlijsten geeft Unia meer informatie over de situatie en de rechten van holebi's in België en over het wettelijke kader aan deze onafhankelijke expert.

Unia nam op 28 mei 2019 ook deel aan de rondetafelgesprekken over antisemitisme die in Parijs werden georganiseerd door de speciale rapporteur over de **vrijheid van godsdienst en levensbeschouwing**.

3.2 | Raad van Europa

Algemeen



De Raad van Europa (RvE) werd in 1949 opgericht en telt 47 lidstaten. Het belangrijkste verdrag dat binnen de Raad van Europa werd afgesloten is het

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) waarop toezicht wordt gehouden door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM). Daarnaast is er een **Europees Sociaal Handvest** dat gaat over economische, sociale en culturele rechten en dat voorziet in een collectieve klachtenprocedure en een systeem van rapportering.

Europees Hof voor de Rechten van de Mens

Het Comité van Ministers van de Raad van Europa ziet toe op de tenuitvoerlegging van de arresten van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Niet-gouvernementele organisaties en mensenrechteninstellingen kunnen het Comité daarover aanschrijven. Unia deed dat op 8 maart 2019 met betrekking tot de zaak **Lachiri tegen België**⁸⁴. Deze zaak ging over een moslima die een hoorzitting van een rechtbank wilde bijwonen, maar door haar hoofd-doek werd geweigerd door de rechter. In het Gerechtelijk Wetboek staat namelijk dat de toehoorders de zitting bijwonen *“met ongedekten hoofde, eerbiedig en stilzwijgend.”* Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens oordeelde dat deze bepaling strijdig is met de godsdienstvrijheid, want Lachiri was in de rechtbank aanwezig als gewone burger en niet als vertegenwoordiger van de overheid. Ze

had zich niet oneerbiedig gedragen en ze had het goede verloop van de hoorzitting niet verstoord. Er was dus geen probleem van openbare orde dat de maatregel noodzakelijk maakte. Unia liet het Comité van Ministers van de Raad van Europa weten dat volgens haar een omzendbrief niet volstaat om het probleem te regelen, maar dat artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek moet worden aangepast.

Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie

De Raad van Europa beschikt over een onafhankelijk toezichtsorgaan voor mensenrechten, de **Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie** (ECRI), die periodiek landenrapporten uitbrengt. Binnen haar bevoegdheden kan Unia informatie verstrekken voor deze rapportering, evenals voor de rapportering over het Europees Verdrag ter voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing.

Els Keytsman, directeur van Unia, werd door België aangesteld als onafhankelijk lid van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (François Sant'Angelo, medewerker van Unia, is haar plaatsvervanger).

Van 11 tot 15 februari 2019 bracht een delegatie van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie een bezoek aan België om het periodieke **landenrapport** over België voor te bereiden. De delegatie verzamelde informatie voor het rapport⁸⁵ dat in maart 2020 werd gepubliceerd. Unia was als waarnemer aanwezig tijdens het rondetafelgesprek over gelijkheidsorganen en LGBTI en het rondetafelgesprek over haatboodschappen en -misdrijven.

3.3 | Europese Unie

Algemeen



De Europese Unie (EU) werd in 1957 opgericht en bestaat uit 27⁸⁶ lidstaten. Het Hof van Justitie van de Europese Unie ziet toe op de juiste interpretatie en toepassing van Europese verplichtingen. Aan het Hof kunnen bijvoorbeeld prejudiciële vragen voorgelegd worden over de **EU-Rasrichtlijn 2000/43/EG** en de **EU-Kaderrichtlijn 2000/78/EG**. De EU-Kaderrichtlijn (die gaat over discriminatie op grond van godsdienst of

84 Europees Hof voor de Rechten van de Mens, Lachiri tegen België 18 september 2018, nr. 3413/09.

85 <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/belgium>.

86 Het Verenigd Koninkrijk niet meer meegerekend.

overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid) heeft enkel betrekking op arbeid en beroep. De EU-Rasrichtlijn heeft een ruimer toepassingsgebied en geldt bijvoorbeeld ook voor sociale bescherming, onderwijs en goederen en diensten (met inbegrip van huisvesting). De begrensde reikwijdte van de Kaderrichtlijn heeft tot gevolg dat de mogelijkheid om prejudiciële vragen te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie beperkt is. Unia is voorstander van een brede Horizontale Kaderrichtlijn. In 2008 werd een voorstel ingediend voor een dergelijke richtlijn, maar er kon nog geen consensus over worden bereikt binnen de Europese Unie.

Unia en Myria werden aangeduid als bevoegd orgaan in het kader van de **EU-Richtlijn 2014/54/EU** betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrij verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken. Als bevoegd orgaan hebben Unia en Myria de opdracht om de gelijke behandeling van alle werknemers in de Unie en hun familieleden te bevorderen, te analyseren, te monitoren en te ondersteunen, zonder discriminatie op grond van nationaliteit of ongerechtvaardigde beperkingen van, of belemmeringen voor, hun recht op vrij verkeer.

Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie

Het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie (FRA) is een agentschap van de Europese Unie dat de instellingen en de lidstaten van de Europese Unie bijstand en expertise verschaft op het gebied van de mensenrechten.

Astrid Eichstädt, medewerker van Unia, is onafhankelijk plaatsvervangend lid in de raad van bestuur van het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie.

In het kader van onze bevoegdheden werken we mee aan vragenlijsten en publicaties van het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie. We nemen ook deel aan studiedagen die door het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie worden georganiseerd.

3.4 | Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa

De Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE) werd in 1973 opgericht en telt 57 lidstaten waaronder de lidstaten van de Raad van Europa en

landen zoals de Verenigde Staten en Canada. Het **Bureau van democratische instellingen en mensenrechten** (ODIHR), houdt zich meer specifiek bezig met mensenrechten binnen de OVSE.

Unia neemt deel aan studiedagen en opleidingen van ODIHR, onder meer met betrekking tot haatboodschappen en haatmisdrijven. In 2019 bezochten vertegenwoordigers van ODIHR België met het oog op het uitbrengen van een rapport over de verkiezingen van 26 mei 2019. In het rapport stelt ODIHR onder meer vast dat er vooruitgang is op het vlak van de rechten van mensen met een handicap, bijvoorbeeld inzake de toegang tot de kieslokalen, de beschikbaarheid van laagdrempelige informatie, de mogelijkheid tot bijstand ... Maar ODIHR stelt ook vast dat er in de kieslokalen een tekort is aan stemhokjes en voorzieningen die toegankelijk zijn voor mensen met een handicap.

3.5 | Internationale netwerken

Algemeen

Unia volgt de activiteiten op van de **Global Alliance for National Human Rights Institutions** (GANHRI) en is lid van één van de vier regionale netwerken van deze alliantie, namelijk het **European Network of National Human Rights Institutions** (ENNHRI). Daarnaast is Unia ook lid van het **European Network of Equality Bodies** (Equinet) en van de **Association francophone des commissions nationales des droits de l'Homme** (AFCNDH). Met ENNHRI en Equinet hebben we een bevoorrechte relatie. Beide organisaties zijn gevestigd in hetzelfde gebouw als dat waarin Unia is gevestigd.

We onderhouden bilaterale contacten met gelijkerekenorganisaties in de buurlanden, zoals het College voor de Rechten van de Mens (Nederland) en de Défenseur des Droits (Frankrijk).





Solidair met de Poolse commissaris voor mensenrechten

GANHRI en ENNHRI publiceerden op 20 februari 2019 een gezamenlijke verklaring waarin ze hun solidariteit betuigden met de Poolse commissaris voor mensenrechten, Adam Bodnar. Op 28 juni 2019 kwam er een nieuwe verklaring waarbij onder meer Equinet aansloot. Tegen Bodnar werd een rechtszaak ingespannen door een Poolse openbare televisiezender voor uitspraken die hij had gedaan – tijdens de uitoefening van zijn functie – over de moord op de burgemeester van Gdansk. Later kreeg Bodnar te maken met bedreigingen en een haatcampagne tegen zijn persoon omdat hij het recht op een eerlijk proces en het verbod op onmenselijke en vernederende behandelingen had verdedigd. GANHRI, ENNHRI en Equinet wezen op de Principes van Parijs en de daarin gewaarborgde onafhankelijkheid.

Unia schreef op 5 maart 2019 een brief aan de federale premier en aan de minister van Buitenlandse Zaken om aandacht te vragen voor deze zaak.

European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI)

ENNHRI is het Europese netwerk van nationale mensenrechteninstellingen. Het brengt meer dan 40 mensenrechteninstellingen uit Europa samen. ENNHRI wil de nationale mensenrechteninstellingen:

- **versterken** door het uitwisselen van informatie en goede praktijken in werkgroepen en tijdens studiedagen en opleidingen;
- **ondersteunen** bij hun oprichting (zodat ze voldoen aan de Principes van Parijs) en wanneer ze onder vuur komen te liggen;
- **verbinden** met de Europese instellingen onder meer door hun zichtbaarheid te vergroten en beleidsontwikkelingen te stimuleren.

Emmanuel Schelfhout, die verantwoordelijk is voor de dienst intern beheer van Unia, is lid van het financieel comité van ENNHRI.

Unia is vertegenwoordigd in de werkgroep over handicap en in de juridische werkgroep van ENNHRI.

In 2019 heeft ENNHRI onder meer gewerkt rond de rechten van ouderen, inclusief onderwijs, stemrecht voor mensen met een handicap en mensenrechten en armoede. Meer informatie over de activiteiten van ENNHRI is te vinden op hun website www.ennhri.org en in de activiteitenkalender in dit jaarverslag.

European Network of Equality Bodies (Equinet)

Equinet is het Europese netwerk van nationale gelijkekanseninstellingen. Er maken 49 instellingen uit 37 Europese landen deel uit van Equinet. De activiteiten van Equinet zijn gericht op:

- **gelijkekanseninstellingen** ondersteunen door middel van activiteiten, opleidingen ...;
- **netwerken** uitbouwen voor het uitwisselen van kennis, goede praktijken ...;
- **onderzoek** verrichten over beleid en wetgeving;
- **expertise** inbrengen;
- **promoten** van gelijkheid als Europese waarde.

Patrick Charlier, directeur van Unia, is lid van de raad van bestuur van Equinet.

Unia is vertegenwoordigd in de werkgroep over gelijkekansenwetgeving, over beleid, over communicatie, over gendergelijkheid, over onderzoek en dataverzameling, over standaarden voor gelijkekanseninstellingen en over EU-Richtlijn 2014/54/EU betreffende het vrij verkeer van werknemers.

In 2019 heeft Equinet onder meer gewerkt rond etnische profilering, leeftijdsdiscriminatie, haatboodschappen tijdens verkiezingscampagnes, discriminatie van jongeren en artificiële intelligentie en discriminatie door algoritmes. Meer informatie over de activiteiten van Equinet is te vinden op hun website www.equineteurope.org en in de activiteitenkalender in dit jaarverslag.

3.6 | International Holocaust Remembrance Alliance

De International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) telt 34 lidstaten, waaronder België. De organisatie is actief op het terrein van het onderricht over, het onderzoek naar en de herdenking van de Holocaust. Unia neemt deel aan de voorbereidende vergaderingen die in België worden georganiseerd door de officiële afgevaardigden. Unia heeft ook de mogelijkheid om haar expertise in te brengen tijdens de vergaderingen van de IHRA.

A full-page photograph of a middle-aged man with grey hair, smiling slightly. He is wearing a light blue button-down shirt under a grey and white plaid blazer. He is standing in an office hallway, leaning against a glass partition. The background shows office furniture and a modern interior.

Hoofdstuk 6

Training, begeleiding
en communicatie

Via begeleidingen, trainingen, structurele trajecten en communicatieacties brengen we onze thema's tot bij de burger. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de specifieke aanpak die we volgen in onze trainingen en begeleidingen en we illustreren die aanpak aan de hand van een aantal voorbeelden. Daarnaast zetten we onze communicatie in de kijker.

1. Training en begeleiding door Unia

1.1 | Aanpak op maat

Unia geeft trainingen en begeleidingen en werkt bovendien mee aan structurele trajecten. Deze drie activiteiten zijn verschillend en ook complementair. Preventie is daarbij een belangrijk sleutelwoord. We willen met ons aanbod een preventieve aanpak stimuleren die gericht is op het voorkomen van discriminatie en het verbeteren van het diversiteitsbeleid. We vertrekken steeds vanuit de dagdagelijkse realiteit van de organisatie waarvoor we werken.

De eerste stap in de **werkmethode** van Unia is daarom altijd een analyse van de concrete vragen, behoeften en problemen van de organisatie. Vertrekkend vanuit de dagdagelijkse realiteit van de organisatie werken we een heel concreet voorstel op maat uit. Dat leggen we voor aan de leidinggevenden van de organisatie. Nadat die het voorstel hebben goedgekeurd, wordt de training of begeleiding uitgerold. We sluiten altijd af met een evaluatie en met aanbevelingen. Deze drie stappen – voorbereiden, uitvoeren en evalueren/formuleren aanbevelingen – worden systematisch gevolgd.

We hanteren niet alleen een uniforme werkmethode, maar werken ook **inhoudelijk** volgens eenzelfde aanpak. We willen daarbij verder gaan dan het toelichten van het wettelijk kader en écht aan de slag gaan met de thema's die de organisaties waarvoor we werken bezighouden. We willen de deelnemers bewust maken van de complexiteit van eenieders identiteit en de impact daarvan op de dagelijkse werkmethoden en -relaties. Daarnaast willen we hen ook bewust maken van de discriminatiemechanismen, evenals van de eigen stereotypen en vooroordelen, en de impact daarvan op de dagelijkse praktijk.

Tijdens onze tussenkomsten combineren we **kennisoverdracht** steeds vaker met intervisie⁸⁷. Tijdens de trainingen leren we de deelnemers bijvoorbeeld om afstand te nemen van hun referentiekader en zich bewust te worden van hun eigen vooroordelen en stereotypen. We analyseren samen problematische situaties en reiken praktische werkinstrumenten aan die het mogelijk maken om beter om te gaan met diversiteit tijdens het werk. Daarnaast ervaren we **intervisie** als een dankbare en effectieve methodiek. De deelnemers die de intervisie volgen, staan op hetzelfde hiërarchische niveau of doen hetzelfde werk. Daardoor kennen ze elkaars realiteit en inspireren ze elkaar met goede praktijken. Er kan ingezoomd worden op acute en prangende noden en het versterken van de onderlinge banden. Deelnemers blijven ook na de intervisie makkelijker aan de slag met het thema. Waar mogelijk hanteleren we het 'train de trainer'-**principe** waarbij we kennis overdragen aan de organisatie zodat die zelf trainingen en intervisies over diversiteit en non-discriminatie kan geven.

Organisaties zijn vaak zoekende naar een coherent beleid over diversiteit en non-discriminatie. We stellen vast dat ze soms eenzijdig kijken naar werkgerelateerde conflicten – bijvoorbeeld over de plaats van religieuze symbolen en praktijken – en beslissingen nemen zonder dat de medewerkers worden gehoord. In een aantal gevallen is er zelfs sprake van immobilisme en het in stand houden van discriminaties. Unia zet daartegenover in op overleg en reikt tools aan om de vragen die in de organisatie leven te vertalen en te verbreden.



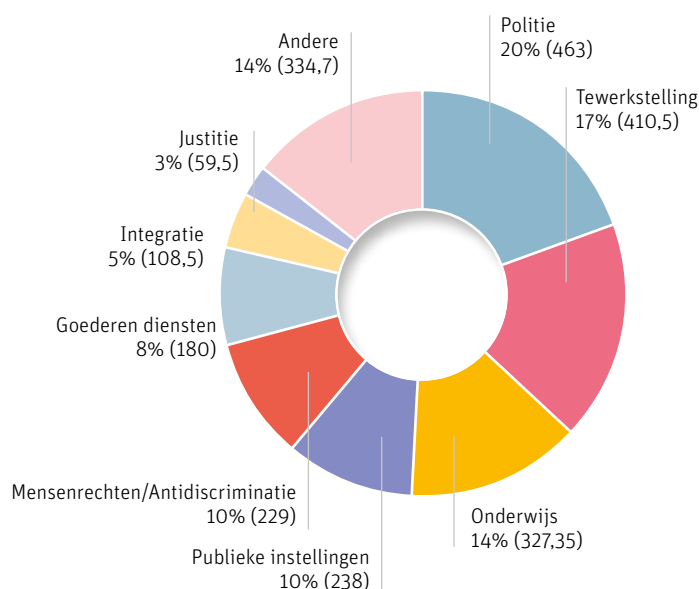
In 2019 werden er tijdens onze trainingen regelmatig vragen gesteld over positieve actie, de grens tussen humor en pesten en de plaats van geloof en levensbeschouwing op het werk. Wat ons ook opviel in 2019 is de toenemende vraag naar training en begeleiding rond handicap en gezondheidstoestand. Het gaat dan bijvoorbeeld over het omgaan als leidinggevende met een medewerker met een handicap of met absenteïsme omwille van ziekte.

In 2019 waren medewerkers van Unia 2.350 uren actief in diverse sessies van training en sensibilisering en we bereikten daarmee 14.698 deelnemers.

⁸⁷ Intervisie is een georganiseerd gesprek tussen mensen die werkzaam zijn in eenzelfde vakgebied over hun werk en de problemen die daaruit voortvloeien. Intervisie is gericht op het beter functioneren tijdens het werk.

Geïnvesteerde tijd in training en sensibilisering per domein (in uren)

Totaal: 2.350 uren



1.2 | Enkele trainingen in de kijker



De **trainingen en begeleidingen** die de medewerkers van Unia gaven in 2019 waren opnieuw erg divers. Enkele voorbeelden zijn:

- Brusselse gemeentelijke **preventieambtenaren** kregen een training van een halve dag over de antidiscriminatiewetgeving.
- **Dienstenchequemedewerkers** van Manpower kregen een training – met rollenspelen – over het reageren op discriminerende vragen van cliënten en huishoudhulp.

- **Kantoorverantwoordelijken** en consultants van Accent Jobs kregen korte interactieve workshops over het omgaan met stereotypen en vooroordelen.
- **Medewerkers** van zeven Brusselse gemeenten en een Brusselse openbare instelling kregen een opleiding in het kader van het project *All Genders Welcome*.

Een voorbeeld van een **structureel traject** is de training die we uitwerkten voor bpost. In samenwerking met de diversiteitsmanager van bpost maakten we een trainingsvoorstel. Dat werd goedgekeurd door de leiding van bpost die haar steun verleende voor het traject. Vervolgens gaven we trainingen aan operationele en andere leidinggevenden en aan de vertrouwenspersonen en preventieadviseurs over het omgaan met diversiteit en over de antidiscriminatiewetgeving. Op basis van de inbreng van de deelnemers werkten we structurele verbeteringen en aanbevelingen uit. In 2020 worden de trainingen over omgaan met diversiteit voortgezet.

In 2017 startten we een structureel traject op met Volvo Trucks Belgium dat zich vertaalde in trainingen die we in 2018 gaven aan de leidinggevenden. We organiseerden in het najaar van 2019 opvolgessies waarin we aftoetsten in welke mate de training resultaten had opgeleverd. We gingen ook aan de slag met intervisie om aan te leren hoe in de toekomst blijvend kan worden gewerkt rond diversiteitsthema's.

Een ander structureel traject werd bijvoorbeeld aangegaan met de gemeente Molenbeek, in het kader van het gemeentelijke diversiteitsplan.

De sector van de **gezondheidszorg** staat voor grote maatschappelijke uitdagingen. Zowel de doelgroepen als het ondersteunend en verzorgend personeel in de gezondheidszorg worden steeds meer divers. Het toegangsbeleid moet inclusiever worden en meer oog hebben voor het heterogene karakter van de doelgroepen, voor de meest kwetsbare groepen en voor gelijke behandeling. Het ondersteunend en verzorgend personeel heeft er baat bij om transculturele vaardigheden te verwerven en te leren omgaan met diverse doelgroepen. Ze krijgen te maken met vormen van micro-agressie, beledigingen en zelfs fysiek geweld. Unia ontwikkelde een trainingsmodule over transculturele competenties. In 2020 willen we vooral inzetten op raciale discriminatie in de sector van de gezondheidszorg en op agressie en pestgedrag. We blijven ook aandacht hebben voor etnische stratificatie⁸⁸.

88 Etnische stratificatie is het invullen van laaggekwalificeerde functies door vrouwen van buitenlandse afkomst.

1.3 | Trainingen aan politie en justitie

In het vorige jaarverslag gaven we informatie over een pilootproject met de **politie**school van Jurbise. We werkten drie trainingsmodules uit volgens het ‘train de trainer’-principe. We zullen deze samenwerking voortzetten.

Nog in 2019 gaven we training aan de **federale politie**. Twee vragen stonden centraal. Hoe kunnen de lesgevers hun trainingsmateriaal nog meer divers maken? En hoe kunnen ze reageren op discriminerende uitspraken tijdens de trainingen? Enkele directies van de federale politie waren in het kader van hun diversiteitsbeleid op zoek naar praktische kennis en handvaten. We stelden hen een praktisch trainingsaanbod voor.

Lokale politiezones vroegen ons ook om trainingen te geven. Samen met de politiezone Mechelen-Willebroek zetten we een uitgebreid traject op en gaven we verschillende trainingssessies aan leidinggevend en medewerkers van de politiezone. We werkten mee aan een sensibiliseringscampagne in de politiezone van La Louvière.



De **omzendbrief COL13/2013** voorziet uitdrukkelijk in opleidingen voor de referentieambtenaren van politie en de referentiemagistraten. Ook in 2019 organiseerden we trainingen voor nieuwe referentieambtenaren van de

lokale politie, naast terugkomdagen waarop casussen en rechtspraak konden worden besproken door deelnemers die al een tijdje op het terrein actief zijn. Aan de medewerkers van het parket van Brussel gaven we twee middagssessies over haatmisdrijven en haatboodschappen. Ook aan de referentieambtenaren van de federale politie gaven we opleiding. We spelen in deze opleidingen in op concrete behoeften, bijvoorbeeld door (in samenwerking met Myria) dieper in te gaan op thema's zoals migratie en asiel.

Sinds 2014 werkt Unia mee aan het project **Holocaust, Politie en Mensenrechten**. We doen dat samen met de federale politie en de Kazerne Dossin. Het project vormt interne begeleiders bij de politie. Op hun beurt begeleiden die vervolgens groepen politieagenten tijdens de een-daagse training in de Kazerne Dossin. Door de Kazerne Dossin te bezoeken, en actuele dilemma's te bespreken, maken de interne begeleiders van de politie hun collega's ervan bewust hoe belangrijk het is om autonoom te denken en morele moed te tonen in een professionele context. Unia neemt deel aan de stuurgroep van het project. Die werkte in 2019 aan een meer visuele en interactieve benadering van de gebruikte casussen. In 2019 werden twaalf nieuwe Franstalige agenten van de geïntegreerde politie opgeleid tot begeleider en volgde de tienduizendste deelnemer de training.

1.4 | eDiv

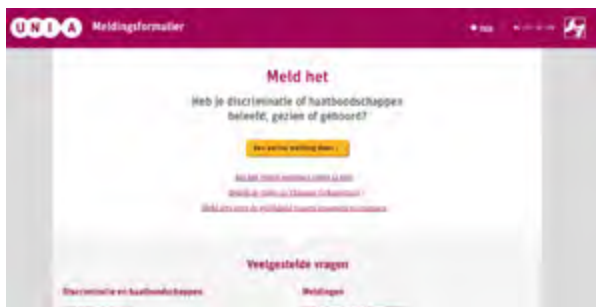
Unia heeft een gratis online-opleiding eDiv (www.eDiv.be). Ze bevat drie modules: wetgeving, diversiteitsbeleid en handicap. Na een uitgebreide bevraging van de gebruikers staken we eDiv in 2019 in een nieuw jasje: we verrijkten de inhoud, fristen de bibliotheek op en maakten ze gebruiksvriendelijker. De module wetgeving is voortaan digitaal toegankelijk voor mensen met een handicap en werd vertaald naar Vlaamse en Frans-Belgische Gebarentaal. Steeds vaker vragen we aan deelnemers aan trainingen om vooraf de module wetgeving door te nemen. In 2019 bezochten 5.284 nieuwe gebruikers eDiv. In 2020 hopen we de dertigduizendste bezoeker te mogen verwelkomen.



2. Communicatie door Unia

2.1 | Vlotter online melden

In april 2019 werd een nieuw dynamisch meldingsformulier online geplaatst. Wie bij Unia een melding wil doen via de website, komt voortaan terecht op een scherm met verschillende keuzemogelijkheden: arbeid, internet, geweld en vernielingen, onderwijs, media, politie, huisvesting, verbaal geweld en andere. In functie van het gekozen onderwerp worden specifieke vragen gesteld aan de melder. Melders kunnen ook aangeven of ze iets willen melden als getuige (zonder verdere reactie van Unia), of dat ze zelf het slachtoffer waren van een discriminatie, haatboodschap of haatmisdrijf. Het voordeel? Melders weten meteen welke informatie ze minstens moeten meegeven. Dat zorgt ervoor dat hun melding sneller kan worden verwerkt door Unia en ze dus ook sneller worden geholpen.



2.2 | Nieuwe video's

Hoe werkt discriminatie? En wat verbiedt de antidiscriminatiewetgeving? Unia lanceerde in 2019 twee animatievideo's die dit uitleggen in twee minuten. Ze staan op onze website in de rubriek Preventie en Sensibilisering (onder Tools) en kunnen gedeeld worden tijdens trainingen en op sociale media.



2.3 | Communicatiekanalen

De algemene **website** van Unia is www.unia.be: ze heeft het Anysurferlabel en sommige delen zijn vertaald in Vlaamse en Frans-Belgische Gebarentaal.

Daarnaast is er de e-learningwebsite www.eDiv.be en de website www.kiesgelijkkansen.be met tips, aanbevelingen en goede praktijken voor lokale mandatarissen.

We merkten dat er in 2019 veel belangstelling was voor de rechtspraak die wij op onze website publiceren en voor ons *Discriminatielexicon* (dat is een praktische en overzichtelijke toelichting over de antidiscriminatiewetgeving, de rechtspraak en de rechtsleer). Naast het *Discriminatielexicon* publiceert Unia op haar website ook *Curia*, een overzicht van de rechtspraak over discriminatie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (per criterium en per rechtstechniek).

Unia communiceert ook via de volgende **sociale mediakanalen**:

- Facebook (www.facebook.com/unia);
- Twitter (<https://twitter.com/unia>);
- Instagram (www.instagram.com/unia);
- LinkedIn.

Bovendien sturen we deze **nieuwsbrieven** uit:

- Unia News: algemene nieuwsbrief (maandelijks);
- Handi News: gespecialiseerde nieuwsbrief over handicap (viermaandelijks);
- Juri News: juridische nieuwsbrief (driemaandelijks);
- COL13: nieuwsbrief voor referentieambtenaren van politie en referentiemagistraten die werken rond discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven (driemaandelijks).

2.4 | Publicaties

■ Strategisch plan 2019-2021 (januari 2019)

Het strategisch plan bevat de prioriteiten van Unia voor de periode 2019-2021. Bestaat ook in het Frans.



■ Jaarverslag 2018: mensenrechten in ere herstellen (juni 2019)

Het jaarverslag van Unia geeft een overzicht van de belangrijkste gebeurtenissen in 2018. Bestaat ook in het Frans en het Duits.



■ Het werk van Unia in 2018, uitgedrukt in cijfers (juni 2019)

Het cijfersverslag geeft een overzicht van de cijfers en grafieken over de werking van Unia in 2018. Bestaat ook in het Frans.

■ Regionale werkingsverslagen (Vlaanderen) (juni 2019)

De regionale werkingsverslagen geven meer informatie over de werking van de lokale contactpunten van Unia in Vlaanderen in 2018.

■ Met een handicap naar de school van je keuze: redelijke aanpassingen in het onderwijs (juli 2019)

Met deze brochure willen we het begrip 'redelijke aanpassingen' toelichten voor alle betrokkenen: leerlingen, ouders, leerkrachten, schooldirecties ... Omdat we waarderen wat er in veel scholen al gebeurt, gebruiken we daarbij volop goede praktijkvoorbeelden. Bestaat ook in het Frans (in 2019 werd de Franstalige brochure geactualiseerd).

■ Naar een inclusief onderwijssysteem in België: inspiratie en voorbeelden (augustus 2019)

Het rapport gaat dieper in op de belangrijkste uitdagingen om scholen inclusief te maken. Bestaat ook in het Frans.



■ Te jong? Te oud! Unia helpt bij leeftijdsdiscriminatie (september 2019)

Deze brochure is een actualisering van een brochure uit 2009 over leeftijdsdiscriminatie. Bestaat ook in het Frans.



■ Carnaval en de grenzen van de vrijheid van expressie (oktober 2019)

De carnavalsoptochten en volksfeesten staan (vaak) bol van stereotiepe voorstellingen van (vaak) minderheden. De bedoeling van dit rapport is de kwestie van de vrijheid van expressie te objectiveren en los te maken van de vaak hoog oplaaierende emoties en de ingenomen patstellingen. Bestaat ook in het Frans en het Engels.



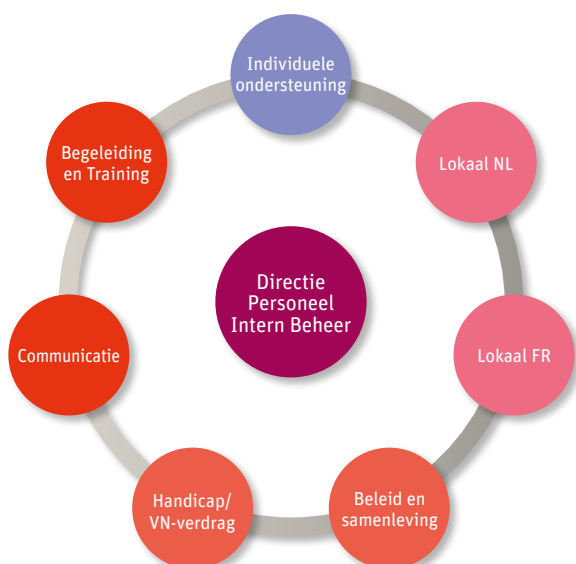
A man and a woman are standing in a field of tall grass. The man is on the left, wearing a dark blue jacket, a cap, and has his arm around the woman's shoulder. The woman is on the right, wearing a light blue jumpsuit and a scarf. They are both smiling. The background shows a line of trees and a cloudy sky.

Hoofdstuk 7

Algemene informatie
en agenda

1. Personeel en organigram

1.1 | Operationele en horizontale diensten



Het personeelskader – dat werd goedgekeurd door de raad van bestuur – bevat 106,7 VTE (voltijds equivalenten), verdeeld over 7 operationele en 3 transversale diensten. Daarvan zijn er 55,2 Nederlandstalige en 51,5 Franstalige VTE (waaronder 2 VTE Duitstalige tweetalige medewerkers).

Individuele Ondersteuning

De dienst Individuele Ondersteuning behandelt individuele meldingen en dossiers in verband met discriminatie, haatmisdrijven en haatboodschappen (registratie, analyse van de feiten in het licht van het wettelijk kader en opvolging of doorverwijzing). De dienst vervult nog andere juridische opdrachten (evaluatie van het wettelijk kader, overzicht rechtspraak ...) en rapporteringsopdrachten.

Lokaal NL en FR

De lokale contactpunten van Unia behandelen samen met de dienst Individuele Ondersteuning de individuele meldingen. Ze voeren daarnaast op lokaal niveau nog meer nabijheidsopdrachten uit (bewustmaken, informeren, opleiden en adviezen of aanbevelingen formuleren). Ze moedigen bovendien lokale spelers

in de strijd tegen discriminatie aan om te netwerken en om informatie en goede praktijken uit te wisselen. De dienst lokaal NL telde in 2019 dertien lokale contactpunten (vast) en de dienst lokaal FR twaalf lokale contactpunten (vast of op afspraak).

Beleid en Samenleving

De dienst Beleid en Samenleving bevordert diversiteit en de strijd tegen discriminatie en racisme. Door te lobbyen tracht deze dienst om de pleidooien van Unia in de verschillende maatschappelijke domeinen ingang te doen vinden. De dienst volgt het gelijkheidsbeleid van de verschillende overheden op de voet en bezorgt adviezen en aanbevelingen over de uitdagingen die we identificeren. Samen met onze partners voert de dienst ook studies uit en verricht hij onderzoek om op een wetenschappelijke en objectieve manier gegevens over discriminatieprocessen te kunnen verzamelen (Socio-economische Monitoring, Diversiteitsbarometer ...).

Handicap/VN-verdrag

De dienst Handicap/VN-verdrag leidt de opdracht als onafhankelijke instantie voor de bescherming, de bevordering en het toezicht van artikel 33.2 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap in goede banen. De dienst legt zich vooral toe op toezicht en zorgt er zo voor dat de bepalingen van het verdrag en van de antidiscriminatiewetgeving beter worden nageleefd in alle openbare- en beleidsmaatregelen. De dienst werkt daarvoor adviezen en aanbevelingen uit en bezorgt die aan de overheden.

Communicatie

De dienst Communicatie coördineert het communicatiebeleid van Unia en verzekert de opvolging van berichten naar de pers, de interne communicatie, de publicaties en de digitale communicatie.

Begeleiding en Training

De dienst Begeleiding en Training begeleidt organisaties in de private en openbare sector bij initiatieven rond diversiteit en non-discriminatie. Deze begeleiding gebeurt steeds op maat en volgens de doelstellingen die in het strategische driejarenplan van Unia zijn vastgelegd. Unia wil met deze begeleiding op vraag van een organisatie een

structurele impact hebben, namelijk betere processen en een beter beleid.

Personeel

De dienst Personeel zorgt voor de loonadministratie, de aanwervingsprocedures en de organisatie van het vormings- en ontwikkelingsaanbod. De dienst ziet er nauwgezet op toe dat voor alle aspecten van het HR-management gelijke kansen worden gegarandeerd. De dienst bevordert en bewaakt ook het welzijn van de personeelsleden. Tot slot adviseert de dienst personeel de directie over personeelsmanagement op individueel en collectief vlak. De dienst personeel vervult deze opdrachten zowel voor

Unia als voor Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede.

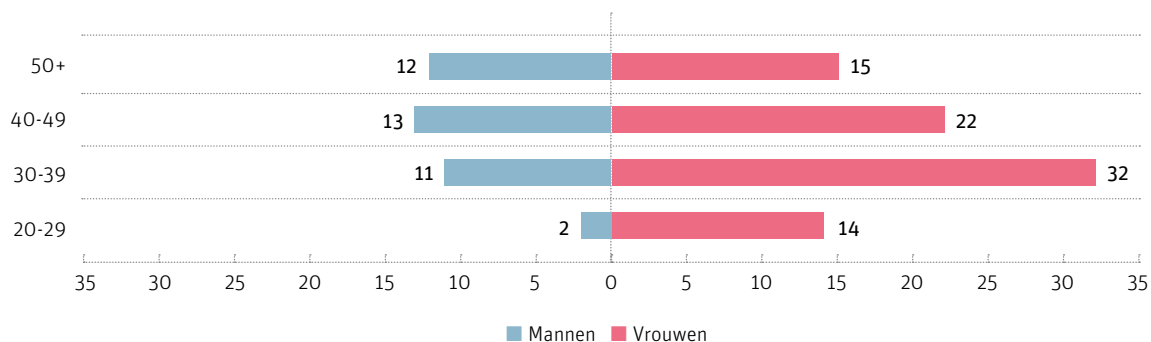
Intern Beheer

De dienst Intern Beheer regelt het onthaal, de logistiek, het informatiebeheer en de financiën. De dienst zorgt voor het gebouw en de voorzieningen, de overheidsopdrachten en de contracten en de gebruikte informaticahulpmiddelen. De dienst vervult deze opdrachten zowel voor Unia als voor Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, en ook deels voor de secretariaten van de Europese netwerken Equinet en ENNHRI die hetzelfde gebouw delen.

1.2 | Personeelssamenstelling

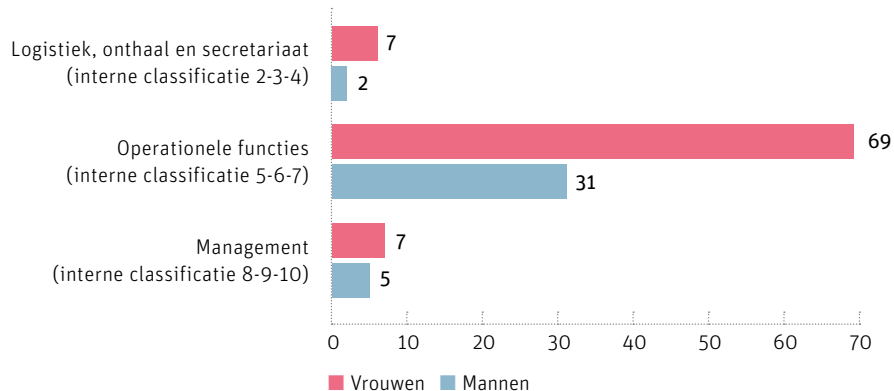
De dienst Personeel maakt sinds 2013 een inventaris van de interne diversiteit. Twee derde van de werknemers is vrouw. De leeftijdscategorie tussen 30 en 39 jaar is het beste vertegenwoordigd. In 2019 hadden veertien personeelsleden redelijke aanpassingen of deeltijds werk om medische redenen, wegens een handicap of langdurige ziekte. Unia deed aanpassingen rond uitrusting, informaticamateriaal, uurroosters, telewerk, verplaatsingen ...

Verdeling per leeftijd en geslacht⁸⁵

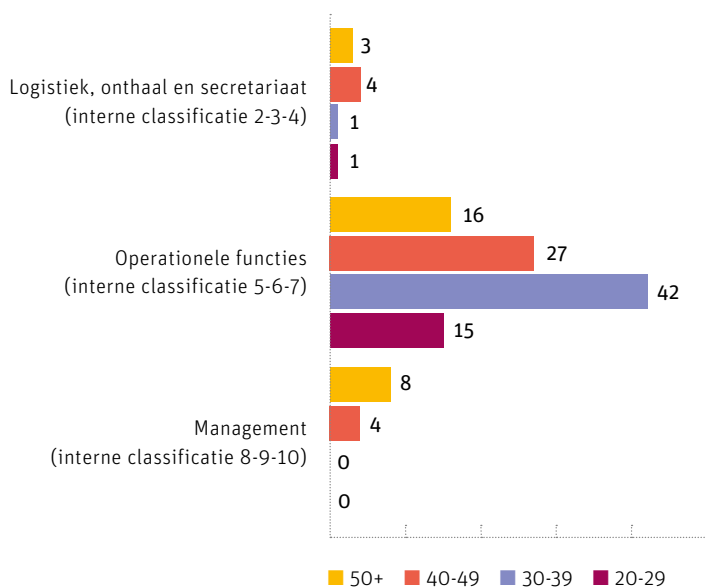


⁸⁹ De verdelingen zijn gebaseerd op het aantal werknemers effectief in dienst op 31 december 2019 (121 personeelsleden) en niet op het aantal VTE.

Verdeling per functie en geslacht



Verdeling per functie en leeftijd



Gedetailleerde informatie over de loonklassen kan je terugvinden op onze website in de rubriek Werken bij Unia. De lonen variëren naargelang de functies en de anciënniteit tussen 1.835,62 euro bruto per maand (klasse 2, 0 jaar anciënniteit) en 6.566,82 euro bruto per maand (directie, 0 jaar anciënniteit, waarbij de anciënniteit hier begint te tellen vanaf de leeftijd van 30 jaar).

2. Raad van bestuur

De raad van bestuur van Unia telt eenentwintig leden. De leden worden aangeduid op basis van hun deskundigheid, ervaring, onafhankelijkheid en moreel gezag voor een mandaat van zes jaar. Ze komen uit de academische en

gerechtelijke wereld, uit het middenveld en de sociale partners. Bernadette Renauld en Fahim De Leener namen in 2019 samen het voorzitterschap waar.

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Leden aangeduid door de Kamer van Volksvertegenwoordigers	
Nederlandstalige leden: Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Nederlandstalige plaatsvervangers: Caroline Deiteren, Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis
Franstalige leden: Louis-Léon Christians, Thierry Delaval, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld	Franstalige plaatsvervangers: Claire Godding, Christine Kulakowski, Daniel Soudant, Patrick Wautelet
Leden aangeduid door het Vlaams Parlement	
Hasan Duzgun Sabine Poleyn Matthias Storme Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Inge Moyson Sami Souguir
Leden aangeduid door het Parlement van het Waalse Gewest	
Isabelle Hachez Gisèle Marliere	Yves Polomé
Leden aangeduid door het Parlement van de Franse Gemeenschap	
Corentin Delmotte Abdoul Diallo	Anaïs Nkunda Pierre-Alexandre Asmanis de Schacht
Leden aangeduid door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap	
Uwe Köberich	Daniel Müller
Leden aangeduid door het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	
Nederlandstalig lid: Fahim De Leener	Nederlandstalige plaatsvervanger: Steph Feremans
Franstalig lid: Ursule Akatshi	Franstalige plaatsvervanger: Ornela Prifti

3. Budget, balans en resultatenrekening

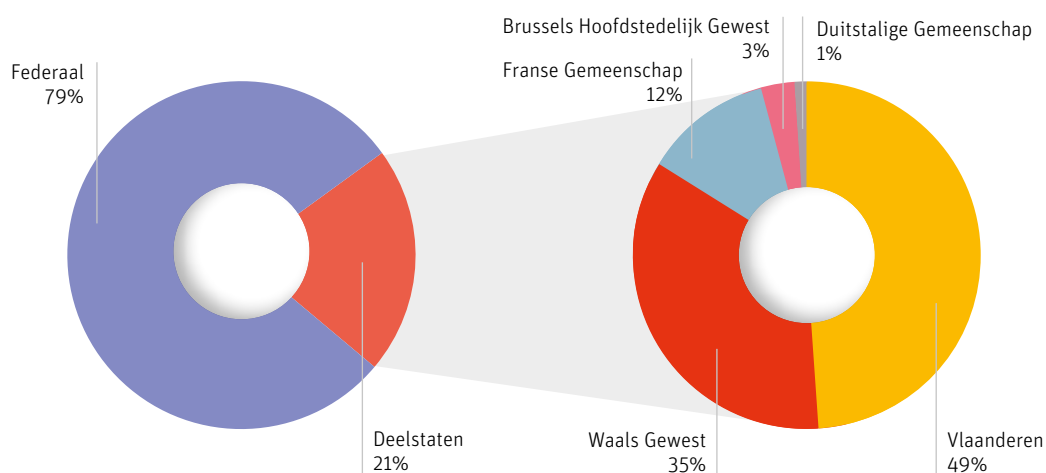
3.1 | Financiering van Unia

Artikel 16, § 2 van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de Federale Overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling luidt als volgt: "De verdeling van de bijdragen van de partijen bij deze overeenkomst wordt bepaald op basis van de volgende beginselen: het budget van het Centrum wordt, exclusief eigen inkomsten verworven door het Centrum en inclusief de middelen voor de opdracht 'handicap', vastgesteld op een bedrag van 7,84 miljoen euro vanaf 2015. De bijdrage [van de federale Staat] ter financiering van het Interfederaal Centrum wordt aldus vastgelegd op 6,2 miljoen euro vanaf 2015; de bijdrage van de deelstaten ten belope van een bedrag dat overeenstemt met 1,64 miljoen euro vanaf 2015." Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd (op basis van de gezondheidsindex).

Het samenwerkingsakkoord bepaalt dat Unia door de deelstaten wordt gefinancierd op basis van de volgende verdeelsleutel:

	€
Federaal*	6.653.310
Vlaanderen	904.592
Waals Gewest	637.738
Franse Gemeenschap	212.254
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	53.289
Duitstalige Gemeenschap	18.133
Totaal	8.479.316

* waaronder de Nationale Loterij en FOD Werkgelegenheid



3.2 | Balans- en resultatenrekening 2019

Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31 december 2019 en uit de resultatenrekening over 2019. De financiële staten werden op 20 februari 2020 door de raad van bestuur van Unia goedgekeurd en door de bedrijfsrevisor gecontroleerd. De onderstaande bedragen zijn uitgedrukt in duizenden euro's.

In 2019 werd de basis gelegd voor een financieel evenwicht door het structureel doen dalen van de werkings-

kosten en het goed beheersen van de personeelskosten. De doelstellingen die werden geformuleerd in het budget werden gehaald.

Toch blijft het essentieel om bijkomende financiering te bekomen aangezien we onvoldoende projectwerking kunnen doen, een toename zien in het aantal dossiers en er ook een uitbreiding is van de materies waarvoor we bevoegd zijn.

Balans op 31/12/2019 (x 1.000 euro)			
Activa	6.004	Passiva	6.004
Vaste activa	175	Startkapitaal	3.451
		Gecumuleerd resultaat	-665
		Bestemd Fonds Sociaal Passief	1.187
		Voorzieningen	388
Vlottende activa	5.829	Schulden	1.643
Handelsvorderingen	220	Leveranciers	316
Financiële activa	310	Sociale schulden	697
Liquide middelen	5.226	Overige schulden	630
Vlottende activa	73	Overlopend passief	0
Resultatenrekening 01/01/2019 – 31/12/2019 (x 1.000 euro)			
Opbrengsten	9.101	Kosten	9.524
Federale toelagen	6.653	Werkingskosten	1.332
Toelagen gewesten en gemeenschappen	1.826	Projectkosten	53
Projectopbrengsten	95	Personeelskosten	7.703
Overige opbrengsten	527	Afschrijvingen	132
		Minderwaarden en voorzieninge	304
		Resultaat 2019	-423

4. Adviezen en aanbevelingen

Domeinen / Criteria			
WERK			
	Alle criteria		Advies over een brochure inzake rekrutering aan de Nationale Arbeidsraad.
			Advies over het ontwerp van uitvoeringsbesluit inzake diversiteitsplannen.
	Handicap / gezondheids-toestand		Advies over de aanwezigheidsbonus in de Waalse overheidsdiensten en ondernemingen.
HUISVESTING			
	Alle criteria		Advies over het ontwerpbesluit over de verhuur van woningen van openbaar nut door de Société wallonne du logement en de Sociétés de logement de service public.
	'Raciale' criteria		Advies over terreinen voor woonwagenbewoners in het kader van het ontwerp van Richtplan van Aanleg voor de site van het voormalig rangeerstation Josaphat.
			Advies over het voorontwerp van decreet betreffende de invoering van het begrip microwoning.
			Advies over het voorontwerp van decreet betreffende de hulp aan woonwagenbewoners.
	Handicap		Advies over de reglementen van interne orde van dag- en verblijfscentra voor volwassenen.
ONDERWIJS			
	Handicap		Inspiratie en goede voorbeelden voor het invoeren van een inclusief onderwijssysteem in België.
GOEDEREN EN DIENSTEN			
	Handicap	 Gemeenten	Advies over redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap op evenementen in steden en gemeenten.
		 Alle niveaus	Advies over de toegankelijkheid van ziekenhuizen voor dove en slechthorende mensen.
			Advies over de herziening van de Gewestelijke Stedenbouwkundige Verordening.
		 Gemeenten	Eindverslag en aanbevelingen betreffende de toegankelijkheid van Vlaamse gemeenten voor mensen met een handicap.
JUSTITIE			
	Alle criteria		Advies over het wetsvoorstel betreffende het schorsen van de politieke rechten als bijkomende straf bij de veroordelingen op grond van de wetten ter bestrijding van racisme, discriminatie en negationisme.
	'Raciale' criteria		Advies over het wetsvoorstel betreffende het ontkennen van (onder meer) de Armeense genocide.

5. UNIA in 2019



Justitie

Bewustmaking
en vorming

Beleid



Internationaal

Datum	Categorie	Activiteit
09/01/2019		Uitreiking prijzen antiracismewedstrijd #GeefMe1Minuut.
16/01/2019		Veroordeling in hoger beroep van een werkgever die een sollicitant afwees met een email waarin stond "Weer zo nen buitenlandse naam" (arbeidshof van Antwerpen). Feiten: 4 februari 2014.
24/01/2019		Bespreking Belgische rapportering door het Comité voor de rechten van het kind van de Verenigde Naties.
04-11/02/2019		Bezoek aan België van de Working Group of Experts on People of African Descent.
06/02/2019		Voorstelling van het jaarverslag 2017 in het Federale Parlement.
06/02/2019		Deelname aan debat 'Staan de universele mensenrechten in de uitverkoop?' in Eeklo.
07/02/2019		Deelname aan conferentie 'The fight against antisemitism: a common approach to better protect Jewish communities in Europe' in het Europees Parlement.
09/02/2019		Deelname aan conferentie 'La stigmatisation est-elle pire que la maladie?' in Elsene ter gelegenheid van de Internationale Epilepsie Dag.
11/02/2019		Koninklijk besluit over positieve acties (van kracht 11 maart 2019).
11-15/02/2019		Bezoek van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie aan België.
19/02/2019		Hoorzitting in de Kamer van Volksvertegenwoordigers over etnische profilering.
25/02/2019		Bezoek van een delegatie van ODIHR in het kader van hun rapportering over de verkiezingen van 26 mei 2019.
28/02/2019		Veroordeling van een politie-inspecteur die regelmatig racistische opmerkingen maakte over een collega van Afrikaanse origine (correctionele rechtbank van Brussel). Feiten: 1 januari 2012 tot 1 maart 2015.
28/2/2019		Deelname aan een forum over inclusief onderwijs in Brussel.
01/03/2019		Vergadering referentieagenten en -magistraten in de Kazerne Dossin.
12/03/2019		Veroordeling van de daders van de aanslag in het Joods Museum in Brussel (hof van assisen van Brussel). Feiten: 24 mei 2014.
12/03/2019		Unia neemt deel aan Waakzaamheidscel Antisemitisme.
21/03/2019		Deelname aan conferentie 'Post colonialisme et discrimination raciale : les dégâts visibles et invisibles' in Colfontaine.
21/03/2019		De lokale contactpunten van Unia organiseren verschillende evenementen naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie. In Brussel neemt Unia deel aan de opvoering van The "D" Word door Ras-El-Hanout.
22/03/2019		Unia wint de <i>Belgian Diversity Award</i> .
22/03/2019		Workshop over redelijke aanpassingen in het onderwijs in Antwerpen.

Datum	Categorie	Activiteit
24/03/2019		Ontmoeting in Brussel met vertegenwoordigers van carnavalsgroepen uit Aalst en vertegenwoordigers van het Forum van Joodse Organisaties (FJO).
28-29/03/2019		Voorstelling rapport met suggesties voor de vragenlijst voor België aan het Comité voor de rechten van personen met een handicap.
02/04/2019		Deelname aan studiedag over de veiligheidsnoden van de Joodse gemeenschap in België in het Joods Museum van Brussel.
25/04/2019		Kaderordonnantie over diversiteit en bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij (van kracht 3 juni 2019).
25-27/04/2019		Unia aanwezig op de REVA-beurs in Gent, de grootste beurs rond het thema handicap.
27/04/2019		Unia aanwezig op de vierde editie van het <i>Festival Libertad</i> in Verviers.
29/04/2019		Deelname aan conferentie 'Immigratie: Uitdaging voor het werkgelegenheidsbeleid?' in Brussel.
02/05/2019		Wijziging Waals decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (van kracht 24 augustus 2019).
04/05/2019		Unia aanwezig op <i>Les Fiertés namuroises</i> in Namen.
05/05/2019		Wet maakt ontkenning van bepaalde genocides strafbaar (van kracht 3 juni 2019).
05/05/2019		Wet over alternatieve maatregelen bij de beteugeling van delinquentie ingegeven door racisme of discriminatie (van kracht 7 juni 2019).
07/05/2019		Politieactie op terreinen voor woonwagenbewoners. Unia publiceert verschillende rapporten naar aanleiding van deze politieactie.
07/05/2015		Deelname aan jaarlijkse Shoah herdenking in Antwerpen.
08/05/2019		Deelname aan conferentie van Equinet over 'standards for equality bodies'.
09/05/2019		Deelname aan Vlaams stedennetwerk ter bestrijding van racisme en discriminatie.
09/05/2019		Voormiddag over inclusief onderwijs georganiseerd door het lokaal contactpunt van Bergen.
10/05/2019		Deelname aan voorstelling project 'En Campagne? Pas Sans Nous!' in het Waalse Parlement.
11/05/2019		Unia aanwezig op de Familiedag in Gent.
11-17/05/2019		Lokale contactpunten van Unia organiseren verschillende evenementen naar aanleiding van de Internationale dag tegen homo- en transfobie (IDAHOT) en de regenboogweek.
12/05/2019		Wet tot oprichting van een Federaal Instituut voor de bescherming en bevordering van de rechten van de mens (van kracht 1 juli 2019).
13/05/2019		Lokaal contactpunt van Unia geeft opleiding in het kader van de diversiteitsweek van de Antwerpse lokale politie.
16/05/2019		Veroordeling van een man die politie-inspecteurs uitschold voor "vuile blanken", "hoerenzonen" ... (correctionele rechtbank van Charleroi). Feiten: 6 december 2018.
16/05/2019		Deelname aan studiedag 'Lutte contre l'homophobie, le sida et la 'débauche' en Belgique' in Brussel. De studiedag is een hommage aan Michel Vincineau.
16/05/2019		Opiniestuk van Patrick Charlier en Bernard De Vos (Délégué général aux droits de l'enfant) in La Libre Belgique over politieactie op terreinen voor woonwagenbewoners.

Datum	Categorie	Activiteit
18/05/2019		Unia aanwezig op <i>Pride</i> Festival in Brussel.
18/05/2019		Deelname aan studiedag 'Prendre sa place dans la société avec une maladie chronique: un vrai challenge?!' in La Louvière.
22/05/2019		Unia organiseert seminarie over het recht op zelfstandig wonen van mensen met een handicap.
24/05/2019		Deelname aan Welzijnscongres in Gent.
28/05/2019		Deelname aan rondetafelgesprekken over antisemitisme georganiseerd door de speciale rapporteur over de vrijheid van godsdienst en levensbeschouwing van de Verenigde Naties.
01/06/2019		Unia aanwezig op het slotevenement van de <i>Special Olympics</i> in het sportdomein van Beveren.
05/06/2019		Veroordeling van man die onder het pseudoniem Fidelio haatberichten verspreidde op Twitter (correctionele rechtbank van Antwerpen). Feiten: 7 april 2014 tot 12 augustus 2017.
11/06/2019		Unia organiseert opleiding voor haar medewerkers over de psychologische impact van racisme en discriminatie op slachtoffers.
14/06/2019		Toelichting over de werking van Unia aan het LGBTQ-Forum in de Universiteit Gent.
14/06/2019		Bevestiging in hoger beroep van de veroordeling van een werkgever die weigerde nog langer te voorzien in redelijke aanpassingen voor een werkneemster met een neuromusculaire aandoening (arbeidshof van Luik). Feiten: 2017.
18/06/2019		Deelname aan seminarie 'Approaches to enabling and supporting advisory function of an Equality Body'.
18/06/2019		Veroordeling in hogere beroep van twee mannen die een asielzoeker aanvielen in het centrum van Couvin (hof van beroep van Luik – Unia was betrokken partij in eerste aanleg). Feiten: 13 juli 2016.
19/06/2019		Deelname aan seminarie 'Comment être homosexuel dans les clivages de classe et de race?'.
20/06/2019		Arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie over de bescherming tegen represailles.
24/06/2019		Unia presenteert jaarverslag 2018 in het MuntPunt in Brussel.
25/06/2019		Deelname aan lancering van het 'Decennium van personen van Afrikaanse afkomst' in het Egmontpaleis in Brussel.
27/06/2019		Deelname aan seminarie over leeftijd van Equinet.
27/06/2019		Deelname aan symposium over toegang tot het recht van het College voor de Rechten van de Mens (Nederland).
30/06/2019		Unia aanwezig op het Ottertrotter-festival in Mechelen.
02/08/2019		Veroordeling van een werkgever die een werknemer met epilepsie ontsloeg twee dagen na het invoeren van redelijke aanpassingen (arbeidsrechtbank van Brussel). Feiten: 12 april 2017.
10/08/2019		Unia aanwezig op het <i>Pride</i> Festival in Antwerpen.
03/09/2019		Veroordeling van een vastgoedmakelaar die een kandidaat-huurder van Afrikaanse origine discrimineerde (rechtbank van eerste aanleg van Nijvel). Feiten: 2 oktober 2017.

Datum	Categorie	Activiteit
03/09/2019		Veroordeling van een onderneming die een samenwerkingsovereenkomst opzegde nadat een man aankondigde dat hij voortaan in een rolstoel zou komen werken (arbeidsrechtbank van Brussel). Feiten: 10 mei 2017.
13/09/2019		Unia organiseert met enkele partners studiedag over buitengerechtelijke oplossingen.
19/09/2019		Ingebruikname lokaal contactpunt in Namen.
21/09/2019		Unia aanwezig op <i>Tempocolor</i> in Luik.
22/09/2019		Ter gelegenheid van Werelddovendag staat Unia met een infostand in Kortrijk en geeft er een workshop over de toegankelijkheid van ziekenhuizen.
23/09/2019		Tienduizendste deelnemer aan de opleiding Holocaust, Politie en Mensenrechten in de Kazerne Dossin.
24/09/2019		Deelname aan seminarie over 'European Day of Action against Islamophobia and religious intolerance' in het Europees Parlement.
24/09/2019		Veroordeling van een werkgever die een werkneemster ontsloeg die omwille van haar ziekte redelijke aanpassingen vroeg (arbeidsrechtbank van Luik). Feiten: 14 maart 2016.
26/09/2019		Deelname aan sensibiliseringsvoormiddag over discriminatie en onthaal LGBTQ in Bergen.
30/09/2019		Overleg over racisme en voetbal met Koninklijke Belgische Voetbalbond.
01/10/2019		Unia organiseert vormings- en ontmoetingsdag voor de Waalse Regenbooghuizen in Luik.
03/10/2019		Deelname aan (tweedaags) seminarie over een actieplan tegen racisme van het Hoog Commissariaat voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties en de Gelijke Kansen (FOD Justitie).
04/10/2019		Deelname aan symposium van Sensoa over 'Leven met hiv' in Brussel.
06/10/2019		63 ^e bedevaart aan de Kazerne Dossin.
07/10/2019		Veroordeling van voetbalsupporters die een kraakpand bewoond door Roma's binnenstormden (correctionele rechtbank van Gent). Feiten: 3 november 2017.
08/10/2019		Veroordeling van een werkgever die een man ontsloeg omwille van een te hoge Bradford-factor (arbeidsrechtbank van Waver). Feiten: 18 oktober 2016.
09/10/2019		Deelname aan seminarie van Equinet over etnische profilering.
15/10/2019		Unia stelt haar parallelrapport over het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten voor in Geneve.
17-18/10/2019		Deelname aan IPCAN-seminarie over de interactie tussen politie en samenleving.
19/10/2019		Deelname aan de <i>hackathon</i> over discriminatie en racisme in het voetbal.
21/10/2019		Veroordeling van een man die tijdens een verkeerscontrole politie-inspecteurs en -agenten uitschold (en onder meer verwees naar de huidskleur van één van de agenten) (correctionele rechtbank van Ieper). Feiten: 14 september 2018.
22/10/2019		Voorstelling jaarverslag 2018 in het Waalse Parlement.
23/10/2019		Veroordeling van een man die op zijn Facebookpagina symbolen, uitspraken ... plaatste die verwezen naar het naziregime (correctionele rechtbank van Mechelen). Feiten: 9 juni 2017 tot 10 mei 2018.

Datum	Categorie	Activiteit
23/10/2019		Unia organiseert ontmoeting in Aalst met experts, vertegenwoordigers van carnavalsgroepen uit Aalst en vertegenwoordigers van de Joodse organisaties.
25/10/2019		Deelname aan ontmoeting tussen vertegenwoordigers van het openbaar ministerie, de politie, verschillende minderheidsgroepen en de werkgroep COL13/2013.
04/11/2019		Unia organiseert samen met Minderhedenforum een 'Trefdag Recht op wonen op wielen' in Brussel.
04/11/2019		Deelname aan de zesde Internationale Conferentie over het observeren en analyseren van criminaliteit.
05/11/2019		Unia stelt jaarverslag 2018 voor in het Federale Parlement.
05/11/2019		Veroordeling van twee mannen die een homopaar hadden geslagen en belaagd (correctionele rechtbank van Dinant). Feiten: 11 april 2015 tot 19 maart 2016.
08/11/2019		Bevestiging van een sanctie opgelegd aan de RTBF voor uitspraken over "zigeuners" door een radiopresentator (Raad van State). Feiten: 22 november 2016.
25/11/2019		Deelname aan een conferentie-debat over racisme in het voetbal in Braine-le-Comte.
25/11/2019		Unia stelt haar rapport over carnaval voor tijdens een debat over de vrijheid van meningsuiting en volksfeesten in Binche.
25/11/2019		Deelname aan 'Springplank voor divers talent' in Genk.
27/11/2019		Veroordeling van een man voor het delen en liken van racistische berichten op zijn Facebookpagina (correctionele rechtbank van Kortrijk). Feiten: 12 december 2017 tot 10 oktober 2018.
27/11/2019		Unia modereert afsluitend debat in het Brusselse Parlement in het kader van de burgerschapslezing over verdraagzaamheid.
27/11/2019		Unia neemt deel aan Waakzaamheidscel Antisemitisme.
28/11/2019		Veroordeling van een werkgever die enkel kandidaten tot 25 jaar liet deelnemen aan de aanwervingsexamens (arbeidsrechtbank van Brussel). Feiten: 9 augustus 2016.
03/12/2019		Deelname aan studievoormiddag over armoede en handicap in Brussel.
03/12/2019		Unia is medeorganisator van een inclusieve sportdag in Angleur.
09/12/2019		Deelname aan conferentie 'La répression du négationnisme en Belgique' in Brussel.
10/12/2019		Voorstelling jaarverslag 2018 in het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap.
13/12/2019		Unia is gastheer voor het netwerk van lokale gelijkekansenambtenaren van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.
16/12/2019		Voorstelling jaarverslag 2018 in het Parlement van de Franse Gemeenschap.
18/12/2019		Unia en alle werkgeversorganisaties ondertekenen voor het eerst een samenwerkingsakkoord.

Jaarverslag 2019 - Werken aan een gelijkere samenleving voor iedereen
Brussel, juni 2020

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningstraat 138, 1000 Brussel
☎ +32 (0)2 212 30 00
✉ info@unia.be

Redactie: Unia

Eindredactie: Unia

Vertaling: Michel Teller (FR) en Daniel Piette (DE)

Voor de vertaling van dit verslag prevaleert de Nederlandse tekst.

Grafisch concept en opmaak: StudiOrama

Foto's: François De Heel, Unia, Shutterstock

Illustraties: StudiOrama

Druk: Bulckens

Verantwoordelijke uitgever: Els Keytsman

Ce rapport est aussi disponible en français.

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

Wil je deze publicatie bestellen? Dat kan door een e-mail te sturen naar info@unia.be of door te bellen naar 02 212 30 00. Vermeld duidelijk de titel 'Jaarverslag 2019 - Werken aan een gelijkere samenleving voor iedereen' en je naam en adres. Deze publicatie is gratis; alleen voor grote hoeveelheden of een expreszending kunnen portokosten worden aangerekend.

Je kan deze publicatie ook terugvinden op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.

Tenzij we het anders hebben vermeld, is de informatie uit dit jaarverslag vrij van rechten. Je mag dus deze informatie kosteloos en met bron- en auteursvermelding voor persoonlijke en niet-commerciële doeleinden gebruiken. Als je informatie (teksten, foto's, beelden, ...) wilt reproduceren, verspreiden of op een andere manier ter beschikking stellen, dan contacteer je best eerst Unia via info@unia.be.



Unia

Koningsstraat 138 • 1000 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be

UNIA

Interfederaal
Gelijkheidscentrum