

**DISCRIMINATI****E DIVERSITEIT**

### TIJD VOOR EEN INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TEGEN RACISME

***Jaarverslag 2013***

INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME

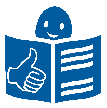
**DISCRIMINATI****E DIVERSITEIT**

### TIJD VOOR EEN INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TEGEN RACISME

***Jaarverslag 2013***

Deze publicatie van het Interfederaal Gelijkekansencentrum kan u als

Wor[d-versie terugvinden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be,](http://www.diversiteit.be/) rubriek 'Publicaties'. U kan haar ook bestellen per telefoon (02 212 30 00)



of per e-mail (epost@cntr.be).

**Inhoud**

[Voorwoord 7](#_bookmark0)

[Hoofdstuk 1. Focus: Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme 11](#_bookmark1)

1. [Ras en racisme: een historisch overzicht 14](#_bookmark2)
   1. [De zestiende en zeventiende eeuw: een religieus wereldbeeld 15](#_bookmark3)
   2. [De achttiende eeuw: een raciaal wereldbeeld 16](#_bookmark4)
   3. [De negentiende eeuw: wetenschappelijk racisme 16](#_bookmark4)
   4. [De twintigste en de eenentwintigste eeuw: de Tweede Wereldoorlog als kruispunt 17](#_bookmark5)
      1. [Het wetenschappelijk racisme culmineert – en wordt afgewezen 17](#_bookmark5)
      2. [Evolutie naar een cultureel racisme 19](#_bookmark6)
2. [Racisme gedefinieerd: verschillende invalshoeken 22](#_bookmark7)
   1. [Racisme in juridische zin 23](#_bookmark8)
      1. [Het internationale wetgevende instrumentarium 24](#_bookmark9)
      2. [Het Europese wetgevende instrumentarium 25](#_bookmark10)
      3. [Het nationale wetgevende instrumentarium 25](#_bookmark10)
      4. [Invulling door de rechtspraak 26](#_bookmark11)
      5. [De juridische definitie, een gedeeltelijke definitie 27](#_bookmark12)
   2. [Racisme in sociaalwetenschappelijke zin 27](#_bookmark12)
      1. [Achter de gedragingen, de attitudes en de stereotypen 28](#_bookmark13)
      2. [Racisme als ‘heersend discours’ 30](#_bookmark14)
      3. [Georganiseerd racisme 31](#_bookmark15)
3. [Vormen van racisme, haat en onverdraagzaamheid: fobieën, ismen en anti‘s 32](#_bookmark16)
   1. [Fobieën, ismen en anti‘s: wat zeggen de vertegenwoordigers van de etnisch-culturele minderheden, de](#_bookmark17) [actoren op het terrein en de experten? 33](#_bookmark17)
      1. [Tegen Joden (antisemitisme) 33](#_bookmark17)
      2. [Tegen moslims (islamofobie) 34](#_bookmark18)
      3. [Tegen Roma, Sinti en woonwagenbewoners (antiziganisme) 36](#_bookmark19)
      4. [Tegen personen van Sub-Saharaanse origine (afrofobie/negrofobie) 37](#_bookmark20)
      5. [Tegen migranten, asielzoekers en nieuwkomers 38](#_bookmark21)
      6. [Racisme, een zaak van de ‘blanken’? 39](#_bookmark22)

[EXTERNE BIJDRAGE 39](#_TOC_250001)

* 1. [Kritische beschouwing: ieder zijn eigen fobie? 41](#_bookmark23)

[EXTERNE BIJDRAGE 41](#_TOC_250000)

**2 \* 3**

Discriminatie/ Diversiteit

1. [Wat zijn volgens de actoren op het terrein de prioriteiten in de strijd tegen racisme, haat](#_bookmark24)

[en onverdraagzaamheid? 44](#_bookmark24)

* 1. [Participatie en streefcijfers 45](#_bookmark25)
  2. [Werken, weten, wonen 46](#_bookmark26)
  3. [Internet, media en beeldvorming 46](#_bookmark26)

1. [Racismebestrijding: de drieledige aanpak van het Centrum 48](#_bookmark27)
   1. [Haatboodschappen op het internet: niet focussen op de justitiële weg 50](#_bookmark28)
   2. [Haatmisdrijven: een gebrek aan kennis 52](#_bookmark29)
   3. [Houden de media racisme in stand? 53](#_bookmark30)
   4. [Onderwijs: de school als hefboom voor sociale integratie of als oorzaak van sociale degradatie? 55](#_bookmark31)
   5. [Werk: discriminatie en etnostratificatie tegengaan 57](#_bookmark32)
   6. [Huisvesting: ‘Reeds verhuurd!’ 58](#_bookmark33)
   7. [Vrije tijd 59](#_bookmark34)
   8. [Politie: de strijd tegen racisme beter integreren in het politiewerk 62](#_bookmark35)
   9. [Zorgsector/ziekenhuizen: transculturele vaardigheden ontwikkelen 64](#_bookmark36)
2. [Conclusie: Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme 66](#_bookmark37)

[**Hoofdstuk 2. Cijfers** 71](#_bookmark38)

1. [Discriminatie 74](#_bookmark39)
   1. [3.713 meldingen 76](#_bookmark40)
   2. [1.406 dossiers ‘Centrum bevoegd’ 79](#_bookmark41)
      1. [*Overzicht* 79](#_bookmark41)
      2. [*Analyse van de nieuwe dossiers per discriminatiegrond* 81](#_bookmark42)
         1. [Raciale criteria: 572 dossiers 82](#_bookmark43)
         2. [Handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand: 344 dossiers 84](#_bookmark44)
         3. [Geloof of levensbeschouwing: 286 dossiers 86](#_bookmark45)
         4. [Leeftijd: 94 dossiers 87](#_bookmark46)
         5. [Seksuele geaardheid: 93 dossiers 88](#_bookmark47)
         6. [Fortuin (vermogen): 66 dossiers 88](#_bookmark47)
      3. [*Analyse van de nieuwe dossiers per maatschappelijk domein* 89](#_bookmark48)
         1. [Toegang tot goederen, diensten en activiteiten: 383 dossiers 89](#_bookmark48)
         2. [Werk: 357 dossiers 91](#_bookmark49)
         3. [Media: 281 dossiers 92](#_bookmark50)
         4. [Onderwijs: 150 dossiers 93](#_bookmark51)
         5. [Samenleving: 93 dossiers 94](#_bookmark52)
         6. [Politie en justitie: 85 dossiers 94](#_bookmark52)
         7. [Sociale bescherming: 34 dossiers 95](#_bookmark53)
      4. [*1.331 afgesloten dossiers in 2013: beoordeling en resultaat* 95](#_bookmark53)
2. [Vorming 96](#_bookmark54)

[**Hoofdstuk 3. Thematische dossiers** 101](#_bookmark55)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| [1.](#_bookmark56) | [Werk](#_bookmark56) |  | [102](#_bookmark56) |
|  | [1.1.](#_bookmark57) | [Actieonderzoek over levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer](#_bookmark57) | [103](#_bookmark57) |
|  | [1.2.](#_bookmark57) | [Structureel overleg met de vakbonden over herinschakeling in het arbeidsproces van werknemers](#_bookmark57) [met een handicap](#_bookmark57) | [103](#_bookmark57) |
|  | [1.3.](#_bookmark58) | [Overleg over objectieve werving en selectie](#_bookmark58) | [105](#_bookmark58) |
|  | [1.4.](#_bookmark58) | [Enkele lokale initiatieven](#_bookmark58) | [105](#_bookmark58) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| [2.](#_bookmark59) | [Onderwijs](#_bookmark59) | | | [106](#_bookmark59) |
|  | [2.1. Tendensen](#_bookmark60) | | | [107](#_bookmark60) |
|  | | [*2.1.1.*](#_bookmark60) | [*In Vlaanderen*](#_bookmark60) | [107](#_bookmark60) |
|  | | [*2.1.2.*](#_bookmark61) | [*In de Franse Gemeenschap*](#_bookmark61) | [108](#_bookmark61) |
| [2.2.](#_bookmark62) | | [Acties](#_bookmark62) |  | [109](#_bookmark62) |

* 1. [Lokale initiatieven in de kijker 110](#_bookmark63)
  2. De toekomst: een Diversiteitsbarometer Onderwijs 111

1. [Huisvesting 112](#_bookmark64)
   1. [Tendensen 113](#_bookmark65)
   2. [Acties van de Meldpunten 113](#_bookmark65)
   3. [Een standaardinlichtingenfiche voor kandidaat-huurders 114](#_bookmark66)

[*‘Een tool die de makelaars discriminatie helpt te voorkomen’* 114](#_bookmark66)

* 1. [Perspectief: de regionalisering van de huurwetgeving 115](#_bookmark67)

1. [Seksuele geaardheid 118](#_bookmark68)
   1. [Actualiteit 119](#_bookmark69)
   2. [Acties 121](#_bookmark70)
   3. [Onder de loep: het interfederaal actieplan tegen homofobie 122](#_bookmark71)
2. [Handicap en het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap 124](#_bookmark72)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| [5.1.](#_bookmark73) | [Adviezen](#_bookmark73) | [125](#_bookmark73) |
| [5.2.](#_bookmark74) | [Acties](#_bookmark74) | [127](#_bookmark74) |
| [5.3.](#_bookmark75) | [In de steigers](#_bookmark75) | [128](#_bookmark75) |

[**Hoofdstuk 4. Rechtspraak** 131](#_bookmark76)

1. [Overzicht van de rechtspraak 132](#_bookmark77)
   1. [Nationale rechtspraak 133](#_bookmark78)
   2. [Internationale rechtspraak 135](#_bookmark79)
2. [10 jaar discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven voor het gerecht 138](#_bookmark80)
3. [Gerechtelijke stappen van het Centrum 144](#_bookmark81)
4. [Omzendbrief COL 13/2013 148](#_bookmark82)

**4 \* 5**

Discriminatie/ Diversiteit

[**Hoofdstuk 5. Het Centrum netwerkt** 151](#_bookmark83)

1. [Nationaal 152](#_bookmark84)
   1. [Vlaamse Meldpunten Discriminatie 153](#_bookmark85)
   2. [Samenwerkingsprotocols met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap 154](#_bookmark86)
   3. [Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest 156](#_bookmark87)
   4. [Gemeenten 156](#_bookmark87)
2. [Internationaal 157](#_bookmark88)
   1. [National Contact Point on Integration 158](#_bookmark89)
   2. [Europees Bureau voor de Grondrechten 158](#_bookmark89)
   3. [Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie 159](#_bookmark90)
   4. [Equinet 160](#_bookmark91)

[**Bijlagen** 163](#_bookmark92)

1. [Externe cijfers 164](#_bookmark93)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| [1.1.](#_bookmark94) | [Politie](#_bookmark94) | [165](#_bookmark94) |
| [1.2.](#_bookmark95) | [Parketten](#_bookmark95) | [166](#_bookmark95) |

1. [Overzicht van de meldpunten voor discriminatie en racisme 178](#_bookmark96)



# VOORWOORD

2013, waarover dit *Jaarverslag Discriminatie/ Diversiteit* rapporteert, is het laatste volledige werkingsjaar van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Inderdaad: op 5 maart 2014 publiceerde het Belgisch Staatsblad de wetten, de decreten en de ordonnantie die het ‘oude’ Centrum omvormen tot enerzijds een Interfederaal Gelijkekansencentrum en anderzijds een Federaal Migratiecentrum.

Dit jaarverslag is bijgevolg een uitgave van het Interfederaal Gelijkekansencentrum – voluit: het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrij- ding van discriminatie en racisme. Dat neemt als rechtsopvolger van het ‘oude’ Centrum de opdrachten, rechten en verplichtingen van dat Centrum over, zoals de opdracht om te rapporteren over zijn activiteiten. Naast dit *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit* publiceerde het Centrum al een *Jaarverslag alge- mene werking* over 2013 en zal het Federaal Migratiecentrum in juni het *Jaarverslag Migratie 2013* publiceren en in oktober het *Jaarverslag Mensenhandel en Mensensmokkel 2013*.

Net als de voorbije jaren presenteren we in dit *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit* een Focus. Dit jaar is die gewijd aan de strijd tegen racisme. Op 15 februari 2013 vierde het Centrum zijn twin- tigste verjaardag: het greep die gelegenheid aan om een studiedag te organiseren over twintig jaar strijd tegen racisme en raciale discriminatie, en om *20 jaar actie. 20 standpunten* te publiceren, een bundel met bijdragen over de aanpak van racisme. Met die initi- atieven en de nieuwe Focus wil het Centrum de strijd tegen racisme en raciale discriminatie weer op de voorgrond plaatsen.

België heeft op de wereldconferentie tegen racisme in Durban, in 2001, een belangrijke rol gespeeld en beloofde toen om een ‘nationaal actieplan’ te ontwik- kelen om racisme, raciale discriminatie en elke vorm van intolerantie te bestrijden. Toen het VN-Comité inzake de Uitbanning van Rassendiscriminatie op 6 en 7 februari 2014 de Belgische overheden daar- over ondervroeg, moesten ze bekennen dat die belofte nog niet was waargemaakt. Met deze Focus wil het nieuwe Interfederaal Gelijkekansencentrum een aanzet geven om – na de verkiezingen van mei 2014 – volop werk te maken van een interfederaal actieplan tegen racisme. Een *interfederaal* plan, zoals ook het

*Interfederaal actieplan tegen homo- en transfobie* uit 2013 dat was, omdat een actieplan over alle maat- schappelijke domeinen moet gaan, met zowel repres- sieve als preventieve elementen, en daarom raakt aan de bevoegdheden van de federale overheid en aan die van gewesten en gemeenschappen. Een actieplan dat de overheden samen ontwikkelen; dat in goed overleg met sociale partners, middenveldorganisaties en academici tot stand komt; dat duidelijke doelstel- lingen formuleert en instrumenten aanduidt; en dat aangeeft hoe men de resultaten zal meten en hoe men zal bijsturen.

Wat biedt dit jaarverslag daarnaast? De meldingen van discriminatie anno 2013 bevestigen de tendensen van de voorbije jaren: racisme blijft de discrimina- tiegrond waarvoor het Centrum het vaakst wordt aangesproken, terwijl ook het aantal meldingen van discriminatie vanwege een handicap blijft stijgen, net als die over discriminatie bij de toegang tot goederen en diensten.

Daarna volgen de thematische dossiers over werk, onderwijs, huisvesting, seksuele geaardheid (waar we ingaan op het interfederaal actieplan tegen homo- fobie) en handicap. De hervorming van het Centrum zorgde ook voor de wettelijke verankering van onze opdracht om als onafhankelijk mechanisme toe te zien op de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Eind februari 2014 publiceerde het Centrum daarover zijn parallel rapport, en later dit jaar wil het conclusies trekken uit een brede bevraging over de belangrijkste hinderpalen voor personen met een handicap om zo zelfstandig mogelijk en op voet van gelijkwaardig- heid aan het maatschappelijk leven te participeren. Eind augustus 2013 publiceerde het Centrum al de brochure *Met een handicap naar de school van je keuze*, die goede praktijken belicht rond het voorzien van redelijke aanpassingen.

Met de creatie van het Interfederaal Gelijke- kansencentrum komt er ook een sterker accent te liggen op onze lokale werking. De burgers, instel- lingen en organisaties van dit land zullen zich tot een Meldpunt Discriminatie (Vlaanderen) of tot de Espaces Wallonie (Wallonië) kunnen richten met elke vraag om informatie, om bijstand of begeleiding. De Meldpunten Discriminatie maken voortaan een volwaardig deel uit van het Centrum, wat nieuwe

Discriminatie/ Diversiteit

**8 \* 9**

mogelijkheden biedt om op lokaal niveau te werken aan sensibilisatie en preventie.

We wensen u een aangename lectuur. Patrick Charlier, *adjunct-directeur*

Jozef De Witte, *directeur*



**Hoofdstuk 1.**

**FOCUS: TIJD VOOR EEN INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TEGEN**

**RACISME**



**INLEIDING**

**12 \* 13**

###### Zullen we het dan toch nog maar eens over racisme hebben?

Discriminatie/ Diversiteit

Sommigen vinden dat er te veel over racisme wordt gepraat, voor anderen is het dan weer nooit genoeg. Hoewel het onderwerp vaak aan bod komt, vinden sommigen het een achterhaalde strijd. De ene ziet racisme als een vervormende spiegel van conflicten, de andere ziet er de drager in van de heersende – en discri- minerende – sociaaleconomische verhoudingen.

Banaal of belangrijk: racisme is het verhaal van ieder van ons.

Werk vinden? De *Socio-economische Monitoring* die het Centrum en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in 2013 presenteerden bevestigt de etnostratificatie van de arbeidsmarkt, waardoor mensen van vreemde origine niet of moeilijk aan werk raken, met alle gevolgen van dien.

Een woning vinden? Statistieken van het Centrum tonen aan dat er vaak sprake is van discriminatie op grond van iemands ‘zogenaamd ras’. Wat met kansen in het onderwijs? PISA-studies tonen jaar na jaar aan dat het onderwijs in België niet iedereen dezelfde kansen biedt, en dat sociaaleconomische factoren en herkomst de schoolresultaten sterk beïnvloeden.

Zijn plaats in de samenleving vinden? Uit heel wat meldingen van dagelijkse incidenten (op straat, op het openbaar vervoer, tussen buren enzovoort) blijkt dat iedereen slachtoffer van racistische beledigingen, laster of geweld kan zijn. Zelfs Franse en Italiaanse ministers met een andere huidskleur ontsnappen er niet aan.

###### Zullen we het dan toch nog maar eens over racisme hebben?

De VN-antiracismeconferentie in Durban ligt intussen meer dan twaalf jaar achter ons, maar België heeft nog altijd geen nationaal (of interfederaal) actieplan tegen racisme, raciale discriminatie en alle vormen van intolerantie. Dat actieplan is nochtans een van de pijlers van het actieprogramma dat in Durban werd goedgekeurd.

###### Een gemiste kans?

Het VN-Comité inzake de Uitbanning van Rassen- discriminatie benadrukte al in 2008 dat het een must was om de goedkeuring van zo’n actieplan te versnellen. Het herhaalde dat eerder dit jaar naar aanleiding van een tussentijds rapport over België. Ook de Europese Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid is duidelijk: in zijn rapport over België, dat het in februari 2014 publiceerde, wijst ze op de noodzaak om onze antiracismewetge- ving te evalueren.

De twintigste verjaardag van het Centrum was de perfecte aanleiding om terug te blikken op de racis- mekwestie. Het Centrum deed dat onder meer met de publicatie *20 jaar actie. 20 standpunten. Reflecties over de eerste opdrachten van het Centrum*. Zoals u op de volgende pagina’s kunt lezen, heeft racisme almaar meer facetten gekregen. Het is nu het instru- ment bij uitstek van radicale bewegingen en indivi- duen. Slachtoffers zijn Roma, asielzoekers, Afrikanen, moslims, joden en Europeanen. Racisme huist op het internet, in sommige administratieve maatregelen en in uitspraken van vooraanstaande figuren.

###### Daarom moeten we het over racisme hebben.

Het Centrum onderstreept met deze Focus opnieuw de noodzaak om een nationaal (interfederaal) actieplan tegen racisme uit te werken, vergezeld van indicatoren om de impact ervan te meten; om de antiracismewet- geving te evalueren; en om een Koninklijk Besluit over positieve actie goed te keuren.

We wensen u een aangename lectuur.



**1.**

**RAS EN RACISME: EEN**

**HISTORISCH OVERZICHT**

**14 \* 15**

Raadpleeg de literatuur over het begrip ‘ras’, en algauw dringt één conclusie zich op: dat het een vloei- baar begrip is, onmogelijk in één definitie te vatten. In de loop van de geschiedenis, en van plaats tot plaats, is het telkens weer anders ingevuld. In wat volgt gaan we op zoek naar de sleutelmomenten uit dat proces.1

1. Voor de periode tot de Tweede Wereldoorlog zijn dit de algemene referen- ties: E.C. Eze, *Race and the Enlightenment: A Reader*, Cambridge, Blackwell, 1997; S. Garner, *Racisms: an introduction*, Los Angeles, Londen, New Delhi, Singapore en Washington DC, Sage, 2010; I. Hannaford, *Race: The History of an Idea in the West*, Washington, Woodrow Wilson Centre Press, 1996; R.

Daarbij kunnen we niet heen om de Europese ontdek- king van Noord- en Zuid-Amerika, Afrika, Azië en Oceanië vanaf de late vijftiende eeuw.2 De ontmoeting met inheemse volkeren, de stichting van kolonies, de slavenhandel, en de machtsstrijd onder mogendheden die uit dat alles volgde, hadden een diepe impact. In de vier eeuwen die volgden – en waarin hun expansie zich voortzette – zouden de Europeanen gaandeweg een verzameling van denkbeelden construeren die de inheemse volkeren culturele en morele minderwaar- digheid toeschreven. Die versterkte (en werd versterkt door) hun politieke, economische en militaire minder- waardigheid, die door de koloniale regimes geïnstitu- tionaliseerd werd.

Miles en M. Brown, *Racism*, Londen, Routledge, 2003; A. Pagden, *The fall of natural man: the American Indian and the origins of comparative ethnolo-*

*gy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1986; A. Smedley, *Race in North America: origin and Evolution of a World View*, Philadelphia, Westview Press, 2012. Die werken gaan vanzelfsprekend dieper in op het thema ‘ras’ dan in deze Focus mogelijk en wenselijk is: we verwijzen er de geïnteresseerde lezer graag naar door. De referenties voor de periode na de Tweede Wereldoorlog, die we (vanaf punt 1.4 van dit historisch overzicht) in groter detail bespreken, krijgen telkens een plaats in voetnoot.

2 Natuurlijk waren de ontdekkingen en de kolonisatie in de nieuwe tijd niet de eerste en enige exponent van de zogenaamde ontmoeting met ‘de ander’, en kan voor het concept ‘racialisatie’ ook naar de niet-westerse wereld teruggegrepen worden, en andere tijdperken– zie, om maar één voorbeeld te noemen, de ver- houding tussen de Grieken en de Romeinen en de vreemde volkeren of culturen waarvoor zij de benaming ‘barbaren’ gebruikten. Voor een exploratie van dat bredere thema, zie: I. Hannaford, *op. cit.*

### De zestiende en zeventiende eeuw: een religieus wereldbeeld

In het begin van de koloniale tijd werd het verschil tussen de ‘blanken’ en de inheemse volkeren, met name die van zwart Afrika, in de eerste plaats aan de hand van een religieus referentiekader geduid. In het chris- telijk symbolisme, bijvoorbeeld, had ‘zwart’ al lang negatieve connotaties (‘bedorven’ enzovoort) als anto- niem van ‘wit’ (‘puur’). Die tegenstelling ging ook die tussen blanken en zwarten kleuren.3 Bekend is het Bijbelse verhaal van Cham, zoon van Noach: met dat verhaal zouden christelijke kerken eeuwenlang de stel- ling schragen dat de slavernij van Afrikanen natuurlijk was, en voorbestemd door God.4 Kenmerkend voor het wereldbeeld van de Europeanen was ook de over-

Discriminatie/ Diversiteit

1. Naar analogie van de tegenstelling tussen ‘christenen’ en ‘heidenen’. Ook ideeën over, bijvoorbeeld, de ongelijkheid tussen man en vrouw werden gerechtvaar- digd aan de hand van de Bijbel – hetzelfde gebeurde in andere godsdiensten, aan de hand van hun heilige boeken.
2. Volgens het boek Genesis had Cham zijn vader bespot, waarna die een vloek had uitgesproken over de zoon van Cham, zijn kleinzoon Kanaän: die zou een ‘knecht der knechten’ zijn voor zijn broeders, en al zijn nakomelingen, heette het, zouden een zwarte huid hebben – vandaar de naam ‘zonen van Cham’ voor de bewoners van het Afrikaanse continent. Dat verhaal strookt niet met wat werkelijk in de Bijbel staat.

tuiging dat de rest van de wereld te hunner beschik- king was – in 1494 verdeelde paus Alexander VI, in het Verdrag van Tordesillas, de niet-Europese wereld in twee: Spanje kreeg de controle over het ene deel, Portugal die over het andere.

De inheemse bevolking van de kolonies werd in datzelfde religieuze referentiekader gezien. Mocht ook zij, om het tekort aan werkkrachten op te vangen, tot slaaf worden gemaakt? Toen de Spaanse intellectu- elen Las Casas en Sepúlveda (beiden dominicaan en humanist) daarover in debat gingen, in 1550 en 1551 in Valladolid, was de kernvraag of de inboorlingen een ziel hadden. Kennis was vooralsnog gebaseerd op theologische bronnen, en op het einde van de zestiende eeuw was er zeker geen consensus dat andere culturen *van nature* minder ontwikkeld zouden zijn.

Het was in die tijd dat het Engelse *‘race’* zijn intrede deed als een woord om mee naar mensen te verwijzen. Er werd, meer bepaald, mee gedoeld op ‘een groep

mensen die iets gemeenschappelijk hebben’.5 In dezelfde periode werd het Spaanse *‘raza’* voor het eerst gebruikt: het weerspiegelde sociaal onderscheid in Spanje en zijn kolonies. Maar het brandpunt van

een ander wereldbeeld – en een typologie van mense- lijke wezens – zou het begrip ‘ras’ pas in de achttiende eeuw worden.6

1. Dat gemeenschappelijke kon aanvankelijk breed opgevat zijn *(‘the human race’)* of geënt zijn op een specifieke eigenschap, van afkomst *(‘the French race’)* over taal *(‘the Latin race’)* tot religie (*‘the Jewish race’*).
2. Het vroegste gebruik van het Nederlandse *‘ras’* gaat terug tot 1717. Voor dat woord zijn uiteenlopende etymologieën geponeerd: er wordt verwezen naar het Arabische *‘ra’s’* (hoofd, bovenste deel, begin, uiteinde), naar de Latijnse woorden *‘ratio’* (register, lijst, later ook soort) en *‘radix’* (wortel) en naar het Germaanse *‘reiza’* (serie, reeks). Zie: Van Dale etymologisch woordenboek, Utrecht en Antwerpen, Van Dale Lexicografie, 1997.

### De achttiende eeuw: een raciaal wereldbeeld

De verlichting, een stroming die goeddeels met de acht- tiende eeuw samenviel, leverde de bouwstenen van een nieuw gedachtegoed: over politiek, economie, religie, cultuur, filosofie, wetenschap, en over de plaats van de mens in de wereld. Botanisten en biologen inventari- seerden planten en dieren, en daaruit volgden de eerste pogingen om hetzelfde te doen met de mensengroepen die sinds de ontdekkingen wereldwijd aangetroffen werden. In zijn invloedrijke *Systema naturae*, waarvan almaar meer uitgebreide uitgaven elkaar opvolgden vanaf 1735, deelde de Zweedse wetenschapper Carl Linnaeus de mens in bij de primaten – een breuk met de gedachte dat de mens boven de natuur verheven was. Hij koppelde daar een verdeling in vier rassen

aan, op basis van fysieke eigenschappen. Het waren denkers als Buffon, Hume en Hegel die het verband legden tussen die *fysieke eigenschappen* en *intellec- tueel vermogen*.

Zo ontstond een wereldbeeld waarin mensengroepen hiërarchisch onderverdeeld waren, op basis van ras en cultuur. In dat beeld waren de Europeanen supe- rieur, als dragers van de beschaving in haar hoogste vorm. Afrikanen en andere inferieure volkeren stonden onder aan de ladder. De religieuze verklaring voor slavernij had, met andere woorden, nu ook een ratio- nele tegenhanger gekregen. Wetenschap begon religie te overschaduwen.

### De negentiende eeuw: wetenschappelijk racisme

In de negentiende eeuw zette die beweging zich voort. De band tussen fysieke eigenschappen en beschaving, de centrale these van de verlichting, werd daarbij niet in vraag gesteld. Integendeel: in het (pas later zo genoemde) wetenschappelijk racisme werd hij de premisse, het uitgangspunt waarop werd voortge- bouwd. (Pseudo)wetenschappelijke disciplines als craniologie (of schedelleer), frenologie en antropo- metrie kwamen tot bloei die (delen van) het lichaam opmaten, om op basis daarvan uitspraken te doen over intelligentie, karakter, temperament of gedrag van de verschillende rassen, en zo de menselijke hiërarchie

verder te definiëren – ofwel: het lichaam als sleutel tot cultuur. Door betekenis toe te kennen aan fysieke verschijning beïnvloedden ze op hun beurt de opko- mende sociale wetenschappen: sociologie, etnologie, antropologie.

En hoewel men het niet eens raakte over hoeveel rassen er werkelijk waren, waar de onderlinge scheidings- lijnen lagen en zelfs wat ‘ras’ betekende, werd als een feit aanvaard dat rassen ongelijk waren. En werd de vraag: ‘Als mensen van nature ongelijk zijn, waarom die ongelijkheid dan nog proberen op te lossen?’

**16 \* 17**

Tegen het midden van de negentiende eeuw kregen de raciale hiërarchieën meer nuance. Belangrijk was het *Essai sur l’inégalité des races humaines* (1853-55) van de Franse diplomaat Arthur de Gobineau. Daarin werd het ‘blanke ras’ onderverdeeld, met de Arische variant als het meest pure. Vermenging met ‘lagere rassen’, vond Gobineau, zou alleen maar leiden tot de ‘degeneratie’ van dat superieure ras en zijn beschaving. Dat idee zou de volgende eeuw mee aan de grondslag liggen van de rassentheorie van het nazisme, die het tot zijn extreme consequentie zou brengen: in het geloof dat een ‘superieur ras’ het recht had om ‘inferieure rassen’ uit te roeien.

Daarin speelden meerdere auteurs een rol. Geïnspireerd door *On the Origin of Species* (1859), waarin Charles Darwin zijn evolutietheorie had uiteengezet aan de hand van het principe van ‘natuurlijke selectie’, trok sociaal filosoof Herbert Spencer in zijn *Principles of*

*‘survival of the fittest’*.7 Die *‘fittest’* waren de sociaal en economisch meest succesvolle mensen(rassen); de *‘savages’* daarentegen, hun tegenpolen, waren dat niet en zouden noodzakelijkerwijs uitsterven – overheids- programma’s om de armen te helpen gingen volgens hem tegen die natuurlijke evolutie in. Hij was daarmee de grondlegger van het sociaal darwinisme.

Twee andere invloedrijke geschriften uit die stro- ming waren *Inquiries into Human Faculty and Its Development* (1883), waarin Francis Galton de term ‘eugenetica’ muntte en pleitte voor rasverbetering door selectieve voortplanting; en *Grundlagen des neunzehnten Jahrhundert* (1899), waarin Houston Stewart Chamberlain enerzijds de Duitsers als superras verheerlijkte, en anderzijds de Joden afschilderde als een apart en inferieur ras. Die werken zouden een gretige lezer vinden in de jonge Adolf Hitler.

*Biology* (1864) parallellen tussen Darwins biologische

inzichten en zijn eigen sociale en economische inzichten.

Hij was het die de notie naar voren schoof van een

7 Darwin zou die notie overnemen in 1869, in de vijfde uitgave van *On the Origin*

*of Species*.

### De twintigste en de eenentwintigste eeuw: de Tweede Wereldoorlog als kruispunt

#### Het wetenschappelijk racisme

culmineert – en wordt afgewezen

Begin de twintigste eeuw verwierp de Duits- Amerikaanse antrolopoog Franz Boas het typologi- sche denken over ‘ras’. Zijn *The Mind of Primitive Man* (1911) pleitte ervoor om de (geërfde) fysieke eigenschappen van een volk los te koppelen van (aangeleerde) eigenschappen als gedrag en cultuur, en om ‘ras’ als een louter biologisch fenomeen te gaan zien. Er bestaat niet zoiets als één ‘zuiver’ of ‘supe- rieur ras’, argumenteerde hij; er zijn wel verschillende nevengeschikte, evenwaardige culturen, die elk apart moeten worden beschouwd, in hun eigen omgeving. Zijn inzichten zouden de weg banen voor een nieuwe manier van denken over de verschillen tussen mensen, maar vonden aanvankelijk weinig weerklank.8

Want in dezelfde periode culmineerde het weten- schappelijk racisme, en dat tot het einde van de Tweede Wereldoorlog. Het was in de context van de nazitheorieën over ‘ras’ dat, in de jaren dertig, het Engelse woord *‘racism’* zijn intrede deed, niet lang na het Franse *‘racisme’* en ongeveer tegelijk met het Nederlandse ‘racisme’.9 Het kwam gaandeweg in de plaats van woorden als *‘racialism’* (1871) en *‘raci- alist’* (1917), die in de vroege twintigste eeuw vaak waren gebruikt in de Zuid-Afrikaanse context; in de Verenigde Staten waren tot dan de begrippen *‘race hatred’* en *‘race prejudice’* courant.

Na de Holocaust werd het wetenschappelijk racisme maatschappelijk en politiek taboe. Die afwijzing werd op het hoogste internationale politiek-juridische niveau

1. Zie ook: R. Miles en M. Brown, *op. cit.*, p. 58.

Discriminatie/ Diversiteit

1. [Zie: www.etymologiebank.nl.](http://www.etymologiebank.nl/)

vertaald. Als reactie op racistisch beleid zoals dat van nazi-Duitsland nam de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in 1948 de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens aan. In haar eerste artikel stelde die expliciet: “Alle mensen worden vrij en gelijk in waardig- heid en rechten geboren.” In artikel 2 nam ze de verban- ning van elke vorm van discriminatie op, onder andere op grond van ‘ras’. In 1965 volgde het Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Rassendiscriminatie,10 dat wetenschappelijk racisme als definitief voorbijge- streefd boekstaafde. De preambule onderstreepte de over- tuiging van de ondertekenende staten “dat elke leer die uitgaat van de superioriteit van een bepaald ras, weten- schappelijk onjuist, op zedelijke gronden verwerpelijk en sociaal onrechtvaardig en gevaarlijk is”. Het nieuwe verdrag verbood ook – onder meer – het verspreiden van denkbeelden gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat.11

De aanzwellende kritiek op het wetenschappelijk racisme zette na de Tweede Wereldoorlog ook de kolo- niale machtsrelaties mee onder druk. Het koloniale project van verschillende Europese mogendheden, dat steunde op een doctrine van biologisch onderbouwde superioriteit tegenover de lokale bevolking, werd poli- tiek en moreel onhoudbaar. Het Handvest van de VN stelde in 1948 al dat “het respect voor het principe van gelijke rechten en zelfbeschikking der volkeren” (artikel 1) een van de basisdoelstellingen van de orga- nisatie was; in de jaren vijftig en zestig kwam de deko- lonisering van Afrika, het Indische subcontinent en Zuidoost-Azië in een definitieve stroomversnelling.

Dat alles zorgde er niet voor dat racisme als feno- meen verdween – niet als maatschappelijk fenomeen en evenmin als bestuurlijk georganiseerde realiteit. Zo bleef raciale segregatie in de VS, vooral in bepaalde zuide- lijke staten, tot de jaren zestig, zeventig de facto bestaan.

Kan, zoals aangestipt, de vroegste wetenschappelijke kritiek op het concept van biologisch onderscheid- bare en hiërarchisch gerangschikte menselijke rassen tot begin de twintigste eeuw worden getraceerd, dan kwam de sterkste kritiek op gang na de Tweede Wereldoorlog, en dan vooral onder de vleugels van de Unesco.13 Dat VN-orgaan publiceerde in 1950 het statement *The Race Question*. Dat document veroor- deelde racisme, en klaarde uit wat wetenschappelijk bekend was over ‘ras’: dat was niet zozeer een biolo- gisch fenomeen, klonk het, als wel een sociale mythe.14 In 1978 nam de Unesco ook de Verklaring inzake Rassen en Rassendiscriminatie aan, die stelde dat “alle mensen afstammen van eenzelfde soort” en dat “de verschillen in verwezenlijkingen van de verschillende volkeren volledig toe te schrijven zijn aan geografi- sche, historische, politieke, economische, sociale en culturele factoren”.15

In de tweede helft van de twintigste eeuw groeide zo een wetenschappelijke consensus dat menselijke rassen biologisch gezien niet bestaan. Niet dat ‘ras’ als actueel onderzoeksonderwerp helemaal verdwenen is: geregeld verschijnen nog – weliswaar sterk bekriti- seerde – studies die origine en bijvoorbeeld criminali- teit of intelligentie aan elkaar linken.16 Ook signaleren sommige onderzoekers vandaag een mogelijke terug- keer van het wetenschappelijk racisme in het zoge- naamde *‘genetic profiling’*.17 Maar door de band genomen distantieert de overgrote meerderheid van de wetenschappers zich vandaag van het begrip ‘ras’ en aanvaardt de stelling dat er geen verschillende mense- lijke rassen bestaan. De opkomst van de genetica en de gedetailleerde kennis over het menselijke genoom hebben daarin een rol gespeeld.

Het apartheidsregime in Zuid-Afrika (1948-1994), dat

expliciet op een systeem van rassensegregatie en -discri-

minatie steunde, kwam uiteindelijk pas twee decennia geleden tot een einde. Het land was tot dan ettelijke keren veroordeeld door de internationale gemeenschap.12

1. Dat verdrag werd op 21 december 1965 ook opengesteld voor ondertekening door de lidstaten. Na voldoende statelijke ratificaties werd het van kracht op 4 januari 1969. In 2014 bindt het al 176 staten internationaalrechtelijk. Zie: tre- aties.un.org.
2. Zie ook punt 2.1 (‘Racisme in juridische zin’) van deze Focus.
3. Zo verklaarde de Veiligheidsraad van de VN in 1984 de nieuwe grondwet van Zuid-Afrika, die de raciale segregatie en discriminatie in het land verder veran- kerde, “nietig en ongeldig”. Zie: VN-Veiligheidsraadresolutie 554 van 17 augus- tus 1984.
4. M. Bell, *Racism and Equality in the European Union*, Oxford, Oxford

University Press, 2008, p. 8.

1. *“The biological fact of race and the myth of ‘race’ should be distinguished. For all practical social purposes ‘race’ is not so much a biological phenomenon as a social myth. The myth of ‘race’ has created an enormous amount of human and social damage.”* Het statement, waarvan herwerkte versies verschenen in 1951, 1967 en 1978, kan worden geraadpleegd via unesdoc.unesco.org.
2. Artikel 1, Verklaring inzake Rassen en Rassendiscriminatie, 20ste Algemene Vergadering Unesco, 27 november 1978 (eigen vertaling).
3. Zo legde in 1994 een studie van Herrnstein en Murray nog de link tussen etni- citeit en intelligentie, en besprak ze de impact daarvan op de sociale positie van vooral Afro-Amerikanen. Zie: R. J. Herrnstein en C. Murray, *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*, New York, The Free Press, 1994.
4. Zie: Robert Carter, “*Genes, genomes and genealogies: the return of scientific racism?”, in Ethnic and Racial Studies*, 2007, vol. 30 (nr. 4). Zoals geciteerd in:

M. Bell, *op. cit.*, p. 8.

**18 \* 19**

Hoewel elke mens ongeveer vijfentwintigduizend tot dertigduizend verschillende genen heeft, beperkt het grootste verschil op genetisch vlak tussen twee individuen zich tot één procent.18 Die variatie kan niet verklaard worden door categorieën als ‘ras’ of ‘natie’, maar is individueel bepaald en hangt sterk af van geografische, sociale en medische factoren.19 De correlatie tussen uiterlijke (ras)kenmerken en iemands persoonlijkheid of socio-economische status blijkt in elk geval onbestaande.

Vanwege dat gebrek aan wetenschappelijke basis wordt ‘ras’ in de hedendaagse literatuur vaak als een sociale constructie beschouwd, als een maatschappe- lijk-ideologische inspanning om de bestaande en (al dan niet) zichtbare verschillen met de ander te inter- preteren, (on)zin te geven, en te ge- of misbruiken.20 Racisme is de toekenning van sociale betekenis aan het lichaam; het is een poging om de sociale wereld te begrijpen en te manipuleren via een verwijzing naar de natuurlijke wereld.21 Die constructie is historisch bepaald, functioneert steeds in een bepaald tijdsge- wricht, en verandert naargelang de politiek-econo- mische en sociaal-culturele omstandigheden waarin het voorkomt. Racisme is dus geen statisch feno- meen, maar een complex, veelzijdig en vaak zelfs tegenstrijdig verschijnsel dat zich aanpast aan de omstandigheden waarin het een functie vervult.22 De vooraanstaande theoreticus David Theo Goldberg spreekt in dat verband van de ‘kameleontologische eigenschappen’ van racisme.23 Volgens hem is ‘ras’ niet alleen een van de meest belangrijke “conceptuele uitvindingen van de moderniteit”, maar is het begrip ook voldoende breed – en daarom bijna conceptueel leeg – zodat het zichzelf kan herdefiniëren naarge- lang de moderniteit voortschrijdt, zich hernieuwt en herdefinieert.24

Die herdefiniëring maken we nu mee. Na de weten- schappelijke ondergraving en de internationale afwij- zing van het zogenaamd wetenschappelijk racisme, paste het begrip ‘ras’ zich aan de tijd aan waarin het voorkwam. De kameleon ‘racisme’ veranderde van kleur. Er ontstond een nieuwe, subtielere manier om de ‘verwijzing naar de natuurlijke wereld’ in stand te houden. Vanaf de jaren tachtig signaleren onderzoe- kers de opkomst van een zogenaamd ‘nieuw racisme’.

#### Evolutie naar een cultureel racisme

Het maatschappelijk taboe op (wetenschappelijk) racisme na de Tweede Wereldoorlog leidde ertoe dat sommige Europese politici in hun discours de nadruk begonnen te leggen op ‘culturele identiteit’ in plaats van op ‘ras’, biologie en genetica.25 Verschillende onderzoekers signaleerden daarom vanaf de jaren tachtig de opkomst van een ‘nieuw racisme’, een zoge- naamd ‘cultureel racisme’.26 Dat nieuwe racisme stelt dat men moet vermijden om verschillende culturen te mengen, niet noodzakelijk omdat sommige culturen superieur zijn aan andere, maar omdat de culturele verschillen tussen mensen nu eenmaal te groot zijn.27

Volgens socioloog Etienne Balibar moet men dat ‘nieuwe racisme’ bekijken in de specifieke histori- sche context van de dekolonisatie, van een omkering van volksbewegingen – niet langer van de metropolis naar de kolonie, maar van de oud-koloniën naar de oud-metropolissen van Europa – waar al die mensen eenzelfde politieke ruimte (moeten) delen.28 Dat ‘nieuwe’ racisme weet racistisch gedrag te presen- teren als een ‘redelijke’, ‘logische’ of zelfs ‘natuurlijke’ houding in deze moderne tijden: om conflicten tussen groepen in een steeds diverser wordende samenle- ving te vermijden is het belangrijk om de ‘tolerantie- drempels’ van de ander te respecteren en om ‘culturele afstand’ te bewaren.29 In de meest extreme vorm van

Discriminatie/ Diversiteit

1. S. Garner, *op. cit.*, p. 2.
2. S. Jones, *The Language of the Genes: Biology, History and the Evolutionary Future*, Londen, Flamingo, 1994, p. 246.
3. S. Garner, *op. cit.*, p 2.
4. Zie bijvoorbeeld de definitie van ‘racisme’ van Michael Banton. In: M. Banton,

*Ethnic and Racial Consciousness*, Harlow, Addison Wesley Longman, 1997, p. 310.

1. Zie de bespreking van het begrip ‘racisme’ in: I. Van Der Valk, *Islamofobie en discriminatie*, Amsterdam, Pallas Publications, 2012, pp. 23-24.
2. I. Van Der Valk, *op. cit.*, 24; D. T. Goldberg, *Racist Culture: Philosophy and the Politics of Meaning*, Oxford, Blackwell, 1993.
3. D. T. Goldberg, *op. cit.*, pp. 3-4.
4. Het bekendste voorbeeld is het migratiediscours van Margaret Thatcher. Zie:
5. Barker, *The New Racism: Conservatives and the Ideology of the Tribe*, Londen, Junction Books, 1981.
6. S. Garner, *op. cit.*, p. 129.
7. Zie het werk van André Taguieff over ‘le racisme différentialiste’. Bijvoorbeeld: “Les présuppositions définitionnelles d’un indéfinissable: le racisme”, in *Mots*, 1984, nr. 8; en “L’identité nationale saisie par les logiques de racisation. Aspects, figures et problèmes du racisme différentialiste”. In: *Espaces 89: L’identité Française*, Parijs, Tierce, 1985.
8. E. Balibar, “Is There a Neo-Racism?”. In: E. Balibar en I. Wallerstein, *Race, Class, Nation: Ambigious Identities*, New York, Verso, 1991, p. 21.
9. E. Balibar, *op. cit.*, p. 21.

‘cultureel racisme’ wordt samenleven zelfs helemaal onmogelijk, omdat de culturele verschillen tussen de verschillende groepen in de samenleving simpelweg *onoverbrugbaar* zouden zijn.

We hebben hier te maken met een subtielere vorm van racisme die haar kracht vindt in een schijnbaar objec- tief maatschappelijk ‘normen-en-waardendebat’. Maar het probleem is dat die culturele normen en waarden helemaal niet neutraal zijn. Dat blijkt bijvoorbeeld in de manier waarop ze – in een ‘cultureel racistisch discours’ – worden ingeschakeld om de sociale situ- atie te verklaren waarin sommige mensen van vreemde origine zich bevinden: ‘vreemdelingen’ zijn werkloos of leven in armoede, niet vanwege zaken als discri- minatie of een historisch bepaalde structurele achter- stelling, maar *enkel en alleen* vanwege hun eigen normen en waarden en gedrag (“Afrikanen willen nu eenmaal niet zo hard werken”, “Arabieren maken te veel kinderen”, “Marokkanen geven minder om het onderwijs van hun kinderen”). Zogenaamde ‘culturele verschillen’ worden absolutistisch en essentialistisch neergezet: ze zijn zonder uitzondering van toepassing op de hele etnisch-culturele minderheid en kunnen niet ‘afgeleerd’ worden. Daardoor worden die culturele verschillen als het ware gebiologiseerd.

Cultureel racisme beschouwt cultuur als een statisch gegeven, als iets dat exclusief en onveranderlijk toebe- hoort aan volkeren.30 Een cultureel verschil krijgt zo dezelfde deterministische status als een fysiek of gene- tisch verschil in het klassieke superioriteitsracisme. ‘Cultuur’ wordt een surrogaat voor ‘ras’.31 Cultureel racisme – dat anno 2013 voor vele onderzoekers de dominante maatschappelijke ideologie is inzake racisme en dat volop wordt bestudeerd32 – is dus slechts schijnbaar egalitair. Uiteindelijk worden culturen toch hiërarchisch gerangschikt. Het superioriteitsidee blijft aanwezig in de paradigma’s die gehanteerd worden om na te denken over de verschillen tussen culturen.33

1. S. Garner, *op. cit.*, p. 130.
2. Verschillende hedendaagse theoretici wijzen er op dat ‘ras’ (of biologie) en cul- tuur onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en elkaar versterken in racistische ideologievorming. Zo stelt Robert Young bijvoorbeeld: *“Race has always been culturally constructed. Culture has always been racially constructed”* – in: R. Young, *Colonial Desire: Hybridity in Theory, Culture and Race*, Boulder, Lynne Rienner Press, 1995, p. 54.
3. Zie bijvoorbeeld: P. Martin, “Racism, Differentialism, and Antiracism in Everyday Ideology: A Mixed-Methods Study in Britain”, in *International Journal of Conflict and Violence*, 2013, 7 (1), pp. 57-73.
4. E. Balibar, *op. cit.*, pp. 22-24.

Discriminatie/ Diversiteit

**20 \* 21**



**2.**

**RACISME GEDEFINIEERD: VERSCHILLENDE**

**INVALSHOEKEN**

**22 \* 23**

In dit deel proberen we een definitie van racisme uit te werken. Dat kan vanuit verschillende invalshoeken: juridisch, sociologisch, economisch, op individueel/ psychologisch vlak of op het niveau van de samenle- ving. We vertrekken daarbij van de juridische definitie en het juridische denkkader, dat het gemakkelijkst af te bakenen is. De wet bestraft immers alleen geweld, discriminatie en haat op basis van beschermde criteria en uitlatingen die daartoe aanzetten. Vervolgens verlaten we het juridische kader. Racisme vloeit vaak

voort uit al dan niet bewust racistisch gedrag, uit racis- tische stereotypen of vooroordelen. Niet alle vooroor- delen geven aanleiding tot racisme en racisme volgt niet altijd uit vooroordelen, maar ze zijn vaak wel een alarmsignaal. Wanneer vooroordelen en stereotypen het gevolg zijn van een machtsverhouding en leiden tot het in stand houden ervan, kunnen we spreken van een ideologie. Het gaat om een opeenstapeling van complexe processen die zo diep in de samenleving geworteld zijn dat ze neutraal of objectief lijken.

### 2.1. Racisme in juridische zin

De antiracismewetgeving betreft volgende criteria: nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

Discriminatie/ Diversiteit

Racisme is als zodanig geen juridisch concept, maar de wet verbiedt wel een aantal uitingsvormen of hande- lingen waarbij er – bewust maar mogelijk ook onbe- wust – een onderscheid wordt gemaakt op grond van bijvoorbeeld huidskleur of etnische origine. Om een duidelijk zicht te krijgen op bestraffing van racisme is eerst een korte toelichting aan de orde.

Als het gaat om racisme, kunnen drie types types van gedrag zich voordoen, waarvan twee aangepakt worden via het strafrecht en een via het burgerlijk recht.

Enerzijds zijn ‘aanzetten tot’ haat, geweld of discri- minatie (zie artikel 20 van de wet van 30 juli 1981, de zogenaamde Antiracismewet); denkbeelden verspreiden op grond van rassensuperioriteit (artikel

21 van dezelfde wet); medewerking verlenen aan een groep in bepaalde omstandigheden (artikel 22); bepaalde inbreuken begaan door openbare ambte- naren (artikel 23); discriminatie op zogenaamde ‘raciale’ gronden bij huisvesting (artikel 24); en discri- minatie op grond van diezelfde gronden op de arbeids- markt (artikel 25) inbreuken die strafrechtelijk kunnen worden vervolgd. Daarnaast voorziet het Strafwetboek een aantal verzwarende omstandigheden wanneer bij de gepleegde misdrijven verwerpelijke beweegredenen meespelen die een beschermd criterium betreffen, bijvoorbeeld artikel 405quater dat gaat over slagen en

verwondingen. We spreken dan van ‘racisme’. Daarbij spelen alle strafrechtelijke principes mee: vermoeden van onschuld; *in casu* noodzaak om bijzonder opzet aan te tonen; tussenkomst van strafrechtelijke instan- ties; en toepassing van *idem dito-*procedures. Het gedachtegoed, de ‘inborst’ van de dader en zijn bedoe- ling spelen een rol.

Als voorbeeld kunnen we een dancinguitbater aanhalen die, uit principe, systematisch personen van vreemde afkomst de toegang weigert. Of een zanger die door zijn houding en teksten aanzet tot haat en geweld tegenover personen van een bepaalde afkomst. Of nog: een ambtenaar die een collega belaagt vanwege zijn huidskleur.

Anderzijds kunnen (1) het weigeren van toegang tot goederen en diensten, en (2) bepaalde situaties die zich voordoen op de arbeidsmarkt ook via een burgerlijke procedure (vordering tot staking) aangepakt worden. Die ‘keuzemogelijkheid’ tussen een strafrechtelijke of burgerrechtelijke aanpak bestaat alleen voor de zoge- naamde raciale gronden. We spreken dan van ‘raciale discriminatie’. In dat geval spelen andere, burgerrechte- lijke principes mee: feitelijke vermoedens kunnen leiden tot een verschuiving van bewijslast; geen noodzaak om welkdanig opzet aan te tonen; behandeling volgens burgerrechtelijke procedures. Het gedachtegoed, de ‘inborst’ van de dader speelt geen rol; of hij het nu met opzet deed of niet: hij heeft gediscrimineerd. Ter illus- tratie kunnen we teruggrijpen naar de dancinguitbater van hierboven, wanneer die niet systematisch maar in beperkte mate personen van vreemde afkomst de

toegang zou weigeren, om geen problemen te hebben met een deel van zijn ‘select’ publiek. Ter verantwoor- ding zegt hij: “Er zijn al vijftig mensen van vreemde afkomst in de zaak, die ene erbij is te veel.” Het is niet zijn opzet om mensen te weigeren vanwege hun afkomst, maar de eenenvijftigste bezoeker is wel gedis- crimineerd. De uitbater is geen ‘racist’, maar hij heeft wel iemand op zogenaamde raciale gronden gediscri- mineerd.

Bij de burgerlijke aanpak wordt niet naar de bedoeling van de dader gepeild. Daarom gaan we in dit deel van deze Focus alleen verder in op het strafrechtelijke aspect, waarbij de bedoeling en de ‘mentale’ houding van de dader wel een rol spelen. We willen namelijk achterhalen hoe de rechtspraak het concept ‘racisme’ opvat. Welke elementen zijn bepalend om te besluiten dat iemand uit racistische overwegingen heeft gehandeld?

Er bestaat er geen juridische omschrijving van het begrip ‘ras’; in het verleden gaven alleen de nazi- en Vichywetgeving die.34 Om controverse uit de weg te gaan, en vanuit het wetenschappelijke inzicht dat er maar één menselijk ‘ras’ bestaat, besloot de Belgische wetgever er in 2003 het adjectief ‘zogenaamd’ toe te voegen35. Dat begrip komt nog steeds voor in de wet, naast de andere zogenaamde ‘raciale criteria’: nati- onaliteit, huidskleur, afkomst of nationale of etni- sche afstamming – criteria die elk op zich aanleiding kunnen geven tot uitgebreide commentaar over hun oorsprong en draagwijdte.

#### Het internationale wetgevende instrumentarium

Zowel de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (artikel 2), als het Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Rassendiscriminatie (artikel 1), als het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (artikel 26) en het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (artikel 2 § 2) stellen het prin- cipe van een verbod op discriminatie op grond van

1. J. Velaers, “Verdraagzaamheid ook t.a.v. onverdraagzamen? Enkele beschou- wingen over de beteugeling van racistische en xenofobe uitlatingen in een demo- cratische samenleving”. In: Centrum Grondslagen van het recht (ed.), *Recht en verdraagzaamheid in de multiculturele samenleving*. Antwerpen, Maklu, 1993, p. 312.
2. Wet van 20 januari 2003 tot versterking van de wetgeving tegen het racisme, BS, 12 februari 2003.

‘ras’ zonder evenwel bijzonder duidelijk te zijn over hoe deze begrippen dienen te worden ingevuld.

Enkel het Verdrag inzake Uitbanning van alle Vormen van Rassendiscriminatie legt de Staten een positieve verplichting op vervat in artikel 4 § 2, dat een tipje van de sluier licht. De lezing ervan maakt duidelijk vanwaar we komen na de Tweede Wereldoorlog en de gruwelen dat het begrip ‘ras’ daarbij teweegbracht en hoe de staten er kunnen over waken om de versprei- ding van dergelijk gedachtegoed tegen te gaan.

Het artikel stelt immers dat de staten de verplichting op zich nemen om:

» strafbaar bij de wet te verklaren het verspreiden, op welke wijze ook, van denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat, aanzetting tot ras- sendiscriminatie, zomede alle daden van geweld of aanzetting daartoe, die zijn gericht tegen een ras of een groep personen van een andere huidskleur of etnische afstamming, alsook het verlenen van steun aan tegen bepaalde rassen gerichte activiteiten, waaronder begrepen de financiering daarvan;

» organisaties, alsook georganiseerde en alle andere propaganda-activiteiten die rassendiscriminatie in de hand werken en daartoe aanzetten, onwettig te verklaren en te verbieden, en deelneming aan zoda- nige organisaties of activiteiten als strafbaar bij de wet aan te merken;

» niet toe te staan dat overheidsorganen of overheids- instellingen, hetzij op nationaal, hetzij op plaatselijk niveau, rassendiscriminatie bevorderen of daartoe aanzetten.

Het is dankzij deze internationale bepaling dat artikel 21 van de wet van 30 juli 1981, zoals hervormd door de wet van 10 mei 2007, stelt dat de verspreiding van denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat, in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, strafbaar is. Het oorspron- kelijke artikel 3 van de wet van 30 juli 1981 voorzag in een gelijkaardige bepaling. Die werd *mutatis mutandis* toegepast op andere discriminatiecriteria in het straf- rechtelijk luik van de opgeheven wet van 25 februari 2003 maar doorstond de toets niet van het toenmalige Arbitragehof (arrest 157/004 van 6 oktober 2004).

De belangrijkste kenmerken van deze internationale bepalingen zijn: (1) dat ze ingegeven zijn vanuit de

**24 \* 25**

invalshoek ‘mensenrechten’, (2) dat de controle op de naleving ervan meestal bestaat uit rapportering en mogelijke klachtenprocedures waarvan de modali- teiten afhangen van de respectievelijke verdragen.

Discriminatie/ Diversiteit

#### Het Europese wetgevende instrumentarium

Europese maatregelen zijn deels op een andere leest geschoeid, hoewel er van oudsher toch een zekere internationale beïnvloeding is geweest, zoals het Gemeenschappelijk optreden van 15 juli 1996 illus- treert.36

Een uitloper van dat Gemeenschappelijk optreden is het Kaderbesluit 2008/913/JBZ van de Raad van

28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreem- delingenhaat door middel van het strafrecht. Dat Kaderbesluit geeft evenmin een definitie van wat onder het begrip ‘ras’ moet worden verstaan, maar het stelt toch: “Racisme en vreemdelingenhaat vormen een rechtstreekse schending van de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, begin- selen waarop de Europese Unie gegrondvest is en die de lidstaten gemeen hebben.37”

Het meest vertrouwd, mede door de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), is natuurlijk het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), tot voor kort een eenzaam baken in het mensenrechtenspectrum van de Europese Unie – of beter gezegd: van de Europese Raad, waartoe ook landen behoren die geen lidstaat zijn van de Unie.

Maar het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie wint aan belang. Enerzijds door de inhoudelijke analogie met het EVRM, anderzijds omdat we door het Verdrag van Lissabon te maken hebben met een autonome bron van Unie-recht (primair recht, dus met dezelfde waarde als de oprichtingsverdragen) die boven de richtlijnen staat en waarvan het discrimi- natieverbod niet afgelijnd is tot een exhaustief toepas-

1. Zie: 96/443/JBZ: Gemeenschappelijk optreden van 15 juli 1996 door de Raad aangenomen op grond van artikel K.3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie ter bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat.
2. Overweging 1 van het Kaderbesluit.

singsgebied. In geen van beide teksten is er sprake van enige definitie van het begrip ‘ras’; alle aandacht gaat naar het begrip ‘discriminatie’.

Die twee documenten, hoewel hun bron verschillend is, kunnen eerder gecatalogiseerd worden onder de invalshoek ‘mensenrechten’.

Maar Europa beoogt eerst en vooral een eenheid van staten waar het vrije verkeer van werkkrachten en van goederen en diensten een belangrijke hefboom vormt voor de eenmaking. Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen onge- acht ras of etnische afstamming past perfect in dat kader. Hij sluit aan bij vorige teksten en acht maatre- gelen noodzakelijk om de ontwikkeling van democrati- sche en verdraagzame samenlevingen te waarborgen38 en verwerpt elke rassentheorie39.

#### Het nationale wetgevende instrumentarium

België heeft in 1981 een wet in het leven geroepen om racisme en xenofobie te bestrijden. Die wet heeft in de loop der jaren verschillende wijzingen ondergaan. Tot 2003 ging het vaak om aanvullingen of verbe- teringen; in 2003 dook er naast het strafrechtelijk luik een burgerlijk luik op en voorzag de wetgever in verzwarende omstandigheden: de strafrechter kan de straf verzwaren wanneer onder meer raciale gronden hebben meegespeeld.

Vanaf 2007 werd de wet volledig herwerkt, met behoud van een burgerlijk en strafrechtelijk luik alsook de verzwarende omstandigheden. Het strafrechtelijk luik omvat: het aanzetten tot (artikel 20), het verspreiden van een gedachtegoed dat steunt op rassensuperiori- teit (artikel 21); het verlenen van medewerking aan bepaalde groeperingen (artikel 2240); een specifieke bepaling voor een openbaar officier (artikel 23); raciale discriminatie bij werk en huisvesting (artikel 24 en 25).

1. Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische af- stamming, overweging 12.
2. *Ibidem*, overweging 6.
3. Dit artikel maakt het mogelijk om georganiseerd racisme aan te pakken. Zie hierover: Corr. Rb. Veurne, 9 maart 2011, waarbij leden van Blood & Honour werden veroordeeld voor de organisatie van concerten [(www.diversiteit.be,](http://www.diversiteit.be/) ru- briek ‘Rechtspraak’).

De verzwarende omstandigheden zijn aangepast door de wet van 14 januari 2013.41 De rechter heeft geen keuze meer: hij moet de straf voor verzwa- rende omstandigheden toepassen, en de straffen zijn bijzonder verzwaard. Over de gevolgen van die aanpassing is nog geen rechtspraak voorhanden.

#### Invulling door de rechtspraak

Bij gebrek aan definitie van het begrip ‘ras’ of ‘zoge- naamd ras’ moet worden nagegaan welke criteria de rechtspraak gebruikt om te beslissen of het toebrengen van slagen; het aanzetten tot haat, discriminatie en geweld; of het ongeoorloofd discours (vaak via internet) op strafrechtelijk vlak ingegeven zijn door afkeer op raciale gronden.

In een paar voorbeelden proberen we dat toe te lich- ten.42

De meeste vonnissen zijn vrij summier gemotiveerd. Dat is voornamelijk het geval wanneer in het dossier bepaalde bewoordingen voorkomen: “Bamboula”, “Negerin”, “Ik wil geen contact met zwarte, bruine of Joodse politiemensen want ik zal ze kapot maken”, “Makak, ga terug naar uw land”, “Ik ben lid van het (…) en zal zorgen dat ge teruggestuurd wordt”, “Negers neuken negers”; al dan niet vergezeld van klappen, graffiti, brandstichting.43

In andere, en soms ook dezelfde vonnissen wijzen de rechters erop dat er sprake is van: ‘misprijzen tegen- over andere personen’, ‘haat en misprijzen’, ‘de feiten zijn ernstig en kunnen niet getolereerd worden’, ‘onvol- doende respect voor de medemens’, ‘de feiten zijn deni- grerend en beledigend’.44

Een beperkt aantal uitspraken, ten slotte, zijn expli- cieter. Bijvoorbeeld: “De gepleegde feiten zijn objectief ernstig. De wetgever heeft met de wet van 30 juli 1981 beoogd alle daden van racisme of vreemdelingen-

1. Belgisch Staatsblad, 31 januari 2013.
2. We laten de zogenaamde negationismewet van 25 maart 1995 hier bewust bui- ten beschouwing. De uitspraken zijn in extenso terug te vinden op www.diver- siteit.be, rubriek ‘Rechtspraak’.
3. Luik, 19 maart 2012; Corr.rb. Tongeren 7 maart 2012; Corr. Rb. Brugge 5 de- cember 2011; Corr. Rb. Leuven 9 november 2011; Corr. Rb. Dendermonde 26 februari 2010.
4. Corr. Rb. Dinant 7 februari 2013; Corr. Rb. Tongeren 7 maart 2012; Corr. Rb. Brugge 10 januari 2012; Corr. Rb. Antwerpen 5 januari 2011; Corr. Rb. Antwerpen 23 juni 2010; Corr. Rb. Dendermonde 26 februari 2010.

haat op alle vlakken van het maatschappelijke leven strafbaar te stellen. Niet alleen de Belgische wetgever, doch ook de internationale instellingen hebben diverse maatregelen genomen die het aansporen tot rassen- haat moeten beteugelen (Conventie van de Verenigde Naties van 7 maart 1966 over de afschaffing van alle vormen van racistische discriminaties, artikel 14 van het EVRM, artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam betreffende de Europese Unie, richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming). De idee van niet-discriminatie is derhalve diep geworteld in onze democratische samen- leving. De racistische uitlatingen van de beklaagde zijn de uiting van een ideologie van discriminatie die een permanent gevaar voor onze democratische waarden betekent. Gestrengheid in de bestraffing is in beginsel op zijn plaats.45”

“De door beklaagde gedane uitspraken kunnen, gelet op de bijzondere context waarin zij zijn gebeurd, dan ook niet anders opgevat worden dan als een tot haat en woede aanzettende assimilatie van vreemdelingen met criminelen enerzijds en sociaal profitariaat ander- zijds. ‘Haat’ in de zin van de Antiracismewet omvat immers de intolerantie, waaraan uitdrukking wordt gegeven in de vorm van een agressief nationalisme en etnocentrisme, discriminatie en vijandigheid tegen minderheden, immigranten en afstammelingen van immigranten (zie in dit verband Cass. 4 oktober 2006, Rev. dr. pén. 2007, 241, hetwelk verwijst naar de defi- nitie gegeven in het bestreden arrest van 18 april 2006). (…)

Er wordt immers middels een naar het grote publiek gevoerde propaganda een dermate hatelijk beeld opge- hangen van vreemdelingen, ten einde bij de bevolking (al dan niet reeds latent aanwezige) gevoelens van vreemdelingenhaat op te wekken, te voeden en/of aan te wakkeren.46”

“Het door de beklaagde gepleegde feit is bijzonder laakbaar en vertoont een manifest gebrek aan respect voor en verdraagzaamheid tegenover personen met een andere afkomst en cultuur. Beklaagde dient te beseffen dat het uiten van dergelijke racistische praat in een

1. Corr. Rb. Dendermonde 26 februari 2010.
2. Corr. Rb. Brugge 5 december 2011.

**26 \* 27**

geciviliseerde maatschappij wat de onze behoort te zijn, onder geen enkel beding kan worden getolereerd, bijzonder verwerpelijk en kwetsend is en de integriteit van het slachtoffer in een niet geringe mate aantast. Bovendien heeft het recente verleden aangetoond dat het klimaat van racisme en onverdraagzaamheid dat in onze samenleving is geslopen eveneens kan leiden tot bijzonder dramatische gebeurtenissen en tot daden van extreem geweld waardoor ook de open- bare orde en veiligheid in het gedrang wordt gebracht. Het is beangstigend te moeten vaststellen dat de zes kinderen van beklaagde worden grootgebracht door een vader waarvan de vrouw uitdrukkelijk stelt dat die problemen heeft met een andere cultuur, in het bijzonder moslims (zie stuk 4 strafdossier) en die mensen van een ‘vreemde origine als `besmettelijk’ beschouwt en hen omschrijft als bruinen’.

De volkomen misplaatste en denigrerende houding van beklaagde die klaarblijkelijk een diepgeworteld probleem heeft met mensen van vreemde origine zodat ook recidive niet uit te sluiten valt, dient dan ook bijzonder streng te worden aangepakt. Het behoort immers middels de straftoemeting de maatschappij te beschermen tegen deze delinquenten.47”

Naast de context, die vaak een belangrijke rol speelt, duiken twee elementen op:

» ofwel wordt de aard van de daad of het gedrag in niet mis te verstane bewoordingen geformuleerd;

» ofwel de ernst van de feiten, het misprijzen voor het slachtoffer als medemens en het onaanvaardbaar gedrag in onze samenleving, die geroepen is divers en verdraagzaam te zijn.

Tot slot moet benadrukt worden dat de laatste jaren

1. Corr. Rb. Dendermonde 30 januari 2012.

twee fenomenen meer op de voorgrond treden: de verzwarende omstandigheden, meestal in het kader van slagen en verwondingen, en de haatboodschappen via het internet.

#### De juridische definitie, een gedeeltelijke definitie

Uit wat voorafging blijkt voldoende dat de term ‘racisme’ juridisch niet eenvoudig te vatten is en dat het gebruik van dat begrip om bepaalde uitingen of daden aan te klagen vaak onterecht is. Er is geregeld sprake van verwarring tussen iets aanvoelen als racistisch en de voorwaarden die vervuld moeten zijn om van een inbreuk op de Antiracismewet te kunnen spreken.

###### En de vrijheid van meningsuiting?

In verschillende situaties wordt de vrijheid van meningsuiting ingeroepen. Dat was bijvoorbeeld het geval in een dossier waarbij een man een congres organiseerde waarop er ook muziekoptredens waren en hij de aanwezigen toesprak. Twee cameraploegen maakten beelden die werden uitgezonden door de openbare omroep. Een juridisch expert van de politie maakte een analyse van de inhoud van de toespraak en besloot dat het wel degelijk ging om aanzetten tot haat of geweld. De rechtbank toetste de bewoordingen aan het recht op de vrijheid van meningsuiting en besloot dat er wel degelijk een inbreuk gepleegd was op artikel 20, 4° van de wet van 30 juli 1981.

Deze problematiek kwam ruimschoots aan bod in de Focus over vrijheid van meningsuiting in het *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011* van het Centrum. Die Focus toonde duidelijk aan dat bepaalde woorden als daden kunnen worden bestempeld – en dus verder reiken dan het ventileren van een mening.

### Racisme in sociaalwetenschappelijke zin

Binnen de sociale wetenschappen bestaat er veel lite- ratuur over racisme en raciale discriminatie. Daarin wordt vaak gezocht naar kenmerken die racistische attitudes en gedrag kunnen verklaren. Ander onder-

Discriminatie/ Diversiteit

zoek richt zich dan weer op de psychologische en maatschappelijke gevolgen van racisme en raciale discriminatie.

#### Achter de gedragingen, de attitudes en de stereotypen

Het Centrum inventariseert al jaren meldingen van discriminerende daden en discriminerend gedrag. Hoewel die het topje van de ijsberg zijn – heel wat mensen melden de daden waarvan ze het slachtoffer zijn niet – onderstrepen ze dat discriminatie een *feit* is. Nu het Centrum ook voor andere beschermde criteria bevoegd is, blijven de meldingen en de dossiers vooral over discriminatie op basis van zogenaamde ‘raciale discriminatie’ gaan (zie hoofdstuk 2, ‘Cijfers’).

Verschillende factoren verklaren dat fenomeen: het Centrum heeft meer ervaring en is beter vertrouwd met die materie; een uitgebreide sociale structuur buigt zich over andere criteria; de samenleving is nog onvoldoende vertrouwd met de antidiscriminatiewet- geving; enzovoort. Het overwicht van de meldingen van raciale discriminatie wettigt wel het belang dat eraan wordt gegeven in de strijd tegen discriminatie. Een preciezere aanpak van dat fenomeen is dan ook relevant. Naast het *inventariseren* van discriminatie op basis van raciale criteria moeten we daarom ook proberen te achterhalen welke *psychosociale oorzaken* en welke *mechanismen* aan de basis van racisme liggen. Het gaat hier niet meer om daden of gedrag, maar om stereotypen en vooroordelen.

**Stereotypen** situeren zich op cognitief niveau: het zijn hardnekkige en vereenvoudigde voorstellingen die we hebben van de wereld die ons omringt, en meer bepaald van sociale groepen.48 We gebruiken allemaal stereo- typen, vaak onbewust, omdat de menselijke geest een vereenvoudigde kijk op de dingen nodig heeft om zich- zelf in die complexe wereld terug te vinden. Hoewel ze nuttig zijn voor het functioneren van de mens in de samenleving, kunnen stereotypen bijzonder schadelijk zijn wanneer ze zonder onderscheid op alle leden van een groep worden toegepast.

Een **vooroordeel** is een negatieve houding of een neiging om zich negatief op te stellen tegenover een groep of tegenover leden van die groep. Het berust op een verkeerde en starre veralgemening en is, met andere

48 Deze en de volgende definities komen uit het *Sensibilisatieprogramma inzake*

woorden, een bijzonder soort stereotype. Het gaat om een houding met een sterke affectieve dimensie tegen- over personen of groepen met een aantal kenmerken die als negatief worden aanzien. Die houding vindt meestal haar oorsprong in overtuigingen en waarden die door positieve of negatieve ervaringen kunnen veranderen.

Racistisch **gedrag** is een handeling of een geheel van handelingen die als de veruiterlijking of de concretise- ring van vooroordelen kan worden beschouwd.

Tussen stereotypen, vooroordelen en gedrag is er een verband, maar dat verband is niet causaal of automatisch. Een racistische attitude kan tot uiting komen in gedrag wanneer dat gedrag wordt veroor- deeld. Omgekeerd kan gedrag discriminerend zijn zonder door een bewust vooroordeel te zijn ingegeven. Stereotypen kunnen zich ook achteraf manifesteren, om vooroordelen te rechtvaardigen of te rationaliseren (dat is bijvoorbeeld vaak het geval bij angst voor het onbekende).

###### Hoe meet je racistische attitudes?

Hoewel attitudes minder zichtbaar zijn dan gedrag, kunnen ze toch afdoende in kaart worden gebracht, via peilingen met vragenlijsten. Het gaat dan om zoge- naamde ‘zelfgerapporteerde peilingen’, waarbij vragen worden gesteld over de perceptie, het vertrouwen en de gevoelens van sympathie of antipathie tegenover verschillende groepen van vreemde origine. De resul- taten van bepaalde vragen kunnen afzonderlijk worden onderzocht; zo blijkt uit de *Tolerantiebarometer* die in 2009 in opdracht van het Centrum verscheen dat 29 % van de Belgen er zich ‘(zeer) ongemakkelijk’ bij zou voelen wanneer hun zoon met iemand van een etni- sche minderheid zou trouwen.49 Verschillende vragen kunnen ook gebundeld worden om meer complexe ideeën te meten. In dat geval worden de respondenten gevraagd om mee te delen hoe ze staan tegenover een aantal stellingen (of ‘items’) in verband met een voor- werp of een situatie (op een schaal die bijvoorbeeld gaat van ‘eens’ tot ‘niet eens’). Het verband tussen de verschillende items wordt statistisch getest om zeker te zijn dat ze allemaal verband houden met de in kaart te brengen denkbeelden (zoals ‘tolerantie’ dat in ons

*discriminatie en de wetgeving in de strijd tegen discriminatie*, een synthesever- slag van het Centrum, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uit 2007. Dat verslag [kan worden geraadpleegd op www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Publicaties’.

49 Zie pagina 66 van de *Tolerantiebarometer* van het Centrum, die kan worden ge- [raadpleegd op www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Publicaties’.

**28 \* 29**

geval was). Voor elke respondent kan een gemiddelde score worden berekend die weergeeft hoe hij/zij tegen het onderzochte item aankijkt. De scores worden vervolgens opgeteld, waarna men een algemeen beeld krijgt van de attitude van de onderzochte populatie.

Discriminatie/ Diversiteit

Verschillende vragen stellen om een attitude te peilen is interessant omdat je zo enerzijds inzicht kan krijgen in de complexe verbanden die haar bepalen en ander- zijds rekening kan houden met de ambivalentie die sommige racistische attitudes kenmerkt. Sommige mensen mogen dan wel zeggen dat ze het eens zijn met het principe van gelijke kansen, maar als je doorvraagt, kan je erachter komen dat ze de verschillen tussen culturen te groot vinden en dat ze – zodra een drempel wordt overschreden – volgens hen de Belgische samen- leving bedreigen. Dat is des te interessanter omdat er, zoals eerder in deze Focus aangestipt, een ontwikke- ling aan de gang is van openlijk racisme naar subtie- lere vormen van racisme. Die verschillende vormen bestaan naast elkaar, waardoor het onmogelijk is om één maatstaf voor racistische attitudes vast te leggen. Daarom doen wetenschappers veeleer hun best om de verschillende aspecten van die attitudes zo nauwkeurig mogelijk te omschrijven en om onderlinge verbanden in kaart te brengen.

Een voorbeeld: de onderzoekers Meertens en Pettigrew50 hebben vragenschalen ontwikkeld om ‘subtiel racisme’ op te sporen. Die schalen gaan uit van drie mense- lijke eigenschappen: ‘het verdedigen van traditionele waarden’, ‘het uitvergroten van culturele verschillen’ en ‘het afwijzen van positieve gevoelens’. Het theoreti- sche onderscheid tussen ‘openlijk’ racistische attitudes en ‘subtiel’ racisme is nuttig, vanuit empirisch oogpunt, omdat het toelaat vast te stellen dat de samenleving de antiracistische norm gedeeltelijk heeft aanvaard, maar dat niet iedereen die op dezelfde manier heeft verinner- lijkt, waardoor meer of minder subtiele negatieve atti- tudes tegenover mensen van vreemde origine blijven bestaan. Nuances in attitudes (waaruit gedrag tegen- over mensen van vreemde origine voortvloeit) kennen en thuisbrengen is belangrijk, omdat het bewustma- kingswerk dan op die nuances kan worden afgestemd. Daardoor worden de juiste vragen gesteld, vragen die mensen ertoe aanzetten om bij hun eigen ideeën

1. Meertens en Pettigrew zijn sociaal psychologen gespecialiseerd in vooroordelen en racistische attitudes. Zie: “Le racisme voilé: dimensions et mesure”. In: M. Wieviorka (ed.), *Racisme et Modernité*, Parijs, La Découverte, 1992.

en praktijken stil te staan. Door identieke metingen na verloop van tijd te herhalen, kan je ook nagaan hoe attitudes zich ontwikkelen, wat noodzakelijk is om het antiracistische bewustmakingsdiscours bij te sturen. Door de kenmerken van racisme aan de hand van een vragenlijst na te gaan, kan je tot slot ook de verbanden in kaart brengen tussen racistische attitudes en de economische en sociale status van individuen, en bepalen welke variabelen daar invloed op hebben (negatieve of positieve ervaringen, omgangsfrequentie enzovoort).

Deze techniek brengt wel de moeilijkheid met zich mee om de juistheid van de metingen te garanderen. De gehergroepeerde items meten abstracte ideeën waarop achteraf een naam wordt geplakt*.* Grote omzichtigheid is dus geboden. De manier waarop je racisme meet – met andere woorden: de kenmerken die je uitkiest om te meten – hangt ook af van de theoretische houding die je aanneemt en de definitie van racisme die je in de vragenlijst hanteert. De definitie van en het in kaart brengen van de kenmerken van racisme zijn al langer een voedingsbodem voor een vruchtbaar weten- schappelijk en maatschappelijk debat. Dat gezegd zijnde wordt elke ‘meetschaal’ doorgaans getest en bijgestuurd tot er een consensus ontstaat over haar betrouwbaarheid om een bepaald idee te meten, en over haar onafhankelijkheid tegenover andere ideeën. Naast directe metingen van attitudes jegens mensen van vreemde origine legt een stroming in de sociale psycho- logie zich toe op het perfectioneren van *indirecte* meet- tests voor vooroordelen. Ze ontwikkelt hulpmiddelen om te peilen naar de redenen voor gedachten, gevoelens en onbewuste overtuigingen. Omdat die hulpmiddelen niet uitgaan van zelfverklaarde resultaten, kunnen we er attitudes mee meten waartoe we niet bewust toegang hebben. Enkele van die hulpmiddelen zijn het meten van de ‘sociale afstand’, het experiment met de ‘verloren brief’, impliciete associatietaken (meten van de reactietijd om twee ideeën met elkaar te associëren), sequentiële primingtechnieken enzovoort. In tegenstel- ling tot directe metingen aan de hand van een vragen- lijst zijn die metingen veel persoonlijker en moeilijker om samen te voegen. Ze kunnen wel worden gebruikt om mensen te wijzen op de verschillen tussen bewuste en onbewuste gedachten en om hen bewust te maken van bepaalde vooroordelen die ze hebben.

Al deze technieken geven ons een beter inzicht in nega- tieve, intolerante en racistische attitudes tegenover

mensen van vreemde origine. De onderliggende gevoe- lens en overtuigingen kunnen worden onderzocht en met elkaar in verband worden gebracht, wat toelaat om interne contradicties bij individuen in bloot te leggen. Door het racisme-geheel te deconstrueren op basis van verschillende attitudes, kunnen we gemak- kelijker de mechanismen doorgronden die negatieve attitudes tegen mensen van vreemde origine teweeg- brengen en ze beter bestrijden51.

#### Racisme als ‘heersend discours’

In hun boek ‘Racism’ geven Robert Miles en Malcolm Brown een interessante sociologische analyse: ze verde- digen de stelling dat racisme moet gezien worden als een geheel van denkbeelden of ideologie (in de socio- logische betekenis van het woord).

Een voorbeeld. Uit de *Tolerantiebarometer* van het Centrum bleek dat 32% van de respondenten akkoord ging met de stelling ‘dat sommige rassen begaafder zijn dan andere’. Nog eens 60% ging akkoord met de stelling ‘dat alle menselijke rassen gelijkwaardig’ zijn. Maar 7% ging akkoord met de (correcte) stelling ‘dat rassen bij de mens niet bestaan’. Dat toont aan hoe sterk de idee van het bestaan van rassen en van rassen- superioriteit nog aanwezig is in ons denken. Zo sterk dat velen die idee als normaal beschouwen. Hetzelfde geldt voor opvattingen en beeldvorming over andere culturen: in dezelfde *Tolerantiebarometer* gaf 35% van de respondenten aan ‘dat Maghrebijnen een bedrei- ging zijn voor onze cultuur en gebruiken’.

We hebben dus te maken met een breder geheel aan beelden en zienswijzen die bepalen hoe we naar ‘de ander’ kijken. Drie aspecten zijn daarbij belang- rijk. Laten we het voorbeeld over Maghrebijnen van naderbij bekijken, die een “bedreiging voor onze cultuur en onze gebruiken” zouden zijn. Ten eerste wordt die mening gedragen door een grote groep, en heeft ze (gewild of niet) een aanzienlijke impact op de algemene beeldvorming rond die groep in onze samen- leving. In die mate zelfs dat (sommige) betrokkenen

zichzelf op die manier gaan bekijken en definiëren. Ten tweede past die opinie binnen een groter geheel aan denkbeelden over Maghrebijnen, Arabieren, moslims, migranten … die veelal een uitgesproken negatieve connotatie hebben. Ten derde onderbouwt en structu- reert ze een verhouding tussen een dominerende en een gedomineerde cultuur. Ze is onlosmakelijk verbonden met de manier waarop een maatschappij zichzelf defi- nieert. Als wij een andere cultuur als ‘traditioneel’ omschrijven, ligt daar impliciet een zelfdefiniëring als ‘modern’ in vervat. De opinie vertolkt een zekere machtspositie van de dominerende tegenover de gedo- mineerde, en daarmee de impliciete verwachting van assimilatie (aan de dominerende cultuur).

*“Ideology is the mode of apprehension of reality shared by a whole culture, to the point where it becomes omnipresent and, for that very reason, goes unrecognized.*52*”*

Die drie aspecten zijn de basis van wat in de sociale wetenschappen een *ideologie* of *heersend discours (hegemonie)* wordt genoemd.53 De kracht van een heer- send discours ligt enerzijds in zijn onzichtbare karakter, anderzijds in de allesomvattende wijze waarop het de realiteit structureert. We zijn ons met andere woorden niet (altijd) bewust van de onderliggende denkbeelden die onze perceptie sturen. Bovendien hebben die denk- beelden geen aanwijsbare auteur maar, zoals hierboven al aangegeven, zijn ze het resultaat van een maatschap- pelijk proces dat de *in-* en de *out-*groep definieert.

Het wetenschappelijk racisme dat in het begin van deze Focus aan bod kwam is dus geen bron van racistische ideologie, maar veeleer een uiting ervan. Zeggen dat sommige menselijke rassen begaafder zijn dan andere en dat Maghrebijnen een bedreiging vormen voor onze cultuur is dat ook. Bij racisme gaat het om een geheel van waarden, normen en opvattingen waarbij de ‘eigen groep’ of de *‘in-*groep’ zich superieur voelt tegenover ‘de andere’ of de *‘out-*groep’. De vertaling van de eigen groep kan gebeuren via ‘raciale termen’ (notie ‘ras’), via ‘cultu- rele termen’ (notie ‘cultuur’) of zelfs via andere concepten. De verschillende vormen die het ‘racisme’ al heeft aangenomen door de geschiedenis heen zijn inhe-

1. Naast het meten van racistische attitudes kunnen nog andere aspecten van ra- cisme worden gemeten. Het meten van rassendiscriminerende gedragingen (gevallen en vormen), de perceptie van (mogelijke) slachtoffers van rassendiscri- minatie, het meten van ongelijkheden tussen groepen op basis van hun afkomst, zijn stuk voor stuk manieren om racisme vanuit een meetoptiek te benaderen. Het Centrum legt zich hier al jaren op toe door meldingen te verzamelen en te analyseren en door (in 2012) de *Diversiteitsbarometer* en (in 2013) de *Socio- economische Monotoring* uit te werken.
2. C. Guillaumin, *Racism, Sexism, Power, and Ideology*, New York, Routledge, 1995, p. 35.
3. Niet te verwarren met het begrip ‘ideologie’ in het dagelijkse taalgebruik, dat staat voor ‘politiek gedachtegoed’.

**30 \* 31**

rent verbonden aan de relatie tussen meerderheid en minderheden. Racisme is contextgebonden. De manier waarop racisme tot uiting komt en tegen wie het gericht is, is altijd ingebed in een bredere maatschap- pelijke en politieke actualiteit. Zo boden de weten- schappelijke theorieën van eind de negentiende eeuw een legitimerend kader voor de machthebbers van die tijd. Ze moeten dan ook binnen die tijdgeest begrepen worden. Niet alleen had het Westen de tragische maar nog zeer recente geschiedenis van de slavenhandel af te handelen, ook de aanwezigheid in de kolonies moest worden gerechtvaardigd. Vanuit een discours over de ‘onbeschaafde’, ‘irrationele’, ‘lichtzinnige’ en ook ‘infe- rieure’ andere werd een argumentatie opgebouwd die de politieke realiteit kon rechtvaardigen. De ‘ongeci- viliseerde Afrikaan’ had de ‘beschaafde Europeaan’ nodig om vooruit te komen.

Discriminatie/ Diversiteit

#### Georganiseerd racisme

Wat in oorsprong een ideologie is, kan uitmonden in groepen van mensen die zich onderling organiseren op grond van die ideologie, en met de expliciete bedoeling om haar in de praktijk te brengen. Dan spreken we van ‘georganiseerd racisme’: als het noch tot een ideologie, noch tot één persoon of tot enkelingen beperkt blijft. Het naziregime en het apartheidsregime zijn daarvan natuurlijk voorbeelden, zoals aangestipt in het histo- risch overzicht waarmee deze Focus begon. Via stig- matisering, marginalisering, discriminatie en zelfs ontmenselijking werd de superioriteit van de ene groep boven de andere doorgedrukt, tot het zelfs het belangrijkste principe werd voor de organisatie van de samenleving en de staat.

Zich organiseren en groepen tegen elkaar opzetten is een belangrijke dimensie in dat proces. Het begint met het voeden van stereotypen, veralgemeningen en vooroordelen, die de weg moeten effenen om de supe- rioriteit van de ene groep boven de ander te claimen. Het zogenaamde ‘zondebokmechanisme’ treedt dan in werking: alles wat fout gaat is de schuld van ‘de ander’, en dus is het legitiem om zich daartegen te ‘verdedigen’ door die ander uit te sluiten. Dan is de stap gezet om een verschil in behandeling te verantwoorden en zelfs te eisen op grond van zogenaamd ras, afkomst, geloof of levensbeschouwing …

Ook vandaag en in ons land zijn er vormen van ‘georga- niseerd racisme’. Dat komt voor bij politieke partijen.

Ook daarbuiten komt het voor: organisaties als Blood

& Honour, Bloed - Bodem - Eer en Trouw, …, zijn manifeste vormen van georganiseerd racisme. Het hoeft zelfs niet zo manifest te zijn: mensen organiseren zich ook via internet: rond een website, een blog, een Facebook-pagina … Niet elke poging tot organisatie is succesvol, dat is evident, *et heureusement.* Maar het zou een ernstige fout zijn om te doen alsof die uitingen totaal onschuldig zijn en per definitie nooit tot iets zouden kunnen leiden.



**3.**

**VORMEN VAN**

**RACISME, HAAT EN**

**ONVERDRAAGZAAMHEID: FOBIEËN, ISMEN EN**

**ANTI‘S**

**32 \* 33**

Het Centrum stelt vast dat vormen van haat, onver- draagzaamheid, discriminatie of racisme tegen etnisch- culturele minderheden steeds vaker als een ‘fobie’, een ‘isme’ of een ‘anti’ worden benoemd.

Naast de bekende begrippen ‘xenofobie’ en ‘antisemi- tisme’, die al decennia gebruikt worden in het publieke en gespecialiseerde debat, heeft de term ‘islamofobie’ het laatste decennium een sterke opgang gemaakt. De voorbije jaren zagen we ook begrippen als ‘afrofobie’ (of het vooral in de Franse context gebruikte *‘negrofobie’)* opduiken. Ook ‘christianofobie’ (haat, onverdraag- zaamheid of discriminatie tegen christenen), ‘cathofobie’ (tegen katholieken), ‘asiafobie’ (tegen personen van Aziatische origine) en ‘sinofobie’ (tegen personen van Chinese origine) worden in verschillende mate gebruikt in (de marge van) het maatschappelijke debat.

Wat betekent racisme vandaag? Zijn er specifieke vormen van onverdraagzaamheid, haat en racisme waar etnisch-culturele minderheden vandaag in België mee worden geconfronteerd? Bestaat er zoiets als ‘omgekeerd racisme’? Wat met onverdraagzaamheid *tussen* de minderheden onderling? En moeten we niet stilaan vrezen voor een ‘wildgroei’ aan fobieën, ismen, en anti’s?

Het zijn moeilijke, prangende, en soms zelfs contro- versiële vragen, waarop het Centrum in dit hoofdstuk een antwoord zoekt. We laten daarbij de etnisch-cultu- rele minderheden zo veel mogelijk zelf aan het woord. Het Centrum stuurde daarom twee types vragenlijsten naar een grote groep representatieve verenigingen en individuele experten. Over hun visies en ideeën, hun verwachtingen en bezorgdheden leest u hieronder.

### Fobieën, ismen en anti‘s: wat zeggen de vertegenwoordigers van de etnisch-culturele minderheden, de actoren op het

terrein en de experten?

#### Tegen Joden (antisemitisme)

Discriminatie/ Diversiteit

Ook vandaag is er in België sprake van antisemitisme. Nog vaak worden Joodse graven geschonden en wordt op Joodse gebouwen graffiti met doodsbedreigingen aangebracht. Ook beledigingen en verbale of fysieke agressie komen vaak voor, onder meer in Antwerpen in de wijken waar Joden zichtbaar aanwezig zijn. Intussen is het internet uitgegroeid tot het bevoor- rechte medium voor antisemitisme, zowel rechtstreeks als in de vorm van antizionisme. Ook heel wat negati- onistische theorieën worden via het internet verspreid.

In 2004 werd de Waakzaamheidscel Antisemitisme opgericht. Ze had drie doelen: informatie over anti- semitisme uitwisselen, concrete dossiers systema- tisch opvolgen en analyseren, en belangrijke partners zoals de politie of het onderwijs sensibiliseren. In de Waakzaamheidscel zitten vertegenwoordigers van de Joodse organisaties en van de bevoegde ministeriële kabinetten (Justitie, Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen). Het voorzitterschap wordt beurtelings waar- genomen door het kabinet van Binnenlandse Zaken

en dat van Justitie. Het Centrum zit mee aan tafel en zorgt voor het secretariaat.

Het voorbije jaar zijn in de Waakzaamheidscel, naast concrete incidenten, ook twee belangrijke vraag- stukken aan bod gekomen: het nemen van veiligheids- maatregelen voor belangrijke gebouwen, zoals scholen en gebedshuizen; en het stimuleren van slachtoffers van antisemitisme om effectief een klacht in te dienen bij de politie. Daarnaast ging veel aandacht naar de rol van de media bij berichtgeving over antisemi- tisme; ook de aanstelling van referentiepersonen voor racisme en antisemitisme bij politie en magistratuur werd mee opgenomen.

###### Wat zeggen de respondenten?

Historicus Joël Kotek (ULB) beschouwt ‘antisemi- tisme’ als een uniek en onherleidbaar fenomeen, dat nog steeds “wijdverspreid is in alle lagen van de maat- schappij”: “Ik wil eens en voor altijd wijzen op het eigenzinnige karakter van de oudste vorm van haat, die het antisemitisme is.” Volgens hem moeten we

een duidelijk onderscheid maken tussen xenofobie, racisme en antisemitisme: “Het woord ’racisme’ is een vlag die te veel ladingen dekt. Nu ik erop heb gewezen dat etnocentrisme (…) eigen is aan alle samenlevingen (zie Lévi-Strauss), is het aangewezen om afhankelijk van de specifieke situatie te spreken van (biologisch) ’racisme’, ‘xenofobie’ of ‘antisemitisme’.” Wat anti- semitisme zo bijzonder maakt, en onderscheidt van racisme en xenofobie, is het complotdenken dat eraan ten grondslag ligt. De mythe van het Joodse complot ziet Kotek vandaag nog steeds terugkeren bij fascisti- sche en neonazistische bewegingen, en ook bij radicale moslimgroepen.

Henri Gutman, voorzitter van het Centre Communautaire Laïc Juif (CCLJ), legt een iets andere nadruk. Hoewel er een verschuiving merkbaar is, meent hij dat antisemitisme wel degelijk ‘raciale kenmerken’ kan hebben: “Antisemitisme heeft de afgelopen jaren een omwenteling ondergaan, hoewel de klassieke, zuiver racistische vormen van antisemitisme nog niet zijn verdwenen: het extreemrechtse antisemitisme van het einde van de negentiende tot de tweede helft van de twintigste eeuw bestaat nog, maar het is in de Europese samenlevingen een randfenomeen geworden.” Gutman waarschuwt dat antizionisme soms als dekmantel dient voor antisemitisme: “Een nieuwe vorm van anti- semitisme manifesteert zich vooral sinds het begin van de eenentwintigste eeuw. Onder het mom van antizio- nisme worden ernstige beschuldigingen geuit aan het adres van de Joden in België en in Europa. In naam van de Palestijnse zaak veroorlooft men zich beledigende uitspraken tegenover de Joden en komt het zelfs tot fysieke agressie. Dat radicale antizionistische discours maakt vaak gebruik van dezelfde elementen en thema’s als het klassieke antisemitisme.”

Ook Maurice Sosnowski, voorzitter van het Coördinatiecomité van de Joodse Organisaties in België (CCOJB) wijst op de toename van haatdragende taaluitingen. Haatboodschappen worden steeds meer mainstream, en de redenen hiervoor zijn volgens hem: een al te populistisch discours in de media en politiek, het onvoldoende bestrijden van cyberhate, een gebrek- kige historische kennis bij het grote publiek, en ook het ‘zich terugplooien op de eigen identiteit’ *(‘le repli identitaire’).* Sosnowski pleit er daarom voor om fors in te zetten op onderwijs en sensibilisering.

#### Tegen moslims (islamofobie)

‘Islamofobie’ is een term die vandaag erg vaak gebruikt wordt in het publieke en gespecialiseerde debat. Maar zowel over het verschijnsel islamofobie als over de term wordt nationaal en internationaal nog altijd gediscussieerd.

De term is pas ingeburgerd geraakt vanaf midden jaren negentig, en dan vooral na de aanslagen van 9/11. Baanbrekend was een studie van de Britse denk- tank Runnymede Trust, die islamofobie definieerde als een “ongefundeerde vijandigheid tegenover de islam, met angst voor en afkeer van alle of de meeste moslims tot gevolg”.54 Bij die definitie kunnen kanttekeningen gemaakt worden, die illustreren hoe moeilijk het feno- meen te vatten blijft. Zo is het niet altijd eenvoudig om een onderscheid te maken tussen enerzijds een bevoor- oordeelde attitude tegenover de Islam en moslims en anderzijds gerechtvaardigde religiekritiek. Ook is er de vaststelling dat de haat of discriminatie zich vaak richt tegen personen, omdat ze moslimzijn, en niet tegen de islam *an sich*.55 Sommigen vinden daarom dat we beter zouden spreken van ‘moslimhaat’.56

Meer dan de helft van de ‘meldingen van islamofobie’ bij het Centrum gaat over haatboodschappen op het internet en via de media, niet zelden vanuit een politiek gemoti- veerd discours. De centrale thema’s zijn het totalitaire karakter van de islam als ‘politieke ideologie’, islamise- ring, massa-immigratie en onderdrukking van vrouwen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen islam en extre- mistisch islamisme. Vaak worden online strafbare uitingen (strafbaar aanzetten tot geweld, discriminatie of haat) aangetroffen die op verzoek van het Centrum worden verwijderd. De internationale internetindustrie neemt anno 2013 nog onvoldoende haar verantwoordelijkheid.

Ook geweldacties komen voor als uitingsvorm van islamofobie (bijvoorbeeld vandalisme bij moskeeën)*.* In een aantal gevallen speelden ideologische motieven duidelijk een rol, maar vaak blijven daders en motieven onbekend, zodat het moeilijk is om algemene conclu- sies te trekken.

1. Runnymede Trust, *Islamophobia: a challenge for us all*, 1997.
2. I. Van Der Valk, *Islamofobie en discriminatie*, Amsterdam, Pallas Publications, 2012, p. 17.
3. Zie bijdrage van Naima Charkaoui, directeur van het Minderhedenforum, ver- derop in deze Focus.

**34 \* 35**

Tot slot kan ook discriminatie een uitingsvorm zijn van islamofobie. De beoordeling van discriminatie- zaken op grond van geloof (islam) is vaak bijzonder moeilijk. Verschillende aspecten dragen daartoe bij:

» In veel gevallen gaat het niet om enkelvoudige discri- minatie op basis van geloof, en is het moeilijk vast te stellen welke rol geloof speelt en welke rol de natio- nale en etnische afstamming van de benadeelde.

» Occasioneel is er sprake van discriminatie op meer- dere met elkaar verbonden gronden (geloof, etnici- teit en gender). In dat verband wordt er gesproken van ‘intersectionaliteit’. Door het intersectionele karakter van discriminatie zijn de benadeelden ervan (vooral moslima’s) extra kwetsbaar.

» Vaak zijn de benadeelden niet identificeerbaar als moslim (of zijn ze helemaal geen moslim) maar worden ze daarvoor aanzien op grond van uiter- lijke kenmerken, zoals huidskleur, of op grond van (pseudo)culturele kenmerken, zoals kledij.

Het islamofobe betoog richt zich in België zowel tegen aspecten van de religie als van de islamitische cultuur. Onderzoek heeft uitgewezen dat mensen meer geneigd zijn om zich af te zetten en de ander buiten te sluiten naarmate de islam meer wordt gezien als een cultuur dan als een religie.57 Islamofobie wordt vandaag dan ook in de eerste plaats gezien als een relatief recente vorm van het cultureel georiënteerde racisme.

###### Wat zeggen de respondenten?

Verschillende respondenten menen dat moslims vandaag tot de voornaamste slachtoffers behoren van discri- minatie, haat en onverdraagzaamheid in ons land. Zo meldt Didier Vanderslycke (Kerkwerk Multicultureel Samenleven) dat de overgrote meerderheid van ketting- mails die bij hen gemeld worden, “moslims als doelwit” hebben. Dirk Beersmans van Kruispunt Migratie- Integratie kaart dan weer aan dat sommige gemeenten weigeren om hun openbare begraafplaats, “nochtans bestemd voor iedereen”, beschikbaar te maken voor moslims “en met hen daarover in dialoog te gaan”. Ook de aanvraag voor een moskee in een wijk wordt, volgens Beersmans, “vaak anders behandeld en beoor- deeld dan de aanvraag voor een kerk van, bijvoorbeeld, een evangelische geloofsgemeenschap”.

Twee bijdragen zoomen specifiek in op het feno- meen islamofobie. Onderzoekster Nadia Fadil (KU Leuven) noemt “de veralgemening en verharding van het islamofobe discours” een van de meest opvallende tendensen van de laatste jaren. In haar bijdrage gaat ze op zoek naar de oorsprong en de achterliggende maat- schappelijke redenen van die tendens:

“Islam staat vandaag symbool voor alles wat ‘anders’ is en ook voor alle veranderingen die onze samenle- ving ondergaat. De laatste jaren zijn getekend geweest door een ontzettend grote verschuiving in een aantal vanzelfsprekendheden: vanzelfsprekendheid van ons pensioen, van ons sociaal model, van onze welvaart, van de samenstelling van onze populatie. In plaats van een manier te vinden om deze veranderingen te duiden en te begeleiden lijken ze te worden geprojecteerd op de moslim-ander. Die staat symbool voor al de veran- deringen die we voelen, en wordt daarom als een bedreiging ervaren. Terwijl die veranderingen dieper zijn, veellagiger zijn en met veel meer te maken hebben dan louter de kwestie ‘islam’.”

Hajib El Hajjaji en Fouad Benyekhlef van Muslim Rights Belgium wagen zich aan een definitie van het fenomeen. Zij zien islamofobie als “het geheel van discriminerende feiten, afwijzingen (op basis van voor- oordelen, haat, misprijzen) of geweld (verbaal, psycho- logisch of fysiek) tegen een of meerdere personen (of tegen een of meerdere instanties) vanwege hun echte of vermeende banden met het moslimgeloof”. De kwalitatieve nuances die ze vervolgens bij die defi- nitie aanbrengen raken belangrijke punten aan, zoals ‘vrijheid van kritiek op religie’ en ‘discriminatie op basis van perceptie’, en liggen in dezelfde lijn als de definitie van het Centrum.58 El Hajjaji en Benyekhlef stellen kernachtig: “Kritiek op een geloof is op zich geen uiting van islamofobie. Let wel: sommige isla- mofobe daden zijn op basis van de antidiscriminatie- wetgeving niet strafbaar. Dat moslims kunnen worden gediscrimineerd, wijst niet noodzakelijk op islamo- fobie, terwijl niet-moslims wel kunnen worden gedis- crimineerd door wat we als ‘islamofobe daden’ moeten omschrijven. Het gaat, met andere woorden, om een complex fenomeen waarmee niet alleen moslims te maken krijgen.’

1. I. Van Der Valk, *op. cit.*, pp. 20-21.

Discriminatie/ Diversiteit

1. Zie: *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2008*, pp. 57-63.

Net als Fadil waarschuwen El Hajjaji en Benyekhlef voor de banalisering van het islamofobe discours. Terwijl die retoriek vroeger nog exclusief leek te behoren tot extreemrechtse groeperingen, wordt ze tegenwoordig steeds vaker verspreid door politici en intellectuelen van allerlei strekking, en door diverse media.

#### Tegen Roma, Sinti en

woonwagenbewoners (antiziganisme)

Antiziganisme is niet nieuw in België. Het fenomeen bestaat al eeuwen, ook al komen woonwagenbewo- ners uit verschillende landen en hebben ze een uiteen- lopende etnische achtergrond. Wat hen verbindt, is dat ze meestal in een caravan wonen en dat ze vaak minstens een deel van het jaar rondtrekken. Het anti- ziganisme heeft in België wel een nieuwe dimensie gekregen, eerst na het uiteenvallen van het voorma- lige Joegoslavië en de komst van tal van Kosovaarse Roma; vervolgens met de oostwaartse uitbreiding van de Europese Unie: sindsdien focust het op de Roma die uit Slovakije, Roemenië en Bulgarije afkomstig zijn.

Die twee groepen – die meestal door elkaar worden gehaald – hebben een overduidelijk imagoprobleem. ‘Dieven’, ‘bedelaars’, ‘sjacheraars’: de stereotypen en vooroordelen waarmee ze te kampen hebben zijn legio en maken dat ze, zelfs door vertegenwoordigers van het gezag, anders worden behandeld en dat ze worden gediscrimineerd.

Sinds 2011 is het aantal meldingen van antiziganisme bij het Centrum jaarlijks zowat verdubbeld (meer dan dertig in 2013). Al bij al blijven de cijfers laag; die duidelijke onderrapportering kan te wijten zijn aan een zeker wantrouwen tegenover de overheid of aan het feit dat de betrokkenen eerst in andere behoeften moeten voorzien. De meldingen wijzen wel op de belangrijke rol die de media spelen bij het tot stand komen van het negatieve imago van de groepen (een derde van de meldingen) en op het feit dat gezagsdra- gers zich vaak bezondigen aan discriminatie: dan kan het gaan om een ambtenaar van de gemeente of het OCMW die weigert om Roma in het gemeenteregister in te schrijven, het weigeren van dringende medische hulp, een schooldirecteur die weigert een kind in te schrijven, een politieambtenaar die chantage pleegt enzovoort. Vaak gaat het om feiten tussen personen die moeilijk te bewijzen zijn.

###### Wat zeggen de respondenten?

Volgens Ahmed Ahkim, directeur van het Centre de médiation des Gens du Voyage et des Roms en Wallonie, verschilt het racisme tegenover Roma en woonwagenbewoners niet wezenlijk van het racisme tegenover andere gemeenschappen, maar is het wel intenser. Volgens hem komt die grotere intensiteit voort uit “de armoede en de buitenlandse origine waarmee Roma vereenzelvigd worden" en "hun andere manier van wonen (in een woonwagen)”.

Dirk Beersmans van het Kruispunt Migratie-Integratie is er wel van overtuigd dat Roma en woonwagenbewoners te maken hebben met een specifieke vorm van discrimi- natie “door het manifest en bewust niet aanpassen van de regelgeving en maatschappelijke voorzieningen aan de specifieke vereisten van deze groepen, waar dit voor gelijkwaardige situaties wel gebeurt voor andere bevol- kingsgroepen”. Hij voegt eraan toe dat “claims van deze bevolkingsgroepen, in het bijzonder als het gaat om maat- schappelijke aanpassingen aan hun levenswijze en -over- tuigingen, worden beschouwd als onterecht en onnodig”. Als voorbeeld haalt hij aan dat opvangterreinen voor woonwagenbewoners ontbreken en dat het onderwijs geen rekening houdt met hun specifieke situatie.

Koen Geurts van de Foyer en de Raad van Roma, Sinti en Woonwagenbewoners wijzen op de rol van de media. Volgens Geurts “is de rol van de media in het stigmati- seren van Roma nog steeds bijzonder groot”. De Raad voegt daaraan toe dat “de Belgische media tonen dat Roma ongewenst zijn en een gevaar voor de samenle- ving vormen. Door Roma af te schilderen als criminelen of sjacheraars, zetten de Belgische media de mensen aan tot haat tegenover de Romagemeenschap”. Als mogelijke oplossing schuiven de ondervraagde personen dezelfde elementen naar voren: dialoog en participatie. Ahmed Ahkim roept op om “de link te leggen tussen voorstel- lingen, gevoelens en de werkelijkheid, vooral wat de soci- aaleconomische situatie van deze minderheden betreft”. Koen Geurts ziet ruimte voor verbetering “door in dialoog te treden met de juiste personen, ook van etni- sche minderheden, en hen te laten participeren op elk niveau”. De Raad zoekt het in dezelfde richting: ze pleit ervoor om “leden van deze groepen de mogelijkheid te bieden om deel uit te maken van het maatschappelijke gebeuren” en voegt eraan toe dat “dat moet bewijzen dat zij ook kunnen bijdragen tot het welbevinden van het land en van de samenleving”. Iedereen wijst ook op de

**36 \* 37**

rol van de media en roept de media op “om een fatsoen- lijk beleid uit te werken in verband met beeldvorming” (Koen Geurts) en benadrukt dat “de strijd tegen discrimi- natie in de media en tegen de discriminerende uitspraken van personen met een voorbeeldfunctie een absolute prioriteit is” (Ahmed Ahkim).

Discriminatie/ Diversiteit

#### Tegen personen van Sub-Saharaanse origine (afrofobie/negrofobie)

Uit een studie van het Centrum blijkt dat Belgen dan wel een gunstiger beeld hebben van personen van Afrikaanse (of Sub-Saharaanse) origine dan van andere minderheidsgroepen, maar dat men hen niet- temin beschouwt als “lui”, “minderwaardig” en “minder beschaafd”.59 Tegelijk blijkt dat personen van Sub-Saharaanse origine zelf vinden dat ze vaker het slachtoffer zijn van vooroordelen en discriminatie dan andere minderheidsgroepen, en dat ze dat wijten aan uiterlijke kenmerken en dan vooral hun huidskleur.

Het Centrum ziet die resultaten bevestigd in zijn indivi- duele dossierbehandeling. Het vindt ook dat deze heden- daagse vormen van onverdraagzaamheid, discriminatie en racisme nog steeds sterk beïnvloed worden door een historische context. Uit de meldingen die het Centrum ontvangt, blijkt dat discriminatie, zowel op het werk als voor huisvesting, vaak gebaseerd is op stereotypen die we uit ons koloniale verleden hebben geërfd. Zo wordt op de arbeidsmarkt de intelligentie van personen uit Sub-Sahara- Afrika constant in vraag gesteld, en vrezen in de huis- vestingssector eigenaars dat ze hun huis of appartement aan luidruchtige en weinig zorgzame personen zullen verhuren. Dat bewijst hoe diep de stereotypen verankerd zitten in het collectieve geheugen van de Belgen.

Een (h)erkenning van de rol van het verleden is aan de orde. Het rapport van de Rondetafels van de Interculturaliteit vroeg België om “klaarheid te scheppen in zijn eigen geschiedenis”.60 Het bestuurscomité beval ook aan dat de politieke overheden “op een zichtbare manier” het koloniale verleden erkennen.

1. Naar aanleiding van het Internationaal Jaar voor Mensen van Afrikaanse Afkomst, maakte het Centrum in 2011 een stand van zaken op van de situatie in België van personen van Sub-Saharaanse afkomst. Zie: [www.diversiteit.be/](http://www.diversiteit.be/discriminatie-van-personen-van-sub-saharaanse-afkomst) [discriminatie-van-personen-van-sub-saharaanse-afkomst](http://www.diversiteit.be/discriminatie-van-personen-van-sub-saharaanse-afkomst).
2. Voor het rapport, zie: [www.milquet.belgium.be/nl/rapport-van-de-rondetafels-](https://cvg.arxus.eu/WGT/RA-DISC-DIV-JV/Shared%20Documents/www.milquet.belgium.be/nl/rapport-van-de-rondetafels-van-de-interculturaliteit) [van-de-interculturaliteit.](https://cvg.arxus.eu/WGT/RA-DISC-DIV-JV/Shared%20Documents/www.milquet.belgium.be/nl/rapport-van-de-rondetafels-van-de-interculturaliteit)

###### Wat zeggen de respondenten?

Personen van Afrikaanse origine worden in ons land “blijvend” met racisme geconfronteerd, dixit David De Vaal, directeur van De Acht. Andere respondenten bevestigen dat. We hebben het dan over het ‘klassieke’ racisme, dat personen op basis van zogenaamde ‘raciale’ kenmerken als inferieur beschouwt. Professor Joël Kotek (ULB) stelt duidelijk: “Zowel in België als in Frankrijk lijken Belgen van Afrikaanse herkomst de voornaamste slachtoffers van racisme in de strikte zin van het woord te zijn.” Ook Chantal Eboko van Femmes Africaines legt de nadruk op de blijvende aanwezigheid van het superioriteitsdenken. Hoewel ze een verbetering ziet in sommige sectoren op vlak van diversiteit, waarschuwt ze ook voor minder zichtbare vormen van discriminatie en racisme. Ze stelt strijdvaardig: “Er worden meer en meer personen van Afrikaanse herkomst aangeworven, maar kijk even naar de lonen: zij krijgen voor een soortgelijke functie een onevenredig loon!”

Net als andere respondenten ziet Kalvin Soiresse van het Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations twee belangrijke kaders waarin haat, onverdraagzaamheid en discriminatie tegen etnisch-culturele minderheden vandaag functio- neren: de economische crisis en de banalisering van haatboodschappen. Opmerkelijk is dat Soiresse stelt dat een klassieke aanpak van racistische haatbood- schappen vandaag niet meer werkt: “Het strafbaar stellen en maatschappelijk veroordelen van racisme heeft geholpen in de strijd tegen racistische uitla- tingen. Maar vandaag is dat niet langer zo. In een land dat diversiteit officieel aanmoedigt, worden we almaar vaker geconfronteerd met racistische uitla- tingen tegenover een bepaalde etnische groep en blijkt dit de normaalste zaak van de wereld.” Daarom is het absoluut nodig dat overheden, media en politiek het fenomeen van migratie ook op een positieve manier belichten. Het koloniale verleden en de realiteit van migratie erkennen is een grondvoorwaarde om een samenleving op te bouwen: ‘Waarom een bepaalde cohesie binnen de samenleving in stand willen houden en tegelijk bijna een eeuw gedeelde geschiedenis tussen België en sub-Saharaans Afrika onder de mat proberen te vegen? Hoe wil je dat dit lukt wanneer de samen- leving de inbreng van de opeenvolgende generaties migranten niet naar waarde weet te schatten?’

#### Tegen migranten, asielzoekers en nieuwkomers

Gevoelens van haat en onverdraagzaamheid tegen vreemdelingen, asielzoekers en nieuwkomers hebben een onmiskenbare link met migratiestromen en het daarrond gevoerde beleid – of met hoe dat beleid gezien wordt.

Onze samenleving wordt steeds diverser en vertoont duidelijk het beeld van een migratiemaatschappij. Dat gezegd zijnde voerde ons land de voorbije decennia geen migratiebeleid (onder die noemer) maar wel wat dat tot voor kort bijna uitsluitend een ‘vreemdelin- genbeleid’ werd genoemd. Het ging gepaard met een drievoudige maatschappelijke en politieke polarisatie: één rond het socio-economische, één rond identiteit en één rond veiligheid. In het maatschappelijke en poli- tieke debat wordt nog altijd vaak en hard ingespeeld op een gevoel van angst voor migranten, asielzoekers en nieuwkomers.

De haat, de onverdraagzaamheid en het racisme waar die groepen het slachtoffer van zijn, uiten zich op drie manieren: haatboodschappen, haatmisdrijven en discriminatie.

Wat haatboodschappen betreft, ontvangt het Centrum vooral meldingen over kettingmails die aanzetten tot haat, discriminatie en geweld. Die worden doorgestuurd via e-mail, gepost op blogs en Facebook-pagina’s, of verspreid via Twitter. Er is vaak een dramatisch en anekdotisch zondebokver- haal in terug te vinden: vreemdelingen, asielzoekers en nieuwkomers krijgen de schuld toegeschoven voor sociale wantoestanden, zoals armoede, werkloosheid en stedelijke verpaupering. Om dat verhaal te onder- bouwen, verspreiden de kettingmails foute informatie, bijvoorbeeld over de financiële steun of verregaande medische hulp die asielzoekers zouden krijgen. Het is daarna een kleine stap om hen of andere bevolkings- groepen met een migratie-achtergrond van sociaal *profitariaat* te beschuldigen.

Occasioneel krijgt het Centrum ook meldingen van geweldmisdrijven, maar hier stuiten we op een lage meldingsbereidheid bij asielzoekers en mensen zonder geldige verblijfsdocumenten. Uit angst voor repre- sailles of nadelige gevolgen voor hun verblijfsdossier, zien zij vaak af van een klacht bij de politie – hoewel

hun klachtrecht in principe gegarandeerd is.61

Tot slot zijn vreemdelingen, asielzoekers en nieuwko- mers vaak slachtoffer van discriminatie. Vooral op de arbeids- en huisvestingsmarkt worden ze blijvend en hardnekkig met uitsluiting geconfronteerd.

Vreemdelingen worden ook geweigerd op basis van hun verblijfsdocumenten, vooral wanneer ze geen Belgische identiteitskaart kunnen voorleggen. Het verblijfsstatuut of de aard van de inschrijving in het bevolkings-, wacht- of vreemdelingenregister bepaalt vaak de toegang tot goederen en diensten.62 Hoewel de juridische oefening complex is, kan een onderscheid op basis van iemands verblijfsstatuut gezien worden als een onderscheid op grond van ‘nationaliteit’ – en zo onder de Antiracismewet vallen. Het kan dan gaan om een inschrijving bij de videoclub om de hoek, de toegang tot een discotheek of een commerciële promotie van een gsm-provider. Het is belangrijk om aan te stippen dat er dan zeker niet altijd racisme of onverdraagzaamheid in het spel is. Maar bijvoorbeeld in het uitgaansleven, waar het weigeren van mensen van niet-Belgische origine door discotheken, cafés of dancings een hardnekkig probleem blijft, zien we dat ‘geen Belgische identiteitskaart kunnen voorleggen’ daar nu ook een argument is.

###### Wat zeggen de respondenten?

Verschillende respondenten spreken van een stijgende onverdraagzaamheid tegenover asielzoekers en vluchte- lingen. Els Keytsman, directeur van Vluchtelingenwerk Vlaanderen, vat het treffend samen: “België geeft dan wel bescherming, maar niet iedereen is daarna even gastvrij.” Vooral bij het zoeken naar een woning of het vinden van een job worden vluchtelingen en asielzoe- kers met discriminatie geconfronteerd.

Er is een duidelijke verschuiving in de beeldvorming waar te nemen. Keytsman: “‘Asielzoekers’ en ‘vluch- telingen’ zijn een containerbegrip geworden. Voor de modale Vlaming is zowat elke nieuwkomer een ‘asiel- zoeker’ die naar hier komt ‘om te profiteren’ terwijl België toch ‘onmogelijk het OCMW van de wereld kan spelen’. Dat asiel een synoniem is voor bescher-

1. Zie het *Jaarverslag Migratie 2010* van het Centrum, pp. 106-107.
2. Zie ook het *Jaarverslag Migratie 2012* van het Centrum, p. 11.

**38 \* 39**

ming is nauwelijks geweten. Noch dat mensen hun land moeten ontvluchten om elders bescherming te vinden. Dat vluchten geen pretje is. Dat mensen vaak een bepaalde sociale status, inkomen en eigendommen hadden, en alles van de ene dag op de andere plots moesten achterlaten.”

Discriminatie/ Diversiteit

De overheid draagt een grote verantwoordelijkheid voor die beeldvorming. Els Keytsman gaat verder: “De overheid doet nauwelijks iets om dit beeld bij stellen. Vaak integendeel. Zo doet de overheid uitschijnen alsof vreemdelingen de oorzaak zijn van het stij- gende budget van de juridische bijstand. En vervol- gens knabbelt ze aan dat recht op juridische bijstand.” Ook Didier Vanderslycke (Kerkwerk Multicultureel Samenleven) is streng voor de politiek, en ziet een duidelijke link met het racisme in de maatschappij: “Op het politieke toneel wordt het asiel- en migratie- beleid niet alleen hard gespeeld, maar is het ook een beleidsdomein dat bij uitstek wordt gemanipuleerd in functie van de publieke opinie. Dergelijke poli- tieke manipulatie werkt racisme in de hand. Politici en andere beleidsverantwoordelijken moeten begrijpen dat wat zij beslissen en vooral zeggen in de media over asielzoekers en immigranten een effect heeft op het voeden van een racistisch of niet-racistisch klimaat in de samenleving.”

David De Vaal (De Acht) gaat daar dieper op in. Hij buigt zich over de trendverschuivingen die volgens hem waar te nemen zijn in het maatschappelijk-poli- tieke debat rond migratie, integratie en vluchtelingen. De Vaal ziet een belangrijke discoursverschuiving naar het culturele domein. Zo stelt hij “verhoogde assimila- tiedruk” vast, en ook dat “de idee dat culturele homo- geniteit in sterke mate noodzakelijk is voor sociale samenhang aan belang wint, in het bijzonder in de politieke ruimte.” Ook ziet De Vaal een “toenemende koppeling van volledig burgerschap en bijhorende rechten aan voorwaarden, soms van culturele aard”. Hij kaart de vaak onrealistische verwachtingen aan die gesteld worden inzake Nederlandse taalverwerving, en meent dat onrealistische en niet-functionele taaleisen “een schijnbaar objectieve basis voor racisme” dreigen te worden. Tot slot waarschuwt hij ook voor “een culturalisering van sociaal-economische oorzaken van achterstelling”.

Els Keytsman gaat nog een stap verder en meent dat ook het ‘institutioneel racisme’ toeneemt. Als voorbeeld

geeft ze dat asielzoekers geen vrijwilligerswerk mogen doen en dat het hen door ingewikkelde regelgeving erg moeilijk wordt gemaakt om te werken. Keytsman stelt scherp: “Politiek en administratie zeggen letterlijk dat er eigenlijk niet aan integratie moet worden gewerkt, ‘want we willen niet de indruk wekken dat ze mogen blijven’. En dus worden ook fundamentele rechten, zoals onderwijs, huisvesting, werk, vrijwilligerswerk in vraag gesteld.”

#### Racisme, een zaak van de ‘blanken’?

Verschillende van onze gesprekspartners lieten zich ook uit over de ‘richting’ die racisme kan aannemen. Is racisme louter een zaak van ‘blanken’, louter een zaak van de ‘meerderheid’?

#### EXTERNE BIJDRAGE

*Het Centrum stelt vast dat termen als ‘omgekeerd racisme’ of ‘antiblank racisme’ soms gebruikt worden in het publieke debat. Maar zijn die begrippen wel correct, en hoe moeten we kijken naar dat fenomeen? En wat met haat, onver- draagzaamheid, discriminatie en racisme tussen de etnisch- culturele minderheden onderling? Hoe moeten we daarmee omgaan in een steeds diverser wordende samenleving? Het Centrum vroeg het aan drie prominente stemmen uit het anti- racismeveld.*

Michael Privot, directeur European Network Against Racism (ENAR)

Als ENAR verzetten wij ons uitdrukkelijk tegen de term ‘omgekeerd racisme’ of ‘antiblank racisme’, omdat het gaat om een ideologisch tegenoffensief om de notie ‘racisme’ zelf uit te hollen. Ongeacht de manier waarop het tot uiting komt, is racisme voor alles de uiting van een machtsverhou- ding tussen een meerderheid en verschillende etnocultu- rele minderheden binnen een bepaalde context. Praten over ‘omgekeerd racisme’ in Europa is simpelweg bedrog. Het impliceert dat etnoculturele minderheden de meerderheids- bevolking zouden domineren, die de facto het gros van de politieke, economische en juridische macht in handen heeft, en die ook in de media de dienst uitmaakt. Meerderheid en minderheid worden daarbij tegenover elkaar gesteld met de volgende boodschap: “Het klopt dat sommige blanken racisten zijn, maar sommige zwarten zijn ook racistisch. Wanneer die hun attitude bijstellen, zullen wij (blanken) hetzelfde doen.” Dat standpunt schuift opzettelijk de verant-

woordelijkheid opzij van de meerderheid, die over de macht beschikt om gepaste maatregelen te nemen om de objectief vastgestelde ongelijkheden recht te zetten. Bovendien wordt ook de hoofdverantwoordelijkheid voor racisme afgewenteld op de (mogelijke) slachtoffers uit minderheidsgroepen.

Een evenwichtige analyse is noodzakelijk om een ondubbel- zinnige discussie te kunnen voeren en om de juiste koers te blijven varen. Tegelijk moeten we erkennen dat er bij minder- heden xenofobie en zelfs haat bestaat tegenover de meerder- heid en tegenover andere minderheden. In een enkel geval kan men ook praten over racisme, wanneer een machtsver- houding die in de oorspronkelijke samenleving bestond wordt overgezet naar gemeenschappen die hier in ballingschap leven. De verhouding tussen Turken en Koerden in Europa is daarvan een schoolvoorbeeld.

Het gaat niet om nieuwe of toenemende fenomenen, alleen worden de antiracistische gemeenschap en de bevolking in het algemeen zich er bewuster van. Hoewel de instanties die racisme bestrijden onvoldoende aandacht aan die feno- menen hebben besteed, omdat ze zich focusten op racisme en discriminatie door de meerderheidsbevolking, begint een en ander nu de goede richting uit te gaan. Organisaties die racisme bestrijden en organisaties die minderheden vertegen- woordigen moeten het voortouw nemen in de strijd tegen haat en discriminatie tussen minderheden, maar ook tegenover de meerderheid – om te voorkomen dat extremisten van allerlei slag zich dit thema toe-eigenen. Objectief gezien moeten we erkennen dat er nog geen kritische massa is voor een funda- mentele ommezwaai qua perceptie. Noch bij de instanties die racisme bestrijden, noch bij de etnoculturele minderheden.

Naima Charkaoui, directeur Minderhedenforum

Geen enkele maatschappelijke groep blijft gevrijwaard van vooroordelen. Slachtoffer zijn van discriminatie maakt je niet immuun om er dader van te worden. Het Minderhedenforum is tegen elke vorm van racisme en discriminatie, ongeacht het profiel van de dader of het slachtoffer. ‘Omgekeerd’ racisme is een verkeerde term, want die laat veronderstellen dat er ook ‘recht’ racisme zou kunnen bestaan. Nee, in de relatie tussen twee mensen kan er nooit sprake zijn van racisme met een ‘juiste’ of ‘foute’ richting, alleen van een dader en een slachtoffer.

Kijken we naar de maatschappij als geheel, dan krijgen we een ander verhaal. Discriminatie door de meerderheid heeft een veel grotere impact dan discriminatie door de minderheid. Dat geldt vooreerst puur kwantitatief. Onze samenleving telt

ongeveer 15% personen met een migratieachtergrond. Stel dat in onze samenleving 30% mensen racistisch zijn en dit gelijk gespreid is over de verschillende groepen. Dan telt onze totale bevolking 4,5% racistische mensen uit etnisch-culturele minderheden en 25,5% racistische meerderheidsmensen.

Maar het gaat om meer dan cijfers. De positie van verschil- lende groepen is immers niet gelijk. In ons land is de meer- derheidsgroep dominant, zowel politiek, economisch als maatschappelijk. Met andere woorden: de ‘witte’ meerderheid bepaalt de regels, verdeelt de jobs en zet de toon. De 25,5% mensen met racistische attitudes en een meerderheidsach- tergrond krijgen dus veel vaker kans om te discrimineren, en de minderheidsgroep loopt een groter risico om hen tegen te komen in zijn streven naar een goede opleiding, loopbaan, woning enzovoort. Dat is overigens ook de realiteit vandaag: op al die domeinen scoort discriminatie bitter hoog.

Een realiteit die zorgt voor veel frustraties bij de mensen uit die minderheidsgroepen. Confrontatie met discriminatie is een hypotheek op de ontwikkeling van een evenwichtig zelfbeeld en leidt bij sommigen tot een diepgeworteld negatief gevoel tegenover de meerderheidsgroep. Anderen wentelen hun ongenoegen af op groepen die nog lager in de maatschap- pelijke hiërarchie staan. De link met ‘omgekeerd racisme’ is snel gelegd.

Betekent dit dat we racisme door etnisch-culturele minder- heden moeten goedpraten? Allerminst. Tegelijk moeten we behoedzaam zijn dat het uitvergroten van ‘omgekeerd racisme’ niet wordt gebruikt als rookgordijn om het racisme door de meerderheid goed te praten. De beste strategie is en blijft om tegelijk tegen alle vormen van racisme ten strijde te trekken. Want haat zaait haat. De uitdaging bestaat erin om tot een dynamiek te komen waarin respect respect zaait.

Tommy Bui, voorzitter MRAX (Mouvement contre le Racisme, l’Antisémitisme et la Xénophobie)

Hoewel racisme zeker niet typerend is voor de ene of andere bevolkingsgroep, komt het binnen alle dominerende sociale lagen voor, ongeacht de factor ‘herkomst’. Het is inherent aan sociale differentiatie- en stratificatieprocessen die van alle tijden zijn, en van alle continenten.

Ook het zogenaamde ‘omgekeerd racisme’ is niets anders dan een – weliswaar ongepast – antwoord van gedomi- neerde groepen op het racisme waaraan ze door de domi- nerende groep worden blootgesteld. Hoewel racisme door de dominerende groep een structureel gegeven is, geven wij

**40 \* 41**

er de voorkeur aan om ‘omgekeerd racisme’ te zien als een defensieve houding of een conjunctureel fenomeen waarbij de dominerende groep wordt afgewezen. Het lijkt ons dan ook ongepast om tolerantie van de minderheden te eisen. ‘Verschillen aanvaarden’ mag dan al een basisprincipe voor sociale cohesie zijn, een houding die zonder meer van iedereen mag worden verwacht: tolerantie als eerste stap op weg naar samenleven kan alleen van de dominerende groep worden verlangd. Er is nog nooit van een slaaf geëist dat hij zijn meester tolereert.

Hoewel het hier om een non-discussie gaat, wordt de intel- lectuele perversiteit onderschat die achter de gelijkschakeling en wederzijdse opheffing van de twee begrippen ‘racisme’ en ‘omgekeerd racisme’ schuilgaat: *“Racisme maakt slachtof- fers. Omgekeerd racisme maakt ook slachtoffers. Gelijkspel.”* Het is mogelijk dat seksisme en geweld tegen vrouwen (in een extreem geval) tot afwijzing van mannen in het alge- meen kunnen leiden, maar dat doet niets af aan de ernst van het geweld dat die vrouwen ondergaan! In de context van racisme heeft die schijnlogica helaas wel ingang gevonden.

Niemand ontkent dat in onze hedendaagse multiculturele samenleving iedereen zijn steentje moet bijdragen, maar het is duidelijk dat de beslissingen (of toegevingen?) van de domi- nerende klasse, gezien haar positie, van essentieel belang zijn om de krijtlijnen voor het samenleven uit te tekenen. Net zoals die van de mannen dat zijn in het kader van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het Centrum gebruikt de uitdrukking ‘omgekeerd racisme’ niet. Hoe je ‘niet-omgekeerd racisme’ dan zou moeten noemen, is op zich al een interessante vraag: is dat dan ‘recht racisme’? Of ‘terecht racisme’? Of …?

Zoals onze gesprekspartners het hierboven stellen: niemand heeft een monopolie op vooroordelen, op xenofobie, op … Wie beweert dat alleen blanken racistisch kunnen zijn, die doet een zwaar racistische uitspraak. Het Centrum krijgt meldingen van racis- tische incidenten door leden van etnisch-culturele minderheden tegenover de blanke meerderheidsbevol- king én tegenover andere etnische-culturele minder- heden.

Daarmee zijn de woorden meerderheid en minderheid gevallen. Racisme en discriminatie gaan ook altijd over machtsverhoudingen, en in het overgrote deel van de gevallen over een meerderheid die zich van zijn macht bedient om een minderheid ongelijk te behan- delen. Die machtsverhouding uit het oog verliezen, zou maken dat we een essentieel kenmerk van racisme en van discriminatie over het hoofd zien. Maar het is niet omdat de globale verhoudingen in aantallen en in macht zijn wat ze zijn, dat er geen specifieke situ- aties kunnen zijn waarin het gedrag van iemand uit een minderheidsgroep als ‘racistisch’ moet gelabeld worden. Het Centrum treedt daar ook zonder enige aarzeling tegen op: Sharia4Belgium is daar een voor- beeld van. In dergelijke gevallen spreekt het Centrum gewoon van ‘racisme’, en ziet het geen enkele nood- zaak om dat als ‘omgekeerd’ te kwalificeren: dat adjec- tief voegt niets toe.

### Kritische beschouwing: ieder zijn eigen fobie?

Wat zijn de pro’s en contra’s van de evolutie dat etnisch-culturele minderheden een specifieke term ontwikkelen en gebruiken voor een vorm van haat, onverdraagzaamheid of racisme die tegen hen is gericht? Werkt dat ‘empowerend’, of zorgt het net voor een uitholling van het begrip racisme? Het Centrum laat drie experten aan het woord.

Discriminatie/ Diversiteit

#### EXTERNE BIJDRAGE

Tommy Bui, voorzitter MRAX (Mouvement contre le Racisme, l’Antisémitisme et la Xénophobie)

Het aanklagen van racisme door de verschillende minder- heden heeft een opvallende ontwikkeling gehad: van een zeker stilzwijgen – of zelfs een verhullen – naar een bewust aanklagen. De kijk op racistische fenomenen evolueert. Hij is

een afspiegeling van het grotere persoonlijke bewustzijn van de verschillende culturele en etnische componenten, net als het groeiende belang van het individu binnen de samenle- ving. Dat proces van massa-emancipatie, en vooral de even- tuele onderliggende eis om de identiteit van minderheden te erkennen, ligt mee aan de basis van de vele eigenaardigheden waarmee we vandaag te maken hebben. Een wereld die al aan een overdosis informatie is blootgesteld wordt nu ook nog eens door ‘ismen’ overspoeld: dat klopt. Maar afwijzing, discriminatie en erkenning van slachtoffers kan pas plaats- vinden wanneer de samenleving die fenomenen benoemt, in een poging om hun specifieke karakter te doorgronden.

Terwijl ‘ismen’ een wereld lijken te overspoelen die al geplaagd is door een overdosis aan informatie, kunnen verschijnselen als afwijzing of discriminatie alleen worden aangepakt – en kunnen de slachtoffers ervan alleen worden erkend – als de samenleving die verschijnselen herkent voor wat ze zijn.

Net als het feminisme of de gay pride moet ook de beweging tegen racisme voortdurend evolueren om telkens opnieuw een evenwicht te vinden tussen het uiten van de eigenheid op een positieve manier en het zoeken naar sociale cohesie om goed te kunnen samenleven. Die oefening is pas moge- lijk wanneer alle componenten van de samenleving eraan meewerken, zonder uitzondering.

De huidige trend om intermenselijke conflicten haast syste- matisch te juridiseren heeft, ten slotte, bijgedragen tot een spiraal van racistische aanklachten. Hoewel die trend vandaag onomkeerbaar lijkt, wijst hij op de rol die ngo’s als vertegen- woordigers van het middenveld moeten spelen om op het maatschappelijk debat te wegen. Het gewicht van racisti- sche fenomenen wordt immers niet zozeer bepaald door hun semantische impact, maar wel door de denkbeelden die erachter schuilgaan, door de sociale ongelijkheid die ze veroorzaken en door hun overdracht tussen generaties.

Naima Charkaoui, directeur Minderhedenforum

De laatste jaren zien we een term als ‘islamofobie’ opgang maken. Mogelijk komen in de toekomst ook andere termen die specifieke vormen van racisme omschrijven op het voor- plan. Het feit dat deze termen hun intrede maken in het publieke debat, weerspiegelt vooral een evolutie op het terrein. Inderdaad constateren we dat islamofobie sinds de eeuwwisseling enorm is toegenomen, zowel binnen het klas- sieke racistische discours als daarbuiten. Dergelijke evolu- ties stellen tegelijk nieuwe uitdagingen voor de strijd tegen racisme en discriminatie. Het gebruik van specifieke termen

zoals ‘islamofobie’ helpt daarbij tegelijk om deze nieuwe evoluties op het terrein zichtbaar te maken en dus ook expli- ciet voorwerp te maken van het publieke debat. In die zin hebben dergelijke termen zeker hun meerwaarde in de strijd tegen racisme en discriminatie.

Tegelijk houden dergelijke specifieke termen mogelijk een gevaar in, dat ze in plaats van racisme zichtbaar te maken dat net gaan versluieren. De uitdaging bestaat erin om duidelijk te blijven maken dat een fenomeen zoals islamofobie wel dege- lijk een bepaalde vorm van racisme is, en niet iets wat ernaast bestaat. Critici zijn er als de kippen bij om vormen van haat tegen moslims te vergoelijken als gerechtvaardigde kritiek op een godsdienst. Terwijl kritiek op gelijk welke levensbeschou- wing kan, wordt het racistisch als die uitmondt in haat tegen de aanhangers van die levensbeschouwing. In die zin is een term als ‘islamofobie’ misschien slecht gekozen. Zoals we xenofobie vertalen als ‘vreemdelingenhaat’, zouden we isla- mofobie misschien beter verwoorden als ‘moslimhaat’ opdat de vlag duidelijker de lading zou dekken. Het gaat hier dus wel degelijk om haat tegen wie als anders wordt beschouwd, en in het kielzog daarvan het uitsluiten van die ‘ander’, wat de kern vormt van racisme en discriminatie.

Het gebruik van verschillende termen kan dus helpen om verschillende vormen van racisme te benoemen en zo de vinger te leggen op nieuwe evoluties en de strategieën hieraan aan te passen. Tegelijk moet men ervoor opletten dat noemen niet leidt tot verbloemen: het is en blijft racisme.

Michael Privot, directeur ENAR (European Network Against Racism)

ENAR, het Europees netwerk tegen racisme, onderzoekt sinds 2001 jaarlijks hoe het met racisme en discriminatie in Europa is gesteld. Daaruit blijkt dat de strijd tegen racisme almaar complexer wordt. Dat instanties die racisme bestrijden er een almaar betere kijk op hebben, speelt daar natuurlijk in mee. Maar de complexiteit vloeit vooral voort uit het systeem- racisme. Dat is in heel Europa bijzonder diepgeworteld en moeilijk aan te pakken. Nu de Europese samenleving diverser is dan ooit tevoren, functioneren de huidige structuren niet langer naar behoren. Ze geven op grote schaal aanleiding tot discriminatie op grond van onder meer geslacht of etni- sche en culturele afstamming. Onze instellingen zijn geënt op de behoeften en verwachtingen van een samenleving die niet meer bestaat; ze moeten van binnenuit worden veranderd.

Om systeemracisme te kunnen bestrijden, moeten we het kluwen ontwarren van sociale, culturele en maatschappe-

Discriminatie/ Diversiteit

**42 \* 43**

lijke voorstellingen van de verschillende groepen die vandaag onze samenleving uitmaken. Daartoe volstaat de universele en ongenuanceerde benadering niet meer die de meeste instanties die racisme bestrijden altijd hebben gebruikt. Ze laat niet toe om de specifieke vormen van racisme waarmee Europeanen worden geconfronteerd aan te pakken. Een slavernij- en/of koloniaal verleden heeft bijvoorbeeld een andere impact op de voorstelling die men in Frankrijk, België of Polen van de zwarte bevolking heeft. Hetzelfde geldt voor Roma, moslims, Joden, Chinezen of Pakistani. Hoe discrimi- natie en uitsluiting zich voor elk lid van die groepen manifes- teren, verschilt van land tot land, afhankelijk van de culturele en historische context van de machts- of samenwerkings- verhoudingen die eigen zijn aan de samenleving en aan de minderheden die er nu deel van uitmaken.

We moeten erkennen dat onze samenleving complex is en dat er geen eenvoudig antwoord bestaat om racisme en de bijbehorende discriminatie aan te pakken. We moeten het beleid op elke groep afstemmen. Dat kan leiden tot een versnippering van de strijd tegen racisme, maar dat mag de erkenning van specifieke vormen van racisme (die als expo- nent van evenveel fobieën worden aanzien) niet in de weg staan. Erkennen we die specifieke vormen niet, dan zullen bepaalde groepen alleen op hun eigen problemen focussen, omdat de samenleving als geheel er niet in is geslaagd om hen te beschermen, en zullen ze de gemeenschappelijke aspecten van de strijd tegen racisme uit het oog verliezen.



**4.**

**WAT ZIJN VOLGENS DE ACTOREN OP**

**HET TERREIN DE PRIORITEITEN IN DE STRIJD TEGEN**

**RACISME, HAAT EN**

**ONVERDRAAGZAAMHEID?**

**44 \* 45**

Twee respondenten beginnen hun analyse met een algemene oproep aan de overheid. David De Vaal (De Acht) vraagt dat de overheid zelf een “nultolerantie voor discriminatie en racisme” zou hanteren, terwijl Dirk Beersmans (Kruispunt Migratie-Integratie) eraan

herinnert dat de diverse overheidsinstellingen een beleid moeten voeren dat aansluit bij hun opdracht, namelijk het ‘algemene belang’ dienen, en dat er op dat punt geen toegevingen gedaan mogen worden.

### Participatie en streefcijfers

Als we de strijd tegen onverdraagzaamheid, haat en racisme echt willen aanpakken, dan moeten we de etnisch-culturele minderheden zelf bij het beleid betrekken. Verschillende respondenten hameren op het belang van participatie. Voor Muslim Rights Belgium is het duidelijk: “*Les minorités ethno-culturelles doivent devenir des partenaires du changement pour sortir de la position victimaire.*” Koen Geurts (Foyer) stelt onomwonden dat de overheid rekening moet houden met ervaringen uit het veld bij het uitwerken van beleid “en niet alleen met academische onderzoeken die vaak ver van de realiteit af staan”. Het is essentieel om in dialoog te treden met de *juiste* personen, en de verte- genwoordigers van etnisch-culturele minderheden te laten participeren op elk niveau (lokaal, regionaal, nationaal). Het is daarbij de verantwoordelijkheid van de minderheden zelf om de juiste personen naar voren te schuiven, iets waar ze niet altijd in slagen. Het belang van die participatie kan nauwelijks over- schat worden. Dirk Beersmans (Kruispunt Migratie- Integratie) vat mooi samen hoe groot de kloof soms kan zijn tussen *over*heden en *minder*heden:

Discriminatie/ Diversiteit

“Om een dialoog tussen overheden en bevolkings- groepen (…) constructief te laten verlopen, is een mini- male wederzijdse erkenning nodig. Erkenning in de zin van minimale openheid en luisterbereidheid (nieuws- gierigheid) naar elkaars standpunten, maar ook een minimaal begrip en kennis van de leefwereld van de andere. Daarom is het ook belangrijk dat bevolkings- groepen zicht krijgen op de bestuurlijke logica van een overheidsinstantie, zodat zij herkennen wanneer het gaat om uitsluiting, en wanneer om noodzake- lijke bestuurlijke overwegingen. Omdat leefwerelden complex kunnen zijn, ook die van een bestuurlijke overheid, is het nodig dat betrokkenen voldoende mogelijkheden krijgen om zicht en begrip te krijgen van de ‘andere’. Daarvoor is het gebruik van sleutel-

figuren, tussenpersonen, ondersteunings- en begelei- dingsdiensten en -instanties nuttig en zinvol.”

Naast de vraag om meer participatie loopt ook de eis voor streefcijfers en quota’s als een rode draad door- heen de bijdragen van de minderheden. Zo pleit Dirk Beersmans voor een doorgedreven monitoring en het hanteren van duidelijke *benchmarks* en *indicators*: “Zowel initiatieven als resultaten van instellingen en instanties moeten gemonitord, geëvalueerd en aange- past worden op basis van hun gelijkwaardig effect naar alle bevolkingsgroepen. Dit betekent ook dat streefcij- fers moeten opgesteld en gehaald worden, en expliciet gemotiveerd wordt waarom streefcijfers niet gehaald worden en hoe dit geremedieerd wordt.” Streefcijfers opstellen en opvolgen moet algemeen ingang vinden, “in alle sectoren van de economie – de overheid voorop”, zegt Kerkwerk Multicultureel Samenleven (KMS), en dat om een effectief diversiteitsvriendelijk personeelsbeleid mogelijk te maken. Voor KMS is “de tijd van de zachte aanpak” nu voorbij: “Quota zijn nu nodig, maar ook verplichting van verslaggeving in het jaarlijkse ondernemingsverslag over de gehaalde resultaten en geleverde prestaties in het etnisch-cultu- reel diversiteitsbeleid. Dat gaat samen met een goede ondersteuning van werknemers en werkgevers in het omgaan met verschillen op de werkvloer. Divers personeel op de werkvloer is een van de krachtigste manieren om stereotypen te ontkrachten.”

### Werken, weten, wonen

Tewerkstelling, onderwijs en huisvesting zijn de voor- naamste sectoren waarin de respondenten willen dat er actie wordt ondernomen. Zo stelt Muslim Rights Belgium dat discriminatie in onderwijs en tewerkstel- ling prioritair moeten aangepakt worden, omdat die sectoren *“les deux vecteurs d’autonomie de l’individu”* zijn,“vooral voor jongeren en vrouwen”. Els Keytsman (Vluchtelingenwerk Vlaanderen) oppert dan weer dat de prioriteiten van de overheid vooral in de strijd tegen discriminatie bij huisvesting en tewerkstelling zouden moeten liggen. Wat betreft discriminatie bij werk (en het hanteren van streefcijfers) wijst Nadia Fadil (KU Leuven) op een tegenstrijdigheid: “Verder is er een hoofdverantwoordelijkheid bij de overheidsdiensten om het ‘goede voorbeeld’ te geven en mensen van diverse etnisch-culturele origine aan te werven door positieve acties, en dat op alle niveaus. Het ironische

is echter dat diezelfde overheidsdiensten vandaag vaak gevoelig zijn aan het racisme bij de bevolking, wat zich bijvoorbeeld vertaalt in sanctionerende maatregelen tegenover de hoofddoek.”

Vooral onderwijs is voor de respondenten een cruciale sector. Henri Gutman (Centre Communautaire Laïc Juif): “*Le chantier prioritaire est celui de l’école. Il faut ouvrir l’école, les écoles comme il faut ouvrir les quar- tiers.*” Ook Vluchtelingenwerk Vlaanderen en Femmes Africaines leggen de nadruk op de rol die het onderwijs kan spelen in het ontkrachten van allerhande stereo- types. Voor Maurice Sosnowski (Coördinatiecomité van de Joodse Organisaties in België) is het belang- rijk dat er meer wordt ingezet op het onderwijzen van filosofie en van de geschiedenis van de verschillende religies.

### Internet, media en beeldvorming

De strijd tegen haatboodschappen is voor veel respon- denten een absolute prioriteit. Vooral aanzetten tot haat en geweld op het internet moet worden ingedijkt. Zowel Muslim Rights Belgium als het Coördinatiecomité van de Joodse Organisaties in België wijst daarbij op het belang van structurele maatregelen en de responsabilisering van moderatoren en beheerders van webfora en andere sociale media. Voor Muslim Rights Belgium is het belangrijk dat polariserende of stigmatiserende boodschappen die niet noodzakelijk verboden zijn door de antidiscrimi- natiewetgeving toch publiekelijk en moreel veroor- deeld worden. Kerkwerk Multicultureel Samenleven wijst op de verantwoordelijkheid die eenieder draagt in het ontmijnen van haatboodschappen: “We kunnen ook onze pen opnemen om nuance te brengen in gepo- lariseerde debatten.”

Haatboodschappen zijn natuurlijk slechts het topje van de ijsberg. Om de strijd tegen haat, onverdraag- zaamheid en racisme te winnen, is volgens de respon- denten meer nodig dan alleen haatboodschappen indijken. Er moet ook een draagvlak gecreëerd worden

voor verdraagzaamheid en diversiteit. De rol van de media en publieke figuren is daarbij cruciaal. Ook politici hebben een grote verantwoordelijkheid om een correcte beeldvorming te verzekeren. Verschillende respondenten zoomen in op de verhouding media- politiek-beeldvorming:

“In eerste instantie moet er met alle spelers een maatschappelijk debat over het onderwerp worden gevoerd. Meer media-aandacht en infocampagnes zijn noodzakelijk om de etnoculturele en religieuze eigenheden van elke groep aan te tonen, vooral van de groepen die het meest met discriminatie worden geconfronteerd.” (Raad van Roma, Sinti en Woonwagenbewoners)

“Voor de media is een bijzondere rol weggelegd in het aan bod laten komen van alternatieve stemmen binnen het migratiedebat, bij het normaliseren van superdiversiteit en het keren van het pessimisme dat het maatschappelijk debat rond migratie en etnisch- culturele minderheden zo sterk kenmerkt.” (David De Vaal, De Acht)

**46 \* 47**

“De overheid en de politiek dragen een grote verant- woordelijkheid. De voortdurende communicatie en maatregelen van het beleid over het bestrijden van misbruik en het naar beneden halen van de asielcij- fers, hebben zonder twijfel een negatief effect op het draagvlak voor bescherming. Dat wordt niet gecom- penseerd door een positief verhaal ernaast over bescherming en het potentieel van migranten. De overheid is zeker verantwoordelijk voor de sfeer die ze creëert, en die maakt dat het grote publiek vluch- telingen en misbruik vaak op één hoop gooit. Dat is misschien geen racisme, maar het voedt racisme wel heel erg.” (Els Keytsman, Vluchtelingenwerk Vlaanderen)

Discriminatie/ Diversiteit

Didier Vanderslycke (Kerkwerk Multicultureel Samenleven) beklemtoont dat er in de laatste jaren wel degelijk een aantal positieve inspanningen werden geleverd op het vlak van beeldvorming (bijvoorbeeld de activiteiten rond de Dossinkazerne en de opening van het Red Star Line Museum), maar stelt tegelijk een paradox vast: “Het is opmerkelijk dat de reacties van politici en beleidsmakers op die initiatieven vaak heel lovend zijn, maar dat ze geen impact blijken te hebben op hun doen en denken met betrekking tot de bevoegdheden die zij hebben in hun domein.”

Uiteindelijk kunnen we echter niet enkel kijken naar het politieke niveau of de verantwoordelijkheid bij de media leggen. Ieder van ons heeft een rol te spelen. Een open, zelfkritische houding is daarbij de beste garantie voor een duurzame, constructieve dialoog tussen de verschillende groepen in de samenleving. Kerkwerk Multicultureel Samenleven:

“Dialoog wordt vruchtbaar als onze beeldvorming over ‘de andere’ niet verziekt is door verkeerde beelden en interpretatiekaders. Het is nodig dat media en mediagebruikers, politici en burgers, culturaliserende verklaringen voor niet-cultureel gebaseerd gedrag achterwege laten en maatschap- pelijke fenomenen op een doordachte manier analy- seren. Het is noodzakelijk de diepere oorzaken van problemen bloot te leggen, in plaats van simplisti- sche analyses aan te brengen – het is ‘hun’ cultuur, ‘Ze passen zich niet aan’, ‘Zij nemen hun verant- woordelijkheden niet’, ‘De Belgen zijn racistisch’. Elke burger (met of zonder migratiegeschiedenis) heeft de verantwoordelijkheid om zich kritisch op te stellen tegenover het beeld dat we van de ander

hebben en om te blijven zoeken naar juiste infor- matie. We hebben de plicht stil te staan bij onze eigen vooroordelen.”



**5.**

**RACISMEBESTRIJDING: DE DRIELEDIGE AANPAK VAN HET CENTRUM**

**48 \* 49**

In België zijn er verschillende instanties met als gemeenschappelijke doelstelling de strijd tegen het racisme. Wat het Centrum bijzonder maakt, is niet alleen zijn statuut van onafhankelijke overheidsdienst die bij wet is opgericht, maar ook zijn drieledige wette- lijke opdracht.

De eerste van die opdrachten is **preventief werken** door informatie, bewustmaking en opleiding. Het Centrum zet sterk in op acties voor burgers en verschillende actoren uit de samenleving: studiedagen, activiteiten in het veld, infocampagnes, opleidingen voor specifieke sectoren enzovoort. Ook over actuele onderwerpen probeert het bewustzijn te creëren, door openlijk standpunten in te nemen die geregeld door de media worden opgepikt.

De tweede opdracht bestaat in **structureler werk:** het geeft impulsen, adviezen en aanbevelingen. Concreet formuleert het Centrum adviezen en aanbevelingen aan de overheid op alle beleidsniveaus om regels en wetten te verbeteren. Het is de bedoeling om zo het zogenaamde ‘structurele’ racisme tegen te gaan door de mechanismen aan te pakken die discriminerende situaties in de hand werken of die racistische gedra- gingen mogelijk maken.

De opdracht waarvoor het Centrum het beste gekend is, tot slot, is het behandelen van individuele meldingen over mogelijke rassendiscriminatie, haatspraak en haatmisdrijven. Hier gaat het erom de best mogelijke oplossing te vinden waar zowel de melder als de hele samenleving baat bij heeft. Het Centrum gaat **dag in dag uit op zoek naar concrete antwoorden** op speci- fieke racistische gedragingen.

Hoewel het Centrum bevoegd is om gerechtelijke stappen te ondernemen bij geschillen die binnen de toepassingssfeer van de Antiracismewet van 30 juli 1981 en de Negationismewet van 23 maart 1995 vallen – een mogelijkheid die ook sommige andere instellingen en (belangen)verenigingen hebben – gebruikt het die maar uitzonderlijk.63 Een minderheid van zijn dossiers mondt uit in gerechtelijke actie. Het Centrum geeft de voorkeur aan dialoog, onderhande-

ling, verzoening of bemiddeling. Daardoor wordt het berokkende leed beter erkend, en het leidt tot duurza- mere oplossingen. De nadruk ligt op het veranderen van gedrag, niet op het sanctioneren.

In de brochure *Hoe kan het Centrum u helpen?* staat de algemene aanpak van individuele meldingen en dossiers uitgebreid beschreven.64 Hij bevat infor- matie voor zowel melders, slachtoffers als personen of organisaties tegen wie meldingen zijn gericht. *Grosso modo* zijn er drie typesituaties: gevallen van mogelijke discriminatie, haatmisdrijven en (strafbare) haatbood- schappen.

Een discriminatiemelding gaat vaak over een (vermoeden van) minder gunstige behandeling op basis van bijvoorbeeld huidskleur of origine binnen de arbeidsbetrekkingen of bij de toegang tot goederen en diensten (zoals huisvesting). Als zo’n melding binnen- komt, zal het Centrum – mits de melder akkoord gaat – de andere partij(en) daarover informeren en ze uitnodigen om te reageren. Afhankelijk van de aard van de feiten kan het Centrum ook een beroep doen op partnerorganisaties (zoals vakbonden) of andere bevoegde instanties (zoals de Meldpunten in Vlaanderen of ombuds- en inspectiediensten). Blijft het vermoeden van discriminatie bestaan, dan probeert het Centrum via dialoog een oplossing te vinden.65 Is er geen dialoogbereidheid of komt het niet tot een genoegzame oplossing, dan kan het Centrum beslissen om verdere stappen te ondernemen en eventueel zelfs naar de rechtbank stappen.

De tweede categorie, haatmisdrijven, omvat feiten die die op zichzelf al strafbaar zijn én waarbij een van de motieven van de dader haat, misprijzen of vijandigheid is tegenover een persoon of een groep van personen vanwege hun afkomst, zogenaamd ras, nationaliteit enzovoort. Het kan dan gaan om slagen en verwon- dingen, vandalisme, brandstichting … tot zelfs dood- slag. Wanneer het haatmotief bewezen is, kan een strafverzwaring het gevolg zijn. Het onderzoek gebeurt door politie en parket, en desgevallend door een onder- zoeksrechter. Het Centrum adviseert en ondersteunt

Discriminatie/ Diversiteit

1. De nieuwe gerechtelijke dossiers van het Centrum komen aan bod in hoofdstuk 4 van dit jaarverslag. Het *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2012* bevat een meer uitgebreide bijdrage over de gerechtelijke strategie van het Centrum en een globale analyse van de gerechtelijke dossiers van de afgelopen tien jaar (2003- 2012).
2. [De brochure is beschikbaar op www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Publicaties’.
3. Voorbeelden van zulke ‘onderhandelde oplossingen’ zijn terug te vin- den in hoofdstuk 2 van dit jaarverslag en zijn ook opgenomen in de rubriek ‘Onderhandelde oplossingen’ op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/). De buitengerechtelij- ke aanpak van het Centrum werd onder de loep genomen in het *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2012* (pp. 152-155).

slachtoffers bij bepaalde stappen, en vraagt de gelaste magistraat mogelijk uitdrukkelijk om oog te hebben voor een haatmotief. Uitzonderlijk, doorgaans in de meest flagrante zaken, stelt het Centrum zich ook zelf burgerlijke partij.

De laatste categorie zijn (strafbare) haatbood- schappen. Daarvan is bijvoorbeeld sprake wanneer wetens en willens en openbaar wordt aangezet tot geweld, discriminatie of haat tegenover een persoon of groep op grond van zijn of hun zogenaamd ras, origine enzovoort. In zijn *Jaarverslag Discriminatie/ Diversiteit 2011* is het Centrum uitgebreid ingegaan op die problematiek. Daarbij herhaalden we dat de vrijheid van meningsuiting altijd voorop moet staan, en dat ook schokkende, verontrustende en kwetsende meningen moeten kunnen in een democratie. Melders worden daarom aangemoedigd om zelf het woord te nemen, en afhankelijk van de context kan het Centrum doorverwijzen naar deontologische of andere bevoegde instanties. Daarnaast heeft het Centrum een specifieke aanpak van haatboodschappen op het internet: het analyseert kettingmails, het vraagt om boodschappen die in strijd zijn met de Antiracismewet

te verwijderen, het doet een beroep op moderatoren en operatoren van sociale media enzovoort. Een straf- procedure kan opgestart worden na een klacht van om het even welke belanghebbende of zelfs op eigen initiatief van het parket. Zelf stelt het Centrum zich in deze materie hoogst uitzonderlijk burgerlijke partij; het doet dat bijvoorbeeld wanneer haatboodschappen worden herhaald, wanneer er duidelijk is aangezet tot geweld, of wanneer er sprake is van een georganiseerd haatdiscours.

Zijn behandeling van individuele meldingen onder- steunt, tot slot, al het andere werk van het Centrum. Het houdt zo de vinger aan de pols van de samenleving en blijft op de hoogte van wat er fout loopt, waar- door het zijn structurele en preventieve werk beter kan afstemmen. Racisme uit zich nu anders dan tien, twintig of vijftig jaar geleden; de strijd tegen racisme moet dus mee evolueren. De link met de realiteit die de meldingen het Centrum bieden vormt een nuttige voedingsbodem voor denkwerk en analyses. Hij laat ons ook toe om samen met onze partners in het veld vooruitgang te boeken in de strijd tegen racisme.

### Haatboodschappen op het internet: niet focussen op de justitiële weg

Ook online namen haatboodschappen alle vormen aan: rassenhaat, antisemitisme, islamofobie, zigeunerhaat, homofobie, seksisme, negationisme, onverdraagzaam- heid enzovoort. Door de evolutie van de technologie kunnen individuen en groepen die haat willen zaaien gemakkelijker dan ooit een groot publiek bereiken.

De antidiscriminatiewetgeving wordt vaak als het meest aangewezen middel gezien om haatuitingen, al dan niet op het internet, te bestrijden. Maar de gerech- telijke weg is volgens het Centrum niet de beste voor zogenaamde ‘occasionele haatboodschappen’: het gaat dan om burgers die in verhitte discussies uitschuivers maken die mogelijk racistisch, islamofoob of antise- mitisch zijn. Of zulke uitspraken strafbaar zijn in juri- dische zin, hangt bovendien af van de context en de intentie van de persoon of personen in kwestie.

Daarnaast zijn er overtuigde daders die systematisch minderheidsgroepen viseren vanwege hun huids- kleur, afkomst, religieuze overtuiging of origine, en die vervolgens een voedingsbodem voor discrimina- toire handelingen creëren. De Facebook-, Twitter- en YouTube-accounts die met die uitdrukkelijke bedoe- ling zijn opgericht, zijn niet meer te tellen.

De praktijk leert dat de veronderstelling ‘Wat offline geldt, moet ook online gelden’ niet toepasbaar is. Door het internationale karakter van het internet krijgen nationale autoriteiten geen vat op het fenomeen. De klassieke strafrechtelijke benadering is bij uitstek een repressieve benadering; bijgevolg worden heel wat dossiers op het niveau van het parket geseponeerd.

Contentproviders en sociaalnetwerksites erkennen nog onvoldoende dat ze een cruciale verantwoordelijkheid

**50 \* 51**

dragen als ze onlinecommunicatie mogelijk maken, ook al zijn haatboodschappen een onbedoeld nevenef- fect van hun activiteiten. Ze werken onvoldoende mee met gerechtelijke instanties om daders van uitingsde- licten te helpen identificeren.

Discriminatie/ Diversiteit

De Belgische Grondwet legt ook een beperking op: racistische persmisdrijven zijn wel gecorrectionali- seerd (artikel 150) maar persmisdrijven ingegeven door geloof of seksuele geaardheid niet. In de praktijk blijft wie zich aan homofobe of religieuze haatbood- schappen bezondigt vandaag ongestraft. Op 9 februari 2012 zei het Europees Hof voor de Rechten van de Mens in het arrest-‘Vejdeland vs Zweden’ dat discri- minatie op basis van seksuele geaardheid even ernstig is *(‘as serious as’)* als discriminatie gebaseerd op ras.66 Maar ook als er wél vervolging mogelijk is, krijgen veel daders vrij spel. Hetzij door hun website te hosten in de Verenigde Staten, hetzij door zich anoniem op soci- aalnetwerksites te bewegen die eveneens hun hoofd- kantoor in de VS hebben (zoals Facebook, Twitter, YouTube en Google).

En toch is het mogelijk om de internetindustrie op haar verantwoordelijkheid te wijzen, en om hen te overtuigen om (1) haatboodschappen duidelijk te defi- niëren en op te nemen in hun gebruikerscode, (2) de nationale wetgeving na te leven, en (3) nauwer met politie en parket samen te werken. Op hun beurt moeten politie en parket meer kennis ontwikkelen rond onlinehaatboodschappen*.* De recente omzend- brief 13/2013 van het College van procureurs-generaal over de opsporing en vervolging van onder meer haat- misdrijven is een stap in de goede richting.

In gevallen van discriminatie of haatmisdrijven die toch een gerechtelijke afloop hebben, streeft het Centrum naar alternatieve maatregelen. Uit onderzoek is gebleken dat die, net als bemiddeling in strafzaken, een positieve impact op dader en slachtoffer kunnen hebben.67 Bij het bepalen van de ‘straf’ wordt meer rekening gehouden met de feiten, en het herstellen van de schade is een voorwaarde.

1. [Zie: http://hudoc.echr.coe.int.](http://hudoc.echr.coe.int/)
2. *Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven*, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in samenwer- king met het Leuven Institute of Criminology, 2012.

##### Een voorbeeld

Iemand doet op zijn Facebook-profiel uitspraken die wellicht een vorm van aanzetten tot haat en geweld zijn: “Ik steun geen islamisten meer, ttz. 99% van de Arabieren en anderen. We zullen hen pijn moeten doen om hen te kalmeren …” (augustus 2011), “… dat we ze mogen doden en er voedingssupplementen mogen mee maken voor schapen. Gewoon de zaken omdraaien!!!”, “‘Een Brusselse wijk reeds bestuurd door de islam’: Snel naar het wapenarsenaal om het nodige te halen” (oktober 2011).

Het Centrum raadde de melder aan om (anoniem) een klacht tegen de auteur in te dienen bij de politie, en verzocht Facebook om de mogelijk strafbare inhoud ontoegankelijk te maken – een procedure gekend als ‘notice and take down’. Facebook liet weten geen inbreuk op de eigen gedragscode vast te hebben gesteld, en weigerde om de Belgische wetgeving ter zake toe te passen omdat het een Amerikaans bedrijf is. Het Centrum besliste vervolgens om een klacht tegen de auteur over te maken aan het parket (december 2011). Na het onderzoek nodigde het parket het Centrum en de auteur uit tot een bemiddeling; het Centrum mocht een voorstel doen binnen het luik ‘herstel van de schade’. Er werd een leermaatregel uitge- werkt en de de auteur volgde een programma van 16 uur. Dat bestond onder meer uit een vorming over stereotypen en vooroordelen; de auteur ging als vrijwilliger aan de slag in een jeugdhuis in Schaarbeek; hij bekeek en besprak documentaires over migratie en integratie; en hij bracht een bezoek aan een begraafplaats en een moskee.

Counterspeech – het online ingaan tegen haatbood- schappen – lijkt dan weer aan kracht te winnen. Het middenveld, het onderwijs én de gebruiker zien stilaan in dat ze een gedeelde verantwoordelijkheid hebben in de strijd tegen haatboodschappen. Veel burgers en leer- krachten nemen contact op met het Centrum omdat ze willen reageren met een boodschap die ingaat tegen haat, geweld of discriminatie.

Een belangrijke vorm van counterspeech die het Centrum al geruime tijd toepast, is gericht op het feno- meen van de kettingmails. Specifieke, geloofwaardig lijkende maar leugenachtige kettingmails worden op

de website van het Centrum al enkele jaren punt per punt weerlegd.

### Haatmisdrijven: een gebrek aan kennis

Het is moeilijk om de **omvang** van dit fenomeen in te schatten. Uit onderzoek blijkt dat slachtoffers en getuigen vaak geen aangifte doen en het misdrijf niet melden.68 Rapporten benadrukken dat de Europese Unie en haar lidstaten de zichtbaarheid van haatmis- drijven moeten verhogen. Door registratie moet ze komen tot een betrouwbare analyse van de profielen van slachtoffers en daders. Wat het **daderprofiel** betreft, vallen in dossiers van het Centrum volgende catego- rieën te onderscheiden: jonge daders, bij wie ‘onder- buikgevoelens’ in conflictsituaties naar boven komen maar die eigenlijk weten dat ze die niet in woorden, of daden mogen omzetten; groepen, waarbij spanning of het streven naar meer status vaak het primaire motief vormt; en ideologisch gemotiveerde daders.

##### Door de bril van de politie

Het tekort aan aandacht voor haatmisdrijven is vooral te wijten aan een gebrek aan kennis en ervaring. Zo zijn politieagenten zich er niet altijd van bewust dat een haatmisdrijf geen klachtmisdrijf zijn, en het veel vaker ambtshalve kan worden geverbaliseerd. De omzend- brief 13/2013 van 17 juni 2013 over de opsporing en vervolging van onder meer haatmisdrijven – die onder meer de aanstelling van referentiepersonen bij de politie en de verbaliseringsplicht met zich meebracht – ziet het Centrum als een eerste stap naar verbetering. Er worden binnen lokale politiezones initiatieven rond het fenomeen haatmisdrijven genomen. De discretio- naire ruimte van een verbalisant blijft in de praktijk (nog) groot. Ook het begrip blijft groot voor de sociale factoren die discriminatie in de hand werken en soms voor de primaire motieven van de dader. Die ‘discreti- onaire marge’ leidt nog niet tot een uniforme praktijk.

##### Door de bril van het parket

Als er volgens een referentiemagistraat sprake is van discriminatie, en dus van verzwarende omstandig- heden, zal hij investeren in opsporingsonderzoek en vervolging. Zo niet kan bestraffing via de gemeen- rechtelijke misdrijven volstaan. Het doel van een actief vervolgingsbeleid in discriminatiezaken is ook om te laten zien dat discriminatie maatschappelijk getole- reerd wordt.

68 Europees Bureau voor de Grondrechten (FRA), *Making hate crime visible in the European Union: acknowledging victims' rights*, 2012. Zie: [http://fra.europa.](http://fra.europa/) eu, rubriek ‘Publications & Resources’.

**52 \* 53**

### Houden de media racisme in stand?

Het Centrum ontvangt geregeld meldingen over racis- tische uitlatingen in de geschreven pers of de audiovi- suele media.

##### Een voorbeeld

Iemand stelde een vraag over een Franstalig krantenartikel over een moordzaak. Het artikel benadrukte vooral de origine van de verdachten: viermaal werd aangehaald dat ze tot de ‘zigeu- nergemeenschap’ behoren; bij de tekst stonden foto’s van woonwagens. Het illustreert hoe de media de gemeenschap van woonwagenbewo- ners stigmatiseert door haar uitdrukkelijk met criminele feiten te verbinden. Het Centrum bracht het artikel in kwestie onder de aandacht van de Conseil de déontologie journalistique (CDJ). Het baseerde zich daarbij op de aanbe- velingen waarmee de Europese Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid (ECRI) de media wil responsabiliseren rond stereo- typen en vooroordelen, en hen verzoekt om geen veralgemenende uitspraken te doen over de hele zigeunergemeenschap bij de berichtge- ving van feiten waarbij individuele leden van die gemeenschap betrokken zijn. Op basis van een voorstel tot herstel van de CDJ heeft de betrokken krant een opiniestuk over woonwa- genbewoners gepubliceerd.

Het vrij beperkte aantal meldingen over het domein ‘media’ bij het Centrum lijkt onbeduidend, gezien de groei van het fenomeen haatboodschappen.69 Maar dat neemt niet weg dat de geschreven pers en de audio- visuele media een grote verantwoordelijkheid hebben: zij spelen ook vandaag nog een belangrijke rol in de beeldvorming over de wereld, de samenleving en de band tussen mensen.

De meldingen bij het Centrum gaan nagenoeg altijd over stevige uitlatingen van publieke figuren, over open- lijke overdrijvingen of over provocaties. In het kader

van de antidiscriminatiewetgeving kan immers alleen worden gereageerd tegen uitlatingen die aanzetten tot haat, geweld of discriminatie tegenover een persoon of een groep gekenmerkt door een beschermd criterium – zoals nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming.

Welke taak is hier voor de journalist weggelegd? Moet hij berichten over openlijk racistische uitlatingen? Moet hij een forum aanbieden aan wie de grenzen van de vrijheid van meningsuiting overschrijdt? Moet hij die personen censureren, ook al weet hij dat concur- rerende media – onder meer op het internet – zich ‘niet zullen inhouden’? Op al die ethische en deontologische vragen kunnen alleen de redacties zelf een antwoord geven. De vragen zijn nog pertinenter als je kijkt naar de economische context waarin de media opereren: die is uiterst competitief, en de marktlogica weegt sterk op de inhoud.70

Naast de vrijheid van meningsuiting is de kwaliteit van de informatie een aandachtspunt. Enerzijds vermelden journalisten nog al te vaak de herkomst of de nationa- liteit van daders van misdrijven terwijl die geen enkele nieuwswaarde heeft. Anderzijds wordt, als mensen van vreemde origine het slachtoffer van een misdrijf zijn of wetenschappelijke, culturele of sportieve successen boeken, hun herkomst niet vermeld. Zulke berichtge- ving houdt negatieve stereotypen in stand.

##### Racisme of diversiteit?

Sommige heftige of openlijk racistische uitlatingen in de media zijn zo schokkend dat er bij het Centrum tien- tallen meldingen over binnenlopen. De meer algemene problematiek van de diversiteit op radio, tv en in de geschreven pers brengt minder reacties van luisteraars, kijkers of lezers teweeg. En toch is dat een belangrijk deel van de uitdaging. Hoewel in de zogenaamde ‘klas- sieke’ media openlijk racistische standpunten steeds minder aan bod komen, leidt dat in diezelfde media niet noodzakelijk tot een getrouwere afspiegeling van de diversiteit in onze samenleving.

Discriminatie/ Diversiteit

1. Zie punt 5.1 (‘Haatboodschappen’) van deze Focus.
2. Zie ook: de Focus van het *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011* van het Centrum, gewijd aan de vrijheid van meningsuiting – onder meer in de media.

Media kunnen een grote rol spelen in het bewustma- kingsproces rond en in de strijd tegen discriminatie. Daarom heeft het Centrum het bij zijn werk over de media in eerste instantie over ‘bewustmaking’ en niet zozeer over ‘eisen’ en ‘sancties’.

In het kader van die ‘preventieve’ optiek moeten we eerst nagaan hoe media over mensen van vreemde origine praten. In zijn oprichtingsjaar 1993 publi- ceerde het Centrum daar een studie over, samen met de Algemene Vereniging van Beroepsjournalisten in België (AVBB). Op basis van de conclusies hebben ze samen *Aanbevelingen voor de berichtgeving over allochtonen* geformuleerd.

Ook de eerste internationale studies over diversiteit in de media waren veelal inhoudelijke werkstukken over de manier waarop mensen van vreemde origine in de media worden geportretteerd.71 Ze vestigen de aandacht op twee struikelblokken: de ondervertegen- woordiging van bepaalde groepen in de media en de foute beeldvorming over die groepen. Ze tonen aan dat de voorstelling in de media raciale stereotypen in stand houdt. Tot slot stellen ze vast dat de redacties zelfs niet of nauwelijks ‘divers’ zijn: er zijn heel weinig journalisten van vreemde origine of journalisten met een handicap, en er is sprake van een genderbenade- ring van thema’s – mannen verslaan politiek en econo- misch nieuws, vrouwen sociale topics enzovoort.

##### Diversiteit als uitdaging voor de media

De afgelopen jaren is er een gunstige evolutie merk- baar. Het grootste verschil met tien jaar geleden is dat de kwestie van gelijkheid en diversiteit in de media op de agenda staat en voor discussie zorgt. Heel wat initi- atieven hebben intussen het daglicht gezien.

Het ontbreekt de sector niet “aan ideeën of goede bedoelingen”, kunnen we lezen in het laatste *Panorama des bonnes pratiques pour l’égalité et la diversité dans les médias audiovisuels de la Fédération Wallonie- Bruxelles* van de Conseil supérieur de l’audiovisuel (CSA).72 De CSA raadt redacties en scholen voor jour- nalistiek onder meer aan om hun wervingskanalen te

diversifiëren en te verruimen; om een deskundigenbe- stand aan te leggen, zodat niet altijd dezelfde specia- listen worden geïnterviewd; en om tijdens de opleiding meer aandacht te besteden aan interculturaliteit of aan de stereotypen die in verslagen voorkomen, zodat beter over nieuwsgaring wordt nagedacht.

In Vlaanderen heeft de VRT zichzelf cijfermatige doel- stellingen voor diversiteit opgelegd. Die meet ze jaar- lijks aan de hand van een diversiteitsmonitor opgesteld door het onafhankelijke Elektronisch Nieuwsarchief (ENA). Haar beheersovereenkomst legt haar nog een tweede soort doelstellingen op: de VRT moet “ervoor zorgen dat haar personeelsbestand in lijn ligt met de Vlaamse maatschappelijke diversiteit”. Om beide soorten doelstellingen te realiseren, werkt de VRT binnen de verschillende afdelingen aan allerhande projecten die door een stuurgroep worden gecoördi- neerd.

Naast eigen initiatieven van de media zijn er nog andere acties, gecoördineerd door middenveldorganisaties. Voorbeeld daarvan zijn de Mediawatch-opleidingen van Pianofabriek in Sint-Gillis in samenwerking met de Vlaamse vzw Kif Kif.

Die positieve ontwikkeling verloopt nog te traag omdat ze moet ingaan tegen een economische logica die er haaks op staat, omdat ze moet ingaan tegen bepaalde reflexen en gewoonten, en omdat ze onderuit wordt gehaald door een almaar groter aantal haat- boodschappen op het internet.

1. Zie onder meer de van 2002 daterende vergelijkende studie van het Europees Bureau voor de grondrechten (FRA): *Racism and Cultural Diversity in the Mass Media*. [Zie: http://fra.europa.eu](http://fra.europa.eu/), rubriek ‘Publications & Resources’.
2. Die tekst verscheen in maart 2013. [Zie: www.csa.be/diversite](http://www.csa.be/diversite).

**54 \* 55**

### Onderwijs: de school als hefboom voor sociale integratie of als oorzaak van sociale degradatie?

##### Een voorbeeld

Een leerling van Afrikaanse origine uit het derde middelbaar krijgt te maken met onge- paste taal, vernederend gedrag en racistische opmerkingen van een lerares. De lerares maakt ongepaste toespelingen over het gebruik van correctievloeistof om een zwarte kleur uit te wissen; ze zet de leerling achteraan in de klas; en ze negeert zijn pogingen om deel te nemen aan de les systematisch. De ouders van de leer- ling stellen ook de subjectiviteit waarmee hun zoon punten krijgt op toetsen aan de kaak.

De manier waarop leerlingen vreemde origine door- stromen naar bepaalde richtingen in het secundair onderwijs roept vragen op.73 Zowel in het beroeps- onderwijs als het buitengewoon onderwijs zijn ze oververtegenwoordigd. Een andere vaststelling is dat kinderen die onlangs naar België zijn gemigreerd, vaker problemen hebben op school en oververtegen- woordigd zijn in het buitengewoon onderwijs. Die richtingen worden als ‘richtingen van de laatste kans’ beschouwd waaraan weinig waarde wordt gehecht en die geen uitzicht op hoger onderwijs bieden.

Studiekeuze is een cruciaal moment waarbij discrimi- natie mogelijk is: een kind krijgt een beroepsrichting aangeraden omdat het de onderwijstaal onvoldoende beheerst en men ervan uitgaat dat het geen kans maakt in het algemeen secundair onderwijs (aso). Of de ouders beheersen de taal niet en kunnen hun kind niet de steun bieden die nodig is om zijn opleiding in het aso voort te zetten. Of het kind wordt door- verwezen naar een bepaalde school omdat daar nog allochtone kinderen zitten. Met de wensen van het kind zelf wordt niet systematisch rekening gehouden. Maar de keuze voor een bepaalde richting – aso, technisch secundair onderwijs (tso) of beroepssecun- dair onderwijs (bso) – zou moeten gebeuren op basis

van motivatie en voorkeur, niet op basis van zwakke punten. Daardoor haken kinderen steeds vaker af of mislukken ze, wat desastreuze gevolgen kan hebben voor hun latere arbeidskansen.

Onderwijsinstellingen verwijzen kinderen soms met de beste bedoelingen naar bepaalde richtingen door, zonder te willen discrimineren. De omschakeling van allochtone leerlingen van het aso naar het bso gebeurt vaak al vroeg in de schoolcarrière – meestal in de eerste graad van het secundair onderwijs – terwijl dat bij kinderen van Belgische herkomst doorgaans later gebeurt.74

Een dergelijke parcours – naar het beroepsonderwijs doorverwezen worden, een jaar overdoen, afhaken enzovoort – is deels het gevolg van een dubbele cultu- rele en taalkundige breuk tussen de school en het gezin: ouders beheersen de taal niet, kennen de school- codes niet en leven soms in moeilijke omstandigheden. Voor allochtone gezinnen kan de school dus zowel een middel zijn op weg naar maatschappelijke integratie als het tegenovergestelde.

Het fenomeen van de studiekeuze is vanuit individueel oogpunt moeilijk te doorgronden. Het keuzeadvies als dusdanig kan maar in een enkel geval als discri- minerend worden beschouwd. Maar het systeem als geheel leidt wel tot een ongelijke situatie, waarin het schooltraject van een jongere verregaand wordt beïn- vloed door arbitraire factoren waarop die jongere geen invloed heeft. Die vaststelling is niet nieuw: beleids- maatregelen dringen zich op om een einde aan de ongelijkheid in het onderwijs te maken.

##### Leerkrachten: werken aan vaardigheden, attitude en diversiteit

Het Centrum krijgt geregeld meldingen van leerlingen en ouders die geconfronteerd worden met leerkrachten die zich negatief uitlaten over leerlingen vanwege hun afkomst, cultuur of godsdienst.

Buiten de flagrante gevallen, waarbij leerkrachten zich

73 Zie: A. Manço, *La scolarité des enfants issus de l’immigration turque et maghré-*

*bine en Belgique francophone*, IRFAM (ed.), 2010; en N. Ouali en A. Réa, “La scolarité des élèves d’origine étrangère : différenciation scolaire et discrimina-

tion ethnique”, in: Critique régionale, 1994 (nr. 21-22).

Discriminatie/ Diversiteit

74 N. Ouali en A. Réa, *op. cit.*, p. 35.

schriftelijk zeer racistisch uitlaten, gaat het vaak om een woord-tegen-woordsituatie, waarbij onvoldoende elementen de bewering van de melder kunnen staven. Leerkrachten dragen een grote verantwoordelijkheid voor het gevoel van welbevinden van hun leerlingen. Meer nog: recent onderzoek wijst uit dat de manier waarop ze met leerlingen uit etnische minderheids- groepen omgaan een cruciale rol speelt in de school- carrière van die leerlingen.75 In grote steden staan leerkrachten voor zeer diverse klassen, en hebben velen van hen moeite om zich een correct beeld van hun leerlingen te vormen. Soms leven er nog vooroor- delen en stereotypen in hun hoofden. Daardoor staan ze mogelijk met een negatieve attitude voor de klas, met alle gevolgen van dien.

Uit een bevraging van 11.000 Vlaamse leerlingen door het Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (Universiteit Antwerpen), de Universiteit Gent en de KU Leuven in 2012-2013 bleek dat lage verwach- tingen, vooroordelen en een gebrek aan inlevingsver- mogen bij leerkrachten ernstige gevolgen hebben voor het welbevinden en zelfs de slaagkansen van hun leer- lingen. Ze voelen zich niet aanvaard, niet erkend en niet thuis in de klas en op school. Daardoor haken ze veel sneller af dan hun ‘Vlaamse’ medeleerlingen. In de strijd tegen vroegtijdige schooluitval is het dan ook cruciaal om te werken aan de vaardigheden en de attitude van de leerkrachten die voor een diverse klas staan. De plaatsen daarvoor zijn uiteraard de leraren- opleiding en de permanente vorming.

Het is ook aangewezen om diversiteit niet vanuit een problematisering te benaderen. Sommige scholen delen hun klassen nog altijd in volgens etnische en of gods- dienstige criteria: enerzijds om de betrokken kinderen te onderwijzen in het ritme dat ze zouden aankunnen, anderzijds om het leerproces van de sterkere leerlingen niet te hinderen. En dat terwijl diversiteit ook posi- tief ingevuld kan worden, en een meerwaarde voor het curriculum kan zijn. Bijvoorbeeld door vreemde talen te onderwijzen en door niet-westerse cultuuruitingen te introduceren via verhalen, literatuur, muziek en de migratiegeschiedenis van etnisch-culturele minder- heden.

Verder is het essentieel om het pedagogisch personeel

op school te diversifiëren. Dat heeft een dubbel voor- deel: enerzijds kunnen de leerkrachten uit etnisch- culturele minderheden een tegengewicht bieden voor de vooroordelen en stereotypen bij sommige leer- krachten, directies en leerlingen; anderzijds kunnen ze een rolmodel zijn voor de leerlingen. Het is boven- dien voor iedereen goed dat de schoolpopulatie een afspiegeling van de samenleving is. Uit een studie van het Jeugdonderzoeksplatform bij 3.867 Gentse en Antwerpse scholieren in 2012, onder leiding van Mark Elchardus (VUB), bleek dat de schoolgaande jeugd geen vertrouwen heeft in de superdiverse samenleving en dat ze uitgesproken negatieve opvattingen heeft over bepaalde bevolkingsgroepen.76 Wanneer ze gecon- fronteerd wordt met positieve rolmodellen en voor- beelden in verschillende maatschappelijke domeinen, te beginnen bij het onderwijs, kan men hen sensibili- seren en hun beeld over de superdiverse samenleving evenwichtiger maken.

Op dit moment komen nog te weinig leerkrachten en begeleiders uit de minderheden zelf. Er moet dan ook worden nagegaan welke barrières daar aan de basis van liggen - en dat zonder louter in te zoomen op het verbod op de hoofddoek.

1. *McKinsey Report on Education*, november 2010; zie: [www.vlor.be](http://www.vlor.be/). Zie ook het project ‘Oprit 14’ van de Universiteit Antwerpen, de Universiteit Gent en de KU Leuven, via [www.oprit14.be](http://www.oprit14.be/).
2. *Jong in Antwerpen en Gent. Bevindingen uit de JOP-monitor Antwerpen-Gent*.
3. Vettenburg, M. Elchardus, J. Put en S. Pleysier (eds.), Leuven, Acco, 2013.

**56 \* 57**

### Werk: discriminatie en etnostratificatie tegengaan

Het Centrum en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hebben in 2013 hun eerste rapport van de *Socio-economische Monitoring* voorgesteld.77

Dat bevestigde de stelling dat de positie van werkne- mers op de arbeidsmarkt voor een deel bepaald wordt door hun nationaliteit of nationale afstamming. De *Socio-economische Monitoring* toont zo het bestaan van een etnostratificatie van de arbeidsmarkt aan. Dat stratificatieproces is een gevolg van de kwaliteit van de werkstructuur en van de discriminerende krachten die daarmee gepaard gaan.

Naast de noodzakelijke structurele antwoorden over de organisatie van de arbeidsmarkt om ongelijkheid, etnostratificatie en discriminatie tegen te gaan, wijzen de conclusies van de *Monitoring* nadrukkelijk op het belang van specifieke maatregelen om de inschakeling van mensen van vreemde origine in het arbeidsproces vlotter te laten verlopen.

In het verslag werden verschillende aanbevelingen geformuleerd. We citeren er hier enkele:

» Er moet een Koninklijk Besluit worden uitgevaar- digd waarin wordt vastgelegd wanneer en onder welke voorwaarden positieve acties mogelijk zijn.

» Migranten die wettig in België verblijven, moeten hier ook wettig kunnen werken. Langdurige extra procedures om een arbeidskaart te krijgen, moeten worden vermeden: de verblijfstitel moet volstaan. Dat zorgt voor meer rechtszekerheid, zowel voor de werknemer als voor de werkgever.

» Wetgevers die nog geen regels hebben vastgelegd, moeten verzekeren dat burgers uit niet-EU-landen ook in aanmerking komen voor een betrekking bij de overheid. De graduele afbouw van de verschillen tussen statutaire ambtenaren en contractuele perso- neelsleden en de geleidelijke invoering van het een- heidsstatuut kunnen hierbij nuttig zijn.

» Naast kwantitatieve, grootschalige metingen van de verschillen in positie op de arbeidsmarkt is ook een kwalitatieve aanpak nodig om de mechanismen en attitudes te analyseren achter de gedragingen van (toekomstige) werknemers op de arbeidsmarkt.

Hierbij moet met alle groepen rekening worden gehouden.

» Zonder dat ze zelf overgaan tot een ‘monitoring’ of een registratie op basis van herkomst, moe- ten de paritaire comités en de grote ondernemin- gen van tijd tot tijd nagaan hoeveel mensen van vreemde origine in het arbeidsproces zijn betrok- ken. Daarnaast lijkt het zinvol om in het kader van een sectoraal tewerkstellings- en opleidingsbeleid specifiek aandacht te besteden aan het aandeel van risicogroepen.

» Ongelijkheid en segregatie (stereotypering) in het onderwijs moeten nog krachtiger worden aange- pakt. Geslacht en herkomst zijn in dit verband fac- toren die elkaar versterken en die bijgevolg samen moeten worden aangepakt.

» Hierbij moet ook zonder meer voor een inclusief onderwijssysteem worden geijverd waarbij al op de kleuter- en de lagere school actief een evenredige participatie van alle groepen wordt nagestreefd.

» Een algemeen beleid om de aanvaarding van diver- siteit in de samenleving te bevorderen, zal ook gun- stige gevolgen hebben voor de participatie op de arbeidsmarkt. Om de toekomstperspectieven van iedereen te schetsen, moet er meer naar positieve voorbeelden worden gekeken: een aantal mensen van vreemde origine hebben het tot bedrijfsleider, wetenschapper, chirurg, advocaat, vakbondsleider of zelfs eerste minister geschopt.

» Een doorgedreven bewustmakingscampagne spe- cifiek voor werkgevers en vakbonden kan voor de nodige mentaliteitswijziging zorgen.

Discriminatie/ Diversiteit

77 [Zie: www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Publicaties’.

### Huisvesting: ‘Reeds verhuurd!’

##### Een voorbeeld

Na een appartement te hebben bezocht, biedt een koppel van Maghrebijnse herkomst zich aan als kandidaat-huurder bij een vastgoed- agentschap aan. Het agentschap laat hen weten dat het appartement jammer genoeg al verhuurd is. Wanneer het koppel een tijdje later merkt dat er nog altijd een affiche hangt, neemt het opnieuw contact op met het agent- schap. Het krijgt hetzelfde antwoord. Omdat hij en zijn vrouw discriminatie vermoeden, belt de man het agentschap opnieuw op onder een Belgisch klinkende naam. Nu krijgt hij wel een afspraak voor een bezoek.

In het kader van zijn strijd tegen discriminatie stelt het Centrum vast dat rassendiscriminatie bij huisvesting in België nog vaak voorkomt. Vaak wordt aan die feiten geen gevolg gegeven omdat ze moeilijk te bewijzen zijn

– kandidaat-huurders zijn zich daarvan bewust. Dat is meteen ook waarom het aantal meldingen bij het Centrum zo laag ligt. De wetgever heeft dat probleem in het verleden al erkend en heeft de bewijslast aange- past, maar het blijft bestaan.

Verschillende factoren verklaren waarom discrimi- natie bij huisvesting zo moeilijk aan te tonen is. Sinds de goedkeuring van de Antidiscriminatiewet in 1981, en vooral sinds de aanpassing ervan in 1994, zijn eige- naars en makelaars zich er almaar bewuster van dat discriminatie in België verboden is. Ze hebben daarom een en ander bijgestuurd. Zo vermelden ze niet meer openlijk – zoals dat vijftien jaar geleden wel nog het geval was – dat ze weigeren te verhuren aan ‘zwarten’ of ‘Marokkanen’. Ze gaan veel subtieler te werk en geven de ware reden van hun weigering liever niet. Daarom krijgt de kandidaat te horen dat het pand ‘al verhuurd is’. Eigenaars schakelen ook veel vaker een makelaar in om een vergelijkbare boodschap over te brengen.

Een andere factor is de bijzondere context van de zoektocht naar een woning. De meeste contacten verlopen per telefoon, waardoor de precieze inhoud moeilijk kan worden bewezen. Bovendien is de vraag

naar woningen groot, waardoor een kandidaat het altijd moet opnemen tegen anderen die misschien beter beantwoorden aan het profiel dat de verhuurder voor ogen heeft. Een pand verhuren gaat ook vrij snel, waar- door er niet altijd tijd is om bewijzen te verzamelen.

We stellen wel vast dat eigenaars niet noodzake- lijk racistische bedoelingen hebben wanneer ze een kandidaat afwijzen, maar dat ze veeleer vrezen voor problemen met de huurder. Ze vrezen ook dat hun pand aan waarde zal inboeten wanneer ze aan mensen van vreemde origine verhuren. Die vrees is vaak inge- geven door stereotypen die ze linken aan slechte erva- ringen (overbezetting, lawaai, wanbetaling enzovoort). De makelaar staat als tussenpersoon dan weer onder druk van zijn klanten, die naar een minder gewe- tensvolle concurrent kunnen overstappen. Omdat hij als vastgoedprofessional aan deontologische regels is gebonden, heeft hij een belangrijke taak bij het indijken van discriminatie. Dat kan hij door duidelijk met zijn klanten te communiceren en door te weigeren om op discriminerende eisen in te gaan. Om de sector te sensibiliseren, werkt het Centrum samen met het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars.

Gelet op de problemen met het verzamelen van bewijzen, moeten we nadenken over nieuwe manieren om de sector te controleren en te sensibiliseren. De aangekon- digde regionalisering van het huurrecht biedt daartoe mogelijk een kans.78 Zo kunnen de bevoegdheden van de regionale huisvestingsinspectie worden uitgebreid tot het doen naleven van de antidiscriminatiewetge- ving, net zoals de sociale inspectie die doet naleven op de arbeidsmarkt. Als de inspectie een inbreuk vaststelt, kan ze beslissen om die met een administratieve boete te bestraffen. Het staat elk gewest vrij om te kiezen hoe het gaat controleren en bestraffen.

De controles moeten gepaard gaan met sensibilise- ringscampagnes. Het lijkt ons interessant om twee mogelijkheden verder uit te diepen. In eerste instantie zouden we de inspectiediensten individuele klachten kunnen laten onderzoeken. Het inspectieverslag kan dan leiden tot een administratieve sanctie of kan

78 Zie het federale regeerakkoord van 1 december 2011, p. 49. Beschikbaar op: [http://premier.fgov.be/nl/regeerakkoord.](http://premier.fgov.be/nl/regeerakkoord)

**58 \* 59**

worden overgemaakt aan het Centrum, dat over verdere stappen kan beslissen (gerechtelijk, disciplinair enzovoort). In tweede instantie zouden zogenaamde *‘mystery clients’* kunnen worden ingeschakeld om makelaars te controleren: daarbij legt een zogezegde eigenaar die zijn pand wil laten verhuren de make- laar openlijk discriminerende eisen voor, om te peilen naar zijn reactie. Die *mystery clients* zouden niet voor repressieve doeleinden worden ingeschakeld, maar veeleer om de mate waarin er wordt gediscrimineerd na te gaan en om makelaars te wijzen op de wetgeving.

Het Centrum geeft kandidaat-huurders die contact met ons opnemen advies om mogelijke discrimi- natie aan te tonen. Het denkt daarbij ook aan nieuwe manieren om bewijzen te verkrijgen, zoals praktijk- tests in de sector. Daarbij stellen twee personen met een gelijklopend profiel op één kenmerk na, zoals hun herkomst of huidskleur, dezelfde vraag – om vervol- gens na te gaan of die vraag telkens verschillend wordt behandeld. Zulke praktijktests worden al gebruikt in de strijd tegen discriminatie.

Ook het opnemen van telefoongesprekken, wat door de technologische vooruitgang nu een stuk eenvou- diger is, kan worden overwogen. In dat geval infor- meert het Centrum kandidaat-huurders welke richtlijnen ze moeten respecteren om een rechtsgeldig bewijs te kunnen voorleggen.

Het Centrum vraagt tot slot aandacht voor de gevolgen van de regionalisering van de huurwet voor de bewijs- last. Niet de federale antidiscriminatiewetten, zoals de Antiracismewet van 30 juli 1981, maar de antidiscri- minatiedecreten en -ordonnanties van de gewesten en gemeenschappen zullen in de toekomst van toepas- sing zijn. Artikel 24 van de Antiracismewet voorziet bijvoorbeeld strafrechtelijke sancties voor wie zich schuldig maakt aan rassendiscriminatie bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten, onder meer bij huisvesting. Zulke sancties tegen rassendiscri- minatie komen niet voor in de gewesten en de gemeen- schappen. Daardoor verdwijnt de mogelijkheid om verhaal te halen bij een strafrechtbank en in zekere mate ook de mogelijkheid om politie en parket in te schakelen om extra bewijs te verzamelen.

### Vrije tijd

##### ‘Allemaal naar het stadion’?

Discriminatie/ Diversiteit

Tijdens een voetbalwedstrijd bij de liefhebbers krijgt een zwarte speler meermaals racistische beledigingen van een tegenstander te horen. De scheidsrechter bestraft de beledigingen niet. Hij vermeldt ze wel in zijn verslag, maar de speler die ze uitte wordt niet bij naam genoemd – en kan dus ook niet worden bestraft. Het Centrum voert al verschillende jaren actie in het sportmilieu, vooral in het voetbal. Voetbal is van een eenvoudig spel uitgegroeid tot een maatschappelijk gebeuren – geen sport is populairder en komt uitge- breider aan bod in de media. Het brengt elke week spelers met een verschillende achtergrond samen, weerspiegelt de diversiteit in onze samenleving, en vervult zo een positieve functie. Voetbal kan ook waarden overbrengen: solidariteit, fair play, vriend- schap, respect (voor de tegenstander, voor de scheids- rechter). Diezelfde waarden worden ook door het Centrum uitgedragen.

Maar voetbal brengt ook kwalijke kanten van de samenleving naar boven: geweld, radicalisme, homo- fobie, seksisme, racisme enzovoort. Het Centrum stelt elk jaar opnieuw vast dat racisme en intolerantie zich tijdens wedstrijden blijven manifesteren, zowel in het professionele voetbal als in het amateurcircuit. Die twee contexten vragen elk om een specifieke aanpak.

In het professionele circuit vinden de incidenten plaats in een stadion waar duizenden personen aanwezig zijn. Die massa creëert een gevoel van straffeloosheid en schakelt de verantwoordelijkheidszin uit. Dat leidt vaak tot slogans die in stadions worden gescandeerd of tot spreekkoren (oerwoudgeluiden, anti-Waalse of

-Vlaamse leuzen, racistische beledigingen enzovoort) en af en toe ook tot conflicten tussen spelers.

In het amateurvoetbal staan de supporters aan de rand van het veld. Hun commentaar over de tegenstander of de scheidsrechter is voor iedereen hoorbaar. Op

het terrein of in de kleedkamer kunnen de spanningen hoog oplopen en tot incidenten leiden. De scheids- rechters liggen soms zelf aan de basis van problemen omdat ze niet onpartijdig zijn. Zo kan een scheids- rechter die op het veld racistische uitlatingen tolereert aan de basis liggen van een hevige tegenreactie.

In beide milieus speelt een voetbalwedstrijd zich af in een context van rivaliteit, met de overwinning als inzet. Dat zorgt voor spanningen. Sommigen proberen de tegenstander uit zijn lood te slaan door te verwijzen naar de gevoeligste plekken van zijn eigenheid, zoals zijn huidskleur. Tijdens jeugdwedstrijden spelen emoties een speciale rol omdat ouders betrokken partij zijn. Bovendien kan het koste wat het kost nastreven van een overwinning ook leiden tot onsportief gedrag. We stellen ook vast dat bepaalde vormen van discri- minerend of onsportief gedrag vanuit de stadions overwaaien naar het amateurvoetbal en zo ‘alledaags’ worden. Personen die over het nodige gezag beschikken moeten dat gedrag onmiddellijk bestraffen, want de maatschappelijke impact ervan mag niet worden onderschat.

In het verleden heeft het Centrum problemen in het professionele voetbal aangepakt via bewustmakings- campagnes voor het grote publiek.79 Het ging daar- naast ook voor een meer structurele aanpak, door stewards van professionele clubs op te leiden of door zich te scharen achter een omzendbrief om racistische incidenten tijdens wedstrijden tegen te gaan.80

Sinds 2011 biedt het Centrum ook pedagogische hulp- middelen voor mensen die jonge spelers opleiden in het amateurvoetbal. In die opleidingen wordt de spelers gewezen op de invloed van stereotypen en vooroor- delen op het welbevinden en de prestaties van andere jonge spelers en op de samenhang binnen de ploeg. Wat ervaart een jongere die wordt uitgesloten, of die het mikpunt is van kwetsende uitspraken omdat hij corpulent is, omdat hij een andere sociale achtergrond heeft of omdat hij een andere huidskleur heeft?

In 2011 gaf het Centrum opleidingen over de strijd

1. Bijvoorbeeld de campagne *Hang de aap niet uit*, tegen racistisch gedrag in sta- dions. [Zie: www.hangdeaapnietuit.be.](http://www.hangdeaapnietuit.be/)

tegen discriminatie aan de U9-trainers van Brusselse clubs. In 2013 werd het opnieuw betrokken bij het fairplayplan van de Brusselse minister van Sport: het had als taak om in de clubs een referentiepersoon voor fair play op te leiden en hem de nodige tools aan te reiken om geweld, racisme of discriminatie op of rond het veld aan te pakken.

Die referentiepersonen moeten binnen hun club de fairplaywaarden uitdragen en ervoor zorgen dat jeugd- wedstrijden in een positieve, tolerante sfeer verlopen. De taak van een club gaat immers verder dan het aanleren van een sport: ze moet ook menselijke en maatschappelijke waarden uitdragen.

Doorgaans past de boodschap van het Centrum ter bestrijding van discriminatie in het voetbal in het ruimere fairplaykader. De achterliggende gedachte is dat een fairplayhouding respect afdwingt, los van iemands huidskleur, seksuele geaardheid, handicap enzovoort. Het Centrum werkt vanuit die optiek samen met en verleent steun aan initiatieven uit het verenigingsleven. Een voorbeeld van zo’n initiatief is Panathlon Wallonie-Bruxelles, dat actief ijvert voor fair play in de sport.

Het Centrum voert ook actie samen met de Koninklijke Belgische Voetbalbond, zonder het werk uit het oog te verliezen dat andere partners uit de sector verrichten, zoals de stichting Football+, die alle sociale acties in het voetbalmilieu promoot.

Iedereen betrokken bij de voetbalwereld – van spelers over clubs en federaties tot de bevoegde ministers – moet zich ervan bewust zijn dat zijn houding of gedrag racisme, geweld en intolerantie kan aanwakkeren, maar ook kan indijken.

##### Horeca en uitgaansgelegenheden

In de horeca krijgen mensen van vreemde herkomst geregeld te maken met raciale discriminatie –het doet er daarbij niet toe in welke mate dat een uiting is van racisme vanwege de uitbater.81 Meestal wordt hun de toegang geweigerd omdat ze niet aan bepaalde voor- waarden voldoen: omdat ze geen lidkaart hebben, omdat ze geen vaste klant zijn, omdat ze niet vergezeld

1. Omzendbrief OOP 40 houdende richtlijnen aangaande kwetsende, racistische en discriminerende uitlatingen en spreekkoren naar aanleiding van voetbalwed-

strijden.

1. Zie ook punt 2.2 (‘Racisme in juridische zin’) van deze Focus.

**60 \* 61**

zijn van een vrouw enzovoort. Wanneer dezelfde voor- waarden niet aan andere klanten worden opgelegd, is er sprake van (raciale) discriminatie. Omdat slachtof- fers subtiel de deur gewezen zijn, met een drogreden, is discriminatie vaak moeilijk te bewijzen. Om hun selec- tieve deurbeleid te verklaren, halen horeca-uitbaters aan dat ze de veiligheid van hun klanten willen garan- deren, of dat ze een goede sociale mix willen hebben in hun publiek.

Naar aanleiding van een veroordeling van een portier en een uitbater pleitte het Centrum in 2009 al voor een efficiëntere aanpak van discriminatie in dansge- legenheden.82 Hoewel er al jaren aandacht is voor de problematiek van het deurbeleid, is het duidelijk dat er niet één aanpak is die overal zal werken – daarvoor is de lokale context overal te verschillend.

Sinds eind de jaren negentig is de sector ‘security in de horeca’ vanuit de overheid grondig gesaneerd. Daarna volgden nog verschillende aanpassingen aan de Bewakingswet. Maar de meldingen bij het Centrum en de Meldpunten Discriminatie tonen aan dat die aanpak nog onvoldoende is om discriminatoire toegangsweigeringen efficiënt te bestrijden en te voor- komen. Incidenten aan dansgelegenheden komen nog veel voor, en voor interventiepatrouilles is het vaak geen sinecure om te weten wie verantwoordelijk is voor welk incident. Dikwijls is het woord tegen woord: dat van de klager tegen dat de dader. Slachtoffers blijven al te vaak in de kou staan: er wordt amper strafrechtelijk gevolg aan hun klacht gegeven, en het controlebeleid van Binnenlandse Zaken en de lokale politieverant- woordelijken blijkt in de praktijk niet eenvoudig.

Recent zijn er in Antwerpen, Gent, Leuven, Charleroi en Bergen nieuwe maatregelen doorgevoerd, voorbe- reid door lokale politieverantwoordelijken met erva- ring in hun zone.

De meeste van die maatregelen zijn geregeld door een wijziging van het Koninklijk Besluit van 15 maart 2010 tot regeling van bepaalde methodes van bewa- king.83 Een aantal ervan zijn ook belangrijke instru- menten om discriminatie in de horeca succesvol aan te pakken.

Zo moeten sommige dansgelegenheden uitgerust zijn met bewakingscamera’s. Aan de hand van de beelden van die camera’s kunnen na een incident uiteenlopende versies van de feiten nagetrokken worden. De camera’s ‘beschermen’ daardoor zowel de bewakingsagenten als de burgers die met hen geconfronteerd worden.

De nieuwe maatregelen voorzien ook een kader waar- door de lokale politie de uitbaters van dansgelegen- heden en de postchefs van bewakingsagenten kan verplichten om incidenten te melden. Tal van poli- tiediensten willen weten welke incidenten in het uitgangsleven voorvallen, ook al wordt de politie niet ter plaatse geroepen of is er (nog) geen klacht inge- diend.

In Gent en Leuven is dat al bij politiereglement opge- legd.

Het Centrum vindt dat toegangsweigeringen ook stee- vast als incident moeten worden gemeld aan de lokale politie, met vermelding van de reden, het tijdstip en de gegevens van de bewakingsagent. De korpschef kan daartoe schriftelijke instructies verstrekken aan de beheerder van de zaak. Volgen de beheerder of de postchef die instructie niet, dan plegen ze een inbreuk op de wet tot regeling van de private veiligheid.

Als iemand de toegang wordt geweigerd, kan dat hard- handig gebeuren, met lichamelijke schade als gevolg. Elke bewakingsonderneming of interne bewakings- dienst heeft een verzekering die de schade dekt die door bewakingsagenten is veroorzaakt; slachtoffers kunnen die verzekering rechtstreeks aanspreken.84 Maar het Centrum stelt vast dat ze daarvan niet op de hoogte zijn, of de weg naar de betrokken verzekerings- maatschappijen niet vinden. Voortaan moet de verze- kering zichtbaar en leesbaar aangekondigd zijn aan de ingang van een zaak. Heeft de zaak een website, dan moet dezelfde ook daarop te vinden zijn.

Naast de overheidsmaatregelen zijn er voorbeelden van steden die op hun beurt nieuwe initiatieven ontwikkelen. In Gent keurde de gemeenteraad op 25 juni 2013 een wijziging goed aan het politiere- glement op het uitoefenen van portiersactiviteiten.

1. Zie het persdossier *Discriminatie van allochtone jongeren in dancings en dansca- fés: naar een efficiënte aanpak?* op [www.diversiteit.be/discriminatie-discotheken.](http://www.diversiteit.be/discriminatie-discotheken)

Discriminatie/ Diversiteit

1. Zie: Belgisch Staatsblad, 2 april 2010.
2. Koninklijk Besluit van 27 juni 1991 houdende vaststelling van nadere regels met betrekking tot de verzekering tot dekking van de burgerrechtelijke aansprake- lijkheid van de bewakingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten.

Daardoor moeten horeca-uitbaters in Gent nu ook het nummer 8989 kenbaar maken: naar dat nummer kunnen slachtoffers of getuigen van discriminatie voortaan het bericht ‘melding’ sturen. Het Meldpunt Discriminatie zal binnen de week contact met hen opnemen en de klacht onderzoeken, in samenspraak met het Centrum. De verdere opvolging gebeurt door de politie en de horecacoach, die een brugfunctie vervult tussen de horeca en het bestuur van een stad. Als er bewijs is van discriminatie, wordt het dossier aan het parket voorgelegd.

Dit sms-systeem is uniek in België. In Nederland bestaat het al enkele jaren en is het een succes.

Een illustratie van deze maatregelen. Recent ontving het Meldpunt Discriminatie van Gent via het sms- systeem een melding van een toegangsweigering door een horecazaak. De melding werd overgemaakt aan de horecacoach van de stad. Overeenkomstig het poli- tiereglement werden de camerabeelden van de hore- cazaak in kwestie opgevraagd en grondig onderzocht door de politie en de horecacoach. Uit de beelden bleek dat de portier correct gehandeld had, en dat er geen sprake was van discriminatie.

In Brussel vond op 28 juni 2013 op initiatief van de Brusselse staatssecretaris van Gelijke Kansen en het Centrum een eerste overleg plaats tussen de hore- casector, de politiezones, het parket en de gemeenten. Dat zou moeten uitmonden in initiatieven op het terrein en een betere coördinatie tussen de betrokken actoren. Een goed deurbeleid en duidelijke huisre- gels helpen dansgelegenheden bij het creëren van een veilige omgeving voor hun bezoekers en personeel.

De huisregels zijn de toetssteen van een portier om mensen uit een zaak te verwijderen als ze de regels hebben overtreden. Het personeel van de zaak moet dan weer de juiste communicatieve vaardigheden hebben en met crisissituaties kunnen omgaan, omdat ze in korte tijd beslissingen moeten nemen en snel moeten handelen. Het Centrum heeft aan de Directie Private Veiligheid van de federale overheidsdienst Binnenlandse Zaken een voorstel gedaan voor een cursus over cultuurinzicht, zodat de opleidingsinstellingen de bewakingsagenten op een uniforme manier zouden opleiden.

Via zogenaamde *‘mystery guests’* kan nagegaan worden of het afgesproken deurbeleid wordt toege- past en gehandhaafd. Op die manier kan ook gecon- troleerd worden of er wordt gediscrimineerd. Daartoe moet de horecasector wel achter die maatregel staan, en moeten de *mystery guests* zelf worden uitgestuurd door een externe professionele organisatie.

### Politie: de strijd tegen racisme beter integreren in het politiewerk

De geïntegreerde politie85 is een cruciale partner van het Centrum in de strijd tegen discriminatie en racisme.

##### Omzendbrief om richting te geven aan de werking

De nieuwe omzendbrief van het College van procu- reurs-generaal86 (Col 13/2013 van 17 juni 2013) bepaalt dat elke korpschef in zijn politiezone een referentieambtenaar moet aanduiden. In 2014 gaat

het Centrum nauw samenwerken met deze nieuwe ambtenaren om het lokale antidiscriminatiebeleid uit te stippelen en uit te voeren. Het Centrum zal ook meewerken aan de specifieke opleidingen die de politie voor hen uitwerkt. Deze opleidingen zijn essentieel; het Centrum stelt immers vast dat de politie onvol- doende vertrouwd is met de antidiscriminatie- en anti- racismewetgeving.87

1. De geïntegreerde politie is geënt op twee niveaus, het federale en het lokale ni- veau. We spreken hierna van ‘de politie’.
2. Zie hoofdstuk 4, punt 4 (‘Omzendbrief COL 13/2013’) van dit jaarverslag.
3. Jaarverslag 2012: overeenkomst tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en de federale politie, p. 34. [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), ru- briek ‘Publicaties’.

**62 \* 63**

Deze referentieambtenaren die gespecialiseerd en opgeleid zijn in antidiscriminatie- en antiracismekwes- ties, bieden steun wanneer zich ergens in de politiezone feiten voordoen die tekenen vertonen van racisme, discriminatie, een haatmisdrijf of een haatdiscours.

##### Niet alleen repressief

De politie richt zich bij racisme en discriminatie niet louter op een strafrechtelijke aanpak. Het strafrecht moet immers functioneren als ‘ultimum remedium’, als laatste uitweg wanneer alle andere mogelijkheden zijn uitgeput.

De politiewerking op lokaal niveau, in wijken en in buurten laat toe om via minnelijke schikking of bemid- deling oplossingen te zoeken en conflicten bij te leggen waardoor het gevoel van ‘veiligheid’ toeneemt. Deze benadering biedt een meerwaarde in de strijd tegen racisme en discriminatie omdat ze doeltreffender is, minder tijd vergt, minder log is en minder geld kost dan een strafrechtelijke procedure.

##### Het belang van een correcte houding

Uit onderzoek van de meldingen en dossiers die het Centrum behandelt, blijkt dat de burger onvol- doende vertrouwen heeft in politie en justitie, onder meer omdat de politie discriminatie niet ernstig zou nemen. Sommige slachtoffers van racisme en discrimi- natie ervaren bijvoorbeeld dat er geen rekening met hen wordt gehouden en dat de politie weigert om een pv op te stellen. Dit is zonder meer nadelig voor de vertrouwensrelatie tussen de burger en politie en justitie, en dit terwijl de deontologische code van de politie een heel hoofdstuk bevat dat gewijd is aan het optreden, de houding en het gedrag van een politie- ambtenaar. De gevolgen zijn nog groter wanneer het gaat om een persoon die beschermd is door de anti- discriminatiewetgeving op grond van zijn huidskleur of zijn origine.88 De burger kan dan al snel de indruk

vreemde origine, hoewel ze enkel hun werk doen. In sommige extreme gevallen wordt zelfs een pv opge- steld voor smaad aan de politie. Dit wijst echter vooral op de noodzaak om opnieuw een vertrouwensrelatie tot stand te brengen. De politie moet weten met welke groepen en personen ze te maken krijgt en moet zich professioneel en deontologisch onberispelijk opstellen. Alleen zo kan men de vicieuze cirkel van wederzijdse klachten doorbreken.89

##### Discriminerend gedrag relativeren

In het licht van de samenwerkingsovereenkomst met de politie stelt het Centrum vast dat de politie een gesloten organisatiestructuur heeft.90 Dat heeft voor- en nadelen. Politieambtenaren weten bijvoorbeeld niet altijd hoe ze moeten reageren wanneer ze getuige zijn van discriminerend gedrag van collega’s. De hiërarchie geeft op haar beurt aan dat ze over weinig middelen beschikt om deze problemen op een consequente en constructieve manier aan te pakken. Bovendien blijkt tijdens opleidingen die het Centrum geeft dat sommige deelnemende politiemensen bepaalde vormen van discriminerend gedrag ‘normaal’ vinden: “De eige- naar heeft het recht om niet aan een vreemdeling te verhuren”; “Het is normaal dat een werkgever geen vreemdelingen in dienst neemt” enzovoort.

Het Centrum stelt ook vast dat deze persoonlijke inschatting ertoe leidt dat bepaalde agenten de antidis- criminatie- en antiracismewetgeving als minder dwin- gend beschouwen dan bijvoorbeeld de wegcode.

Ondanks zijn bevoegdheid die het ontleent aan artikel 3,10 van de wet tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding,91 beschikt het Centrum in 2013 nog steeds niet over de nodige gedetailleerde informatie om na te gaan hoe disciplinaire instanties omgaan met het fenomeen van discriminatie en of ze gevallen van vermeende discri-

hebben dat er hier sprake is van discriminatie, hoewel

dit niet noodzakelijk het geval is.

Discriminatie/ Diversiteit

Tegelijk geven politiemensen aan dat ze er moeite mee hebben om geregeld beschuldigd te worden van racisme wanneer ze in contact komen met mensen van

1. Hoewel we onze focus vooral op racisme richten, stellen we een gelijkaardig feno- meen vast bij andere beschermde criteria zoals bijvoorbeeld seksuele geaardheid.
2. *Jaarverslag 2011: overeenkomst tussen het Centrum voor gelijkheid van kan- sen en voor racismebestrijding en de federale politie*, p. 24. Beschikbaar op [www.diversiteit.be,](http://www.diversiteit.be/) rubriek ‘Publicaties’.
3. *Jaarverslag 2012: overeenkomst tussen het Centrum voor gelijkheid van kan- sen en voor racismebestrijding en de federale politie*, pp. 33-34. Beschikbaar op [www.diversiteit.be,](http://www.diversiteit.be/) rubriek 'Publicaties'.
4. Dit artikel stelt dat het Centrum bevoegd is “om de bevoegde overheid te vragen wanneer het Centrum feiten aandraagt die wijzen op een vermoeden van discri- minatie, zoals bedoeld in voornoemde wetten van 30 juli 1981 en 25 februari 2003, zich te informeren en het Centrum op de hoogte te houden van de analyse van de betreffende feiten. De overheden informeren het Centrum op een met re- denen omklede wijze over het gevolg dat er aan is gegeven”.

minatie wel met kennis van zaken onderzoeken. Het is ook een nadeel dat degene die een klacht indient, doorgaans niet hoort of ziet welke elementen de politie ter verdediging inroept. Als het onderzoek is afgerond, wordt het resultaat kort gecommuniceerd, wat bij de klager vaak leidt tot onbegrip en frustratie.

Sommige disciplinaire instanties schorten de discipli- naire procedure op tot de eventuele strafrechtelijke procedure voorbij is. Dit staat haaks op de rechtspraak van de Raad van State. Mede hierdoor is de gemid- delde behandelingstermijn van dossiers tegen politie- agenten erg lang. Het Vast Comité van Toezicht op de politiediensten (Comité P) heeft deze kwestie al in zijn jaarverslag 2011 aangekaart. Het Centrum hoopt dat de wetgever op zijn beurt klaarheid schept.

##### Diversiteitsbeleid binnen de politie

Diversiteit is tot slot ook een uitdaging voor de politie als werkgever. Een beleid inzake werving, doorstro- ming en promotie dat een afspiegeling is van de maat- schappij, is een must voor iedere openbare dienst, ook voor de politie. Het is echter vooral een noodzaak, teneinde de geloofwaardigheid bij de bevolking over- eind te houden.

Een goed intern diversiteitsbeleid is geen absolute garantie voor een correcte aanpak van discriminatie en omgekeerd. Deze beide elementen kunnen elkaar echter wel versterken.

### Zorgsector/ziekenhuizen: transculturele vaardigheden ontwikkelen

De analyse van deze thematiek is gebaseerd op de opleidingen die het Centrum aan ziekenhuizen, rust- en verzorgingstehuizen en thuiszorgdiensten aanbiedt, en op twee actieonderzoeken die de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad heeft laten uitvoeren.92

Sinds 2006 besteedt het Centrum uitvoerig aandacht aan diversiteit in de zorgsector en in ziekenhuizen. Hoewel er vooruitgang is geboekt wat de transculturele competenties van de zorgkundigen betreft (intercultu- rele bemiddeling, opleiding interculturele communicatie enzovoort), is er nog een lange weg te gaan.

De obstakels die we in deze sector aantreffen komen ook in andere sectoren voor, maar het persoonlijke, soms intieme karakter van werken in deze sector kan bepaalde reacties wel uitvergroten. Het geloof van werknemers of patiënten kan sociale verhou- dingen in vraag stellen en communicatie over en weer bemoeilijken. Er wordt vooral met een beschuldi- gende vinger naar religieuze en culturele praktijken en symbolen gewezen die verband houden met de islam.

1. *Diversiteit in de Brusselse zorgsector (*2010) en *Pilootproject: opleiding inter- culturele communicatie voor werknemers uit de zorgsector* (2012).

Sommigen halen zelfs de begrippen ‘zogenaamd ras’ en ‘geloof’ door elkaar: een ‘roetmop’ of een vermeende Arabier kan alleen maar moslim zijn; als er problemen opduiken, is het natuurlijk zijn geloof dat hem autori- tair, agressief of seksistisch maakt.

Net als in andere sectoren worden racistische uitla- tingen en de impact ervan vaak geminimaliseerd: “Ik wou niet vervelend doen, want ik ben geen racist”, “Het was maar een grap”, “De ander werd kwaad” enzovoort. Sommige werknemers voelen zich uitge- sloten vanwege hun herkomst of hun geloof. Ze weten dat ze beoordeeld worden en vermijden om opschud- ding te veroorzaken. Ze zijn bang te zullen worden beschouwd als werknemers die niet de vereiste ‘cultu- rele’ bagage hebben om zich bij anderen verstaanbaar te maken.

Ook de verhoudingen tussen collega’s zijn cultu- reel bepaald: “Gebrek aan hygiëne is een cultureel gegeven”, “Geen zoen willen geven is gedrag inge- geven door de islam” enzovoort. Een collega krijgt een etiket opgeplakt naargelang zijn cultuur of geloof

– of naargelang wat als zijn cultuur of geloof wordt beschouwd. Hij krijgt met andere woorden een andere identiteit aangemeten.

**64 \* 65**

Die redenering, die de omgang binnen het team en met de zorgontvangers en hun familie bemoeilijkt, wordt niet alleen gevoed door externe discussies, maar ook door het ontbreken van de juiste omkadering, waar- door de indruk ontstaat dat alles kan.

Discriminatie/ Diversiteit

##### Specifieke problemen binnen de sector

De problemen die eigen zijn aan de zorgsector komen het meest tot uiting in de omgang tussen de zorgver- lener en de patiënt/zorgontvanger. We denken bijvoor- beeld aan het weigeren van hulp, aan het weigeren verzorgd te worden door een allochtone werkneem- ster (vooral uit Sub-Saharaans Afrika of de Maghreb). “Ik wil niet door haar worden verzorgd omdat ze zwart is”: hoewel dat meestal niet uitdrukkelijk wordt gezegd, wordt die afwijzing duidelijk met andere argu- menten geuit. De werkneemsters melden die problemen meestal niet omdat ze vrezen dat ze tekortschieten in hun kerntaak, het verlenen van zorg.

Sommige patiënten laten het niet bij woorden en dienen bij de directie een klacht in tegen artsen van vreemde (vooral Arabische of Afrikaanse) origine. Ze beschuldigen hen ervan dat ze hun beroep niet naar behoren uitoefenen, zoals blijkt uit de getuigenis van deze werknemer: “We krijgen meer en meer klachten over artsen van vreemde origine, maar als het een Chinees is, zeggen ze niets. De patiënten beschrijven een arts zelfs correct wanneer ze zijn naam vergeten zijn, zonder met zoveel woorden te zeggen dat hij een slechte arts is.”

##### Geen omkadering, weinig erkenning

Met werknemers van zorginstellingen praten over racisme binnen een context waarin het personeel eraan wordt herinnerd dat ze gebonden zijn aan ethische normen en aan allerhande regels over hun verblijfs- recht: het blijft een moeilijke opdracht.

Hoewel de meerderheid het bestaan van rassendis- criminatie en geloofsgebonden conflicten toegeeft, zeggen ze meestal dat het om een beperkt probleem gaat. Daardoor blijven stereotypen overeind. Zelden of nooit is er sprake van een proactief diversiteitsbeleid. De regels bevatten geen duidelijk standpunt over racis- tische uitlatingen of over religieuze praktijken. Dat werkt conflicten, gelatenheid, berusting of afhaken in de hand. Het ontbreken van structurele fora draagt bij

tot een vorm van ontkenning van de discriminatie en de racistische uitlatingen of gedragingen waarmee men wordt geconfronteerd.

Meestal wordt de persoon aangepakt die vanwege zijn herkomst of geloof aanleiding tot een probleem kan geven: door hem naar een andere dienst over te plaatsen of door hem niet aan te nemen. Het evenwicht moet worden bewaard vanuit een ‘wij en zij’-logica: “Zij moeten zich aanpassen.” Sommigen rekenen op “het gezond verstand”: “Alles zal wel vanzelf in orde komen.” Teamleden dokteren oplossingen uit die de kloof zo mogelijk nog verder uitdiepen en die de uitsluiting en het leed van de personen die worden gediscrimineerd alleen maar verergeren.

Deze kwestie als structureel racisme benaderen, is dus zeker niet overdreven. Net als Eric Fassin93 vindt het Centrum dat “het niet gaat om de erkenning van de identiteit, maar van de discriminatie. Of het nu erkend is of niet, het gaat om discriminatie.” Zorginstellingen moeten onderkennen dat ze met discriminatie te kampen hebben. Ze moeten er alles aan doen om racis- tische uitlatingen en gedragingen tegen te gaan – en dat wil zeggen: structureel actie ondernemen.

1. D. Fassin en E. Fassin, *De la question sociale à la question raciale*, Parijs, La Découverte, 2009, p. 259.



**6.**

**CONCLUSIE: TIJD VOOR EEN INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TEGEN**

**RACISME**

**66 \* 67**

1. Racisme is niet ‘weg’. Meldingen zijn er tot op vandaag bij het Centrum. En ook onderzoek onder- streept dat racisme nog allesbehalve verwaar- loosbare proporties aanneemt. Dat blijkt uit attitudemetingen: zo zegt 32 procent van de Belgen dat sommige rassen verstandiger zijn dan andere. Dat blijkt ook uit proefopstellingen waar men gedrag meet: zo blijft de plaats naast een zwarte reiziger op de bus veel langer onbezet dan die naast een blanke. Dat blijkt, ten slotte, uit de participatie van etnisch-culturele minderheden aan bijvoorbeeld de arbeidsmarkt: in België is het verschil met de autochtone meerderheid groter dan eender waar in de Europese Unie. Wie ontkent dat er tot op vandaag in onze samenleving een grote dosis racisme bestaat, ontkent het licht van de zon. Het is een ongemak- kelijke waarheid voor onze samenleving. Ze schiet tekort in uitgerekend die waarden waar ze zich graag op beroept: de verlichting en het humanisme. Dat humanisme leert ons dat de mens niet onfeil- baar en de perfectie niet van deze wereld is, maar evenzeer dat persoonlijke verantwoordelijkheid en maatschappelijk handelen ervoor kunnen zorgen dat de samenleving stappen vooruitzet.

Discriminatie/ Diversiteit

1. ‘Racisme’ is een verzamelterm en duidt op een verschil in behandeling van een persoon of groep op grond van zijn of hun zogenaamd ras, huids- kleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of nationaliteit. Het precieze onderscheid tussen die gronden kan voor discussie zorgen, maar doet er in wezen niet toe. Dat iemand ‘anders’ is vanwege een of meerdere van die kenmerken en men dat een voldoende reden vindt om hem of haar uit te sluiten: daar gaat het om. Met die zogenaamde raciale kenmerken worden bovendien vaak andere kenmerken in verband gebracht, zoals een geper- cipieerd verschil in cultuur, in geloof of levensbe- schouwing: die andere kenmerken kunnen tot een identiek mechanisme van afwijzing of uitsluiting leiden.Natuurlijk staat het iedereen vrij om kritiek te leveren op culturele gewoontes, op een geloof of een levensbeschouwing. Maar wanneer het bena- drukken van dat verschil aanleiding is om een persoon of groep a priori af te wijzen, bezondigt men zich aan ‘cultureel’ racisme. Sommige indivi- duen en groepen maken er een handelsmerk van om bewust een amalgaam te maken van ‘vreemde- ling’, ‘migrant’ en ‘moslim’. Bij anderen gebeurt dat niet bewust, maar leiden de onwennigheid met en

de vrees voor het ‘andere’ tot een verschil in behan- deling. In beide gevallen is er een gevoel dat een meerderheid, louter op grond van zijn getalsterkte, rechten heeft die niet aan een minderheid toekomen. Toch laat een rechtsstaat niet toe om een verschil te maken louter op grond van meerderheid of minder- heid, en laat de kwaliteit van een democratie zich meten aan de mate van respect voor de rechten van minderheden.

1. Een verschil in behandeling van een persoon of een groep kan uiteenlopende vormen aannemen. Het begint met veralgemeningen en stereotyperingen, en kan leiden tot een verschil in behandeling in zowat elk domein van het samenleven. Dat kan een direct verschil zijn, dat al dan niet bedoeld is. Het kan ook een indirect verschil zijn, waarbij een ogen- schijnlijk neutrale maatregel aanleiding geeft tot een onderscheid op grond van raciale kenmerken. Wanneer bijvoorbeeld een overheidsbedrijf extra punten toekent aan een kandidaat-jobstudent die familieleden bij dat bedrijf heeft, is het effect dat minderheden minder snel aan een job raken. Andere vormen van discriminatie zijn natuurlijk haatbood- schappen, waarmee men wetens en willens aanzet tot geweld, discriminatie of haatdragend gedrag tegen personen op raciale gronden; en haatmis- drijven, die ‘gewone’ strafrechtelijk vervolgbare misdrijven zijn ingegeven door haat tegenover een persoon vanwege raciale kenmerken. De wet beteu- gelt ook het pesten dat mee ingegeven is door raciale motieven, het opdracht geven aan anderen om op raciale gronden te discrimineren, het verspreiden van denkbeelden die gestoeld zijn op rassensuperio- riteit of rassenhaat, en het behoren tot of meewerken aan een groep die zulke denkbeelden verspreidt. De Negationismewet is eigenlijk een bijzondere toepas- sing van de algemene Antiracismewet: ze wil voor- komen dat een verregaande minimalisering van de nazimisdaden of net de verheerlijking ervan zou leiden tot strafbare daden tegenover onder meer de Joodse bevolking. Alle daden die de Antiracismewet strafbaar stelt zijn daden tegenover personen. Wie beweert dat de antiracismewetgeving de vrijheid van meningsuiting aan banden legt, geeft blijk van een gebrek aan kennis van die wetgeving en van de rechtspraak die eruit is voortgekomen. Nog nooit heeft ze geleid tot een veroordeling van een persoon of een organisatie vanwege een mening. Wie anderen met woorden aanzet tot geweld, uit geen mening

maar stelt een daad – een daad die erop gericht is anderen iets te ‘doen doen’. Meningen kunnen niet strafbaar zijn, daden wel.

1. Verschil in behandeling op raciale gronden komt voor in alle domeinen van de samenleving. Koninklijk commissaris voor het Migrantenbeleid Paula D’Hondt had het al over ‘de drie W’s’: werken, weten en wonen. Niet voor niets ontwik- kelde het Centrum een *Diversiteitsbarometer* om na te gaan hoe het zit met de diversiteit op de arbeids- markt, in de huisvesting en in het onderwijs. Maar ook meldingen van raciale discriminatie in andere sectoren bereiken het Centrum: sport en vrije tijd, openbaar vervoer, ziekenhuizen en rust- en verzor- gingstehuizen … Een verhaal apart zijn de media, en bij uitstek de digitale media: het internet bulkt van stereotypen en van commentaren die aanzetten tot geweld, discriminatie en haat.
2. Racisme komt voor in alle domeinen van de samen- leving. Het is dus een verantwoordelijkheid van alle overheden om racisme te bestrijden en om diversiteit te bevorderen. Om dat succesvol te doen, kunnen de federale overheid, de overheden van gewesten en gemeenschappen en de lokale overheden (provin- cies, steden en gemeenten) best overleggen over een gezamenlijke strategie, een gezamenlijke aanpak. Net zoals ze dat in 2013 deden rond homofobe agressie en discriminatie van holebi’s. Een inter- federale aanpak, dus. Op dit moment is er een *window of opportunity* voor zo’n aanpak. Sinds maart 2014 is er om te beginnen een Interfederaal Gelijkekansencentrum, dat als onafhankelijk mecha- nisme het beleid tegen racisme kan bevorderen en monitoren. Later in 2014 treden ook nieuwe fede- rale, gewest- en gemeenschapsregeringen aan, die in hun regeerakkoorden de verbintenis kunnen aangaan om een interfederaal plan tegen racisme te realiseren. Daarmee zouden ze eindelijk een oude belofte inlossen. Een belofte die werd gedaan net na de antiracismeconferentie van Durban in 2001 en sindsdien wel werd herhaald maar niet gerealiseerd. Begin februari 2014 tikte het VN-Comité inzake de Uitbanning van Rassendiscriminatie België daar- voor opnieuw op de vingers.
3. Los van die belofte uit 2001 zijn er meer redenen om een interfederaal plan tegen racisme uit te werken: wettelijke redenen, morele redenen en

redenen van welbegrepen eigenbelang. Om te beginnen wettelijke redenen: naast het VN-Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Rassendiscriminatie zijn er andere internatio- nale verdragen – niet het minst het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie – en eigen wetten, decreten en ordonnanties die raciale discri- minatie verbieden. Die normen moeten in de prak- tijk afgedwongen worden: wie zich bezondigt aan daden ingegeven door racisme en xenofobie moet vervolgd worden. Toont de overheid daarbij een gebrek aan daadkracht, dan zou dat leiden tot norm- vervaging, tot dubbele standaarden, tot het gevoel dat je het met de wet niet te nauw hoeft te nemen.

Daarnaast zijn er morele redenen. De opgesomde internationale verdragen, wetten, decreten en ordonnanties zijn concrete vertalingen van dieper- liggende waarden. De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens stelt in zijn eerste artikel even scherp als eenvoudig: “Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren.” Wie racisme en xenofobie toelaat, raakt aan een kern- waarde van de rechtsstaat en van de democratie. Woorden moeten met woorden bestreden worden, racistische meningen met andere meningen. Wie dat nalaat, ondergraaft de morele standaarden van onze samenleving.

Ten slotte de redenen van welbegrepen eigenbelang. Een samenleving die plaats biedt aan iedereen pres- teert beter dan een samenleving die uitsluit. Daarom moet een samenleving bezeten zijn om te weten hoe het staat met de inclusie, en moet ze met de vinger aan de pols houden – met behulp van instrumenten. De *Socio-economische Monitoring*, ontwikkeld door het Centrum in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, is zo’n instrument: het meet hoe het staat met de partici- patie van minderheidsgroepen aan de arbeidsmarkt.

Maar weten alleen volstaat niet. We kunnen ook een arsenaal aan instrumenten ontwikkelen om te zorgen voor meer inclusie, voor een meer evenredige participatie aan werk, onderwijs en huisvesting, aan sport en vrije tijd … Dat begint met vormingen om bijvoorbeeld HR-verantwoordelijken of verstrek- kers van goederen en diensten inzicht te geven in hun eigen vooroordelen en uitsluitingsmechanismen. Het gaat verder met het ontwikkelen van specifieke

Discriminatie/ Diversiteit

**68 \* 69**

instrumenten, zoals een wettelijk kader voor posi- tieve acties, maar evenzeer methodes om de eigen vooroordelen voor schut te zetten. Bijvoorbeeld door de aanwervingsprocedures deels anoniem te laten gebeuren, of door via *mystery shopping* het antwoord te geven op de vraag: “Hoe goed doet onze organisatie het nu in de praktijk?” Er is volop ruimte voor nieuwe wetgeving. Niet om nog meer te verbieden, maar net om goede praktijken moge- lijk te maken, om te ondersteunen en te belonen. De overheid moet in al haar geledingen het goede voorbeeld geven, maar kan ook private bedrijven en organisaties belonen als zij volop inzetten op inclusie. Dat kan door inspanningen om diversi- teit te bevorderen te laten meespelen in de beoor- deling van offertes voor openbare aanbestedingen: zo stimuleer je dat bedrijven die een graantje willen meepikken van de overheid ook bijdragen aan de ruimere doelstellingen van die overheid.

1. Een interfederaal meerjarenplan dus, omdat elke dag uitstel er één te veel is. Een plan waarbij elk onderdeel van elke overheid zich engageert om ‘voor eigen deur te vegen’ en om acties van de andere actoren mee te ondersteunen en te versterken. Een écht actieplan, met een nulmeting en ambitieuze maar haalbare doelstellingen voor elk beleidsdo- mein. Een plan dat tot stand komt in ruim overleg met het maatschappelijk middenveld: sociale part- ners, ngo’s, academici … Een plan dat zich laat inspireren door wat onze EU-partners doen. Een plan met duidelijke indicatoren voor input, output, outcome en impact – indicatoren die toelaten om precies te monitoren wat de effecten van het plan zijn, en om bij te sturen als de doelstellingen niet gehaald dreigen te worden of als er onvoorziene en ongewenste neveneffecten zijn. Een plan, ten slotte, dat breed gecommuniceerd wordt, dat elke burger, elke organisatie en elk bestuur motiveert om volop mee te doen, en waar ons land straks mee kan uitpakken in zijn internationale contacten.

Meer moet dat niet zijn.



**Hoofdstuk 2.**

**CIJFERS**

Discriminatie/ Diversiteit

**72 \* 73**

In het eerste deel van dit hoofdstuk geven we eerst een overzicht van de meldingen van discriminatie die het Centrum in 2013 ontving.94 Daarna gaan we na welke discriminatiegronden en maatschappelijke domeinen in de dossiers aan bod kwamen. Vervolgens geven we enkele voorbeelden van dossiers die we buiten de rechtbank om hebben afgesloten, via een onderhan- delde oplossing. We eindigen met een korte opsom- ming van de dossiers die vorig jaar werden afgerond maar die eventueel vóór 2013 geopend zijn.

Het tweede deel van dit hoofdstuk geeft een overzicht van de opleidingen die het Centrum in 2013 heeft aangeboden: welke instellingen en organisaties kregen er één en wat was het thema?

1. Meer informatie over de manier waarop het Centrum meldingen en dossiers be- handelt, vindt u in de brochure ‘Hoe kan het Centrum u helpen?’. Beschikbaar [op www.diversiteit.be,](http://www.diversiteit.be/) rubriek ‘Publicaties’.



**1.**

**DISCRIMINATIE**

**74 \* 75**

##### Methodologische toelichting

Alle oproepen die het Centrum ontvangt over (mogelijke) discriminatie, alle vragen over de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving, alle opmerkingen over actuele gebeurtenissen die we krijgen … worden als melding geregis- treerd.

Wanneer er volgens de melder sprake is van onderscheid, uitsluiting, beperking of voor- keur op basis van een zogenaamd ‘beschermd criterium’ waarvoor het Centrum bevoegd is en hij een juridisch advies of een tussenkomst verwacht, opent het Centrum een dossier.95 Het kan ook zelf het initiatief nemen en een dossier openen, bijvoorbeeld wanneer het via de pers kennis neemt van ernstige feiten die onder zijn bevoegdheid vallen.

Verschillende meldingen over eenzelfde voorval (bijvoorbeeld een racistische kettingmail of een homofobe verklaring in de media) worden in één dossier gebundeld.

Voor een goed begrip van de statistieken is het belangrijk om te weten dat een melding of een dossier over meerdere discriminatiegronden kan gaan (bijvoorbeeld afkomst én geloof). Daardoor verschilt het totaal (de n-waarde) in sommige grafieken van het totale aantal meldingen of dossiers.

##### Enkele opmerkelijke statistieken

In 2013 registreerde het Centrum 3.713 nieuwe meldingen van (mogelijke) discriminatie. Die duidelijke daling tegenover 2012 (4.226

meldingen) en 2011 (4.162 meldingen) kan verklaard worden doordat er in 2013 minder onderwerpen waren die bijzondere media- aandacht kregen. De jaren voordien had zulke aandacht een toename van het aantal meldingen teweeggebracht (zie bijvoorbeeld de berichtge- ving rond Sharia4Belgium in 2011 en 2012, en rond het toegangsbeleid voor personen met een handicap in de Plopsa-parken in 2012). De daling laat zich om dezelfde reden vooral in de Nederlandstalige meldingen voelen.

De daling van het aantal meldingen belette niet dat het Centrum in 2013 meer dossiers over (mogelijke) discriminatie, haatboodschappen of haatmisdrijven opende: het waren er 1.406 (tegenover 1.315 in 2012 en 1.277 in 2011). Die stijging kan grotendeels verklaard worden door de onderwijsdossiers, die met de helft toenamen (van 99 naar 150). Vooral het aantal dossiers rond handicap nam een sprong: de brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* vond duidelijk weerklank. In 2013 opende het Centrum ook 85 dossiers over politie en justitie (tegenover 53 in 2012).

Wat de discriminatiegronden betreft, zijn dit de globale verhoudingen: ongeveer een derde van de dossiers gaat over zogenaamde ‘raciale criteria’, bijna een kwart over handicap en/ of gezondheid, bijna één vijfde over geloof of levensbeschouwing. Daarna volgen leeftijd en seksuele geaardheid (elk ongeveer 6%), maar die verdeling verschilt wel grondig naargelang het maatschappelijk domein waarop de feiten zich hebben afgespeeld.

Discriminatie/ Diversiteit

1. Volgens de oprichtingswet van 15 februari 1993 van het Centrum (het laatst ge- wijzigd door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie) is het Centrum bevoegd voor de volgende discriminatiegronden of ‘beschermde criteria’: nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoe- stand, handicap, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst. Het Centrum is niet bevoegd voor gender, taal en syndicale overtuiging. Gender behoort tot de bevoegdheid van het Instituut voor de gelijkheid van vrou- wen en mannen; voor taal moet de wetgever nog een instantie aanduiden; syn- dicale overtuiging is sinds 2009 opgenomen in de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, maar is niet aan het Centrum toegewezen (het nieuwe Interfederaal Gelijkekansencentrum is daar sinds 15 maart 2014 wel voor bevoegd).
   1. 3.713 meldingen

**Grafiek 1:** *Aantal meldingen per jaar (2008-2013)*

4.500

(26%). De verhouding tussen mannelijke en vrouwe- lijke melders bleef 2 op 3 versus 1 op 3.

4.000

3.500

**3.608**

**4.162**

**4.226**

**3.713**

**Grafiek 2:** *Totaal meldingen 2013, type contact (n=3.713)*

Andere *(1%)*

3.000

2.500

2.000

**2.207**

**2.888**

Fax en brief *(4%)*

Bezoek *(4%)*

1.500

Telefoon *(26%)*

1.000

500

0

**2008**

**2009**

**2010**

**2011**

**2012**

**2013**

Website en e-mail *(65%)*

In 2013 ontving het Centrum 3.713 meldingen. Tegenover 2012 was dat een lichte daling. Het Centrum is altijd voorzichtig bij het trekken van conclusies op basis van dergelijke cijfers, maar de analyse ervan brengt wel interessante tendensen aan het licht.

In 2011 en 2012 had buitengewone media-aandacht voor een aantal dossiers een directe impact op het aantal contacten van burgers met het Centrum.96 Die gebeur- tenissen kregen vooral een echo in de Nederlandstalige pers, wat verklaart waarom in 2012 een groter aandeel van de meldingen in het Nederlands gebeurde. In 2013 kwamen er iets meer Franstalige meldingen (51%) dan Nederlandstalige (48%) binnen. Aan Franstalige kant werd in september 2013 de campagne *La discrimina- tion ne passera pas par chez nous !* opgestart door het Centrum en de Waalse minister van Gelijke Kansen.

De nadruk verschoof het afgelopen jaar naar meldingen van burgers die zelf betrokken waren bij feiten van discriminatie of racisme. Die verschuiving wordt weer- spiegeld in de stijging van het aantal dossiers.97

Naast die evoluties lopen de meeste cijfers gelijk met die van de voorbije jaren. Zo gebeurden ook in 2013 de meeste meldingen elektronisch (65%) of telefonisch

**Grafiek 3:** *Totaal meldingen 2013, taal melder (n=3.713)*

Andere *(1%)*

Nederlands *(48%)* Frans *(51%)*

**Grafiek 4:** *Totaal meldingen 2013, gender melder (n=3.713)*

Vrouw *(35,9%)*

Man *(64,1%)*

1. Het ging, meer bepaald, om de haatboodschappen van de groep Sharia4Belgium, het toegankelijkheidsbeleid van het pretpark Plopsaland voor personen met een handicap, en de veroordeling van winkelketen Hema voor het ontslag van een medewerkster vanwege haar hoofddoek. Zie het *Jaarverslag Discriminatie/ Diversiteit* van 2011 en 2012.
2. Zie punt 2.2 (‘1.406 dossiers ‘Centrum bevoegd’) van dit hoofdstuk.

**76 \* 77**

**Grafiek 5:** *Totaal meldingen 2013, Centrum bevoegd/niet- bevoegd (n=3.713)*

Niet-bevoegd: gender *(3,0%)*

Niet-bevoegd: taal *(1,3%)*

De domeinen waarvoor het vaakst beroep wordt gedaan op het Centrum waren in 2013 dezelfde als de voorbije jaren: media, werk, en goederen en diensten.

**Grafiek 7 Meldingen 2013, Centrum bevoegd, per discriminatiegrond (n=3.025)**

1400

1200

**1.270**

1000

Bevoegd *(75,5%)*

Niet-bevoegd *(24,5%)*

Niet-bevoegd: andere *(20,2%)*

800

600

**621 610**

Van de 3.713 meldingen was het Centrum in 25% van de gevallen niet bevoegd. Daar zijn uiteenlopende redenen voor. Melders voelen zich onrechtvaardig behandeld en hebben maar een vaag idee van de bevoegdheden van het Centrum. Ze hebben vaak niet de juiste infor- matie of weten niet waar ze hun verhaal kunnen doen. In een aantal gevallen zijn ze al tevergeefs bij andere instanties gaan aankloppen en zien ze het Centrum als een ‘laatste toevluchtsoord’ om ‘rechtvaardigheid’ af te dwingen. Voor het Centrum blijft het belangrijk de

400

200

0

**201 103**

**72**

**148**

**Raciale criteria**

**Geloof of levensbeschouwing**

**Handicap + gezondheidstoestand**

**Seksuele geaardheid**

**Leeftijd**

**Fortuin (vermogen)**

**Andere**

melders correct te informeren over hun rechten en hun de middelen te geven – en hen aan te moedigen – om zelf de nodige stappen te ondernemen.

Bij de meldingen waarvoor het Centrum niet bevoegd is, zette de trend van de voorbije jaren zich in 2013 voort: naast een groot aantal vragen over gender en taal waren er opnieuw meldingen waarbij er geen sprake was van een beschermd criterium of van discriminatie.

**Grafiek 6:** *Meldingen 2013, Centrum bevoegd, per maatschappelijk domein (n=2.802)*

Andere *(10%)*

Ook de criteria die het meest voorkomen in de meldingen waren in 2013 identiek: raciale criteria, geloof en handicap. Opmerkelijk is dat het aandeel van de meldingen over racisme daalt in de domeinen onderwijs, media en werk, maar niet in het domein goederen en diensten.

Voor het domein media gaat de daling van het aantal meldingen over racisme gepaard met een stijging van het aantal meldingen rond geloof en levensbeschou- wing. Het ging daarbij vooral over kettingmails en uitspraken op sociaalnetwerksites met een islamo- fobe inslag. Die trend bevestigt wat het Centrum al enige jaren vaststelt: de intolerantie op grond van

Politie en justitie

*(6%)*

Samenleving *(9%)*

Onderwijs *(9%)*

Media *(25%)*

levensbeschouwing in onze samenleving neemt toe. In dat verband merkte het Centrum in 2013 op dat de polemiek rond de islamofobe Facebook-update van RTL-weerman Luc Trullemans leidde tot een groot aantal islamofobe uitspraken op sociaalnetwerksites.98 Daarnaast tekende het Centrum dan weer een positieve evolutie op: middenveldorganisaties strijden actiever

Goederen en diensten *(20%)*

Werk *(21%)*

Discriminatie/ Diversiteit

1. Nadat hij op zijn Facebook-profiel islamofobe uitspraken had gedaan, werd Luc Trullemans door zijn werkgever ontslagen. Het Centrum verstuurde op 3 mei 2013 een persbericht over de zaak. [Zie: www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Pers’.

tegen haatboodschappen op het internet, en melden problematische uitspraken vaker bij het Centrum.

Voor de domeinen onderwijs en werk gaat de daling van het aantal meldingen over racisme gepaard met een stijging van het aantal meldingen over handicap. Wat het domein onderwijs betreft, ging in 2013 37% van de meldingen over de handicap (of gezondheids- toestand) van de melder (tegenover 25% in 2012). In het domein werk steeg het aantal meldingen over handicap (of gezondheidstoestand) naar 25% in 2013 (tegenover 16% in 2012).

In 2011 is het Centrum aangeduid als onafhanke- lijk toezichtsorgaan voor het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. De stijging van het aantal meldingen rond handicap loopt parallel met het uitbouwen van die taak, door te sensibiliseren en via partnerschappen: ze illustreert dat die aanpak zijn vruchten afwerpt.

##### Voorrang aan de melder

Zoals aangehaald, gaat de meerderheid van de meldingen over concrete feiten van discriminatie, gemeld door rechtstreekse slachtoffers of getuigen. Dialoog en ondersteuning zijn dan van groot belang. Terwijl de ene vooral behoefte heeft aan een luisterend oor, vraagt de andere aan het Centrum om zijn situatie te onderzoeken, na te gaan of er sprake is van discrimi- natie en welke actiemogelijkheden er zijn, al dan niet via een eigen tussenkomst of die van het Centrum.

Het Centrum hecht veel waarde aan het actief betrekken van melders bij het zoeken naar oplossingen. Als dat mogelijk en wenselijk is, worden ze aangemoedigd om zelf na te denken over wat ze kunnen ondernemen om hun situatie te verbeteren of aan te vechten. Dat past ook goed in de algemene filosofie van het Centrum, die erin bestaat om waar mogelijk onderhandelde oplos- singen te bereiken. In het volgende kaderstuk geven we u een voorbeeld van zo’n oplossing.

##### Voorbeeld

Een melder die in een opvangcentrum verbleef, liet het Centrum weten dat hij het slachtoffer was van discriminerende bedreigingen vanwege zijn seksuele geaardheid door het personeel en van pesterijen door andere bewoners van het centrum. Hij klaagde ook dat hij nauwelijks gehoor kreeg bij de directie. Zijn verhaal was nogal verward. Alvorens tussenbeide te komen, raadde het Centrum de man aan om een maat- schappelijk werker van het opvangcentrum in vertrouwen te nemen en samen een lijst op te stellen van de incidenten waarvan hij het slacht- offer was geweest. Enkele dagen later liet de melder weten dat de tussenkomst van de maat- schappelijk werker resultaat had opgeleverd: hij had de indruk dat de directeur nu wel oren had naar zijn klachten en dat er maatregelen kwamen om nieuwe incidenten te voorkomen.

Ook als de melder zelf geen slachtoffer is of geen band heeft met de feiten, is interactie met de burgers en het middenveld van groot belang.

Elke melding is uniek, ook in mediagevoelige dossiers

– zoals in 2013 dat rond Luc Trullemans of nog dat rond een radiospot van GAIA, waarover u op de volgende pagina een kaderstuk kunt lezen. Maar een algemene vaststelling is wel dat in dergelijke gevallen veel melders contact opnemen om hun onbegrip te uiten. Op basis van wat ze in de pers lezen en horen, ervaren ze het Centrum als een soort inquisiteur, ook al streeft het er in zijn persberichten telkens naar zijn stelling te nuanceren en duidelijk te maken dat het elke melding in het licht van de wetgeving bekijkt.99 Het is daarom belangrijk dat wie zich vragen stelt over onze acties contact met ons opneemt: het Centrum staat open voor een constructieve dialoog over zijn taken en bevoegdheden.

1. Zie daarover ook de Focus over vrijheid van meningsuiting in het *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011*.

**78 \* 79**

##### Voorbeeld

Het Centrum ontving in 2013 een aantal meldingen over de radiospot van GAIA, een vereniging die opkomt voor het dierenwel- zijn.100 De spot riep bij bepaalde personen en groepen vragen op: door de impliciete verwij- zing naar de deportatie van de Joden tijdens de Tweede Wereldoorlog en door het mogelijk polariserende effect ervan tegenover moslims. Het Centrum opende een dossier om een juri- dische analyse van de spot te maken, en deelde dat ook aan de media mee. Melders die belang hechtten aan het dierenwelzijn reageerden geschokt: ze meenden dat het Centrum de radiocampagne veroordeelde en geen belang hechte aan het legitieme doel ervan: opkomen tegen het slachten van onverdoofde schapen.

Via individuele contacten met elke melder legde het Centrum zijn werking uit. Er werd ingegaan op de legitimiteit van de actie van GAIA, met tegelijk een nuance gezien het mogelijk kwet- sende karakter ervan voor bepaalde personen of groepen. Dat leidde tot constructieve gesprekken, waarbij de burgers een duidelijker beeld kregen van onze werking.

1. GAIA vroeg in oktober 2013 in een radiospot om op te komen tegen het slach- ten van onverdoofde schapen. Het Centrum ontving er meerdere meldingen over en opende op basis daarvan een dossier om de campagne te analyseren. Het Centrum verstuurde op 22 oktober 2013 een persbericht over de zaak. Zie: [www.diversiteit.be,](http://www.diversiteit.be/) rubriek ‘Pers’.

### 1.406 dossiers ‘Centrum bevoegd’

#### Overzicht

Op basis van meldingen of op eigen initiatief heeft het Centrum in 2013 1.406 nieuwe dossiers geopend (1.315 in 2012). Het ging telkens om meldingen van incidenten waarvoor het Centrum op het eerste gezicht bevoegd was en waarbij de melder ons om advies of een andere vorm van bijstand vroeg. Dat het Centrum een dossier opent, betekent (nog) niet dat het een oordeel over de feiten velt.101

**Grafiek 8:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, per discriminatiegrond (n=1.527)*

600

**572**

500

400

Grafiek 8 en tabel 1 geven een beeld van de nieuwe dossiers per discriminatiegrond waarvoor het Centrum bevoegd is. In ongeveer 15% van de dossiers is er sprake van meerdere criteria.102 Dat verklaart waarom het totaal hier hoger ligt dan het aantal dossiers.

Handicap

Leeftijd

300

200

100

0

**286 286**

**94 93 77**

**66 53**

Fortuin (vermogen)

Andere

Discriminatie/ Diversiteit

1. Zie in dit verband: ‘1.313 dossiers afgesloten in 2013: beoordeling en resultaat’ verderop in dit hoofdstuk.

Raciale criteria

Geloof of levens- beschouwing

Seksuele geaardheid

Huidige of toekomstige gezondheidstoestand

1. In 2 op 5 van deze dossiers gaat het over meerdere raciale criteria of over één of meerdere raciale criteria in combinatie met het criterium geloof of levensover- tuiging. In andere dossiers is er sprake van raciale criteria in combinatie met vermogen, raciale criteria in combinatie met seksuele geaardheid, een handicap in combinatie met de huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

**Tabel 1:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, per discriminatiegrond (n=1.527)*

**Grafiek 9:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, per domein (n=1.406)*

Andere *(8%)* Politie en justitie *(6%)* Samenleving *(7%)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Discriminatiegrond Dossiers | | |
| **Raciale criteria** | 572 37,5% | |
| **Geloof of levensbeschouwing**  **Handicap** | 286 18,7% | |
| 286 18,7% | |
| **Leeftijd** | 94 6,2% | |
| **Seksuele geaardheid** | 93 6,1% | |
| **Huidige of toekomstige gezondheidstoestand** | 77 5,0% | |
| **Fortuin (vermogen)** | 66 4,3% | |
| **Burgerlijke staat** | 15 1,0% | |
| **Fysieke eigenschap**  **Politieke overtuiging** | 15 1,0% | |
| 13 0,9% | |
| **Sociale afkomst** | 5 0,3% | |
| **Geboorte** | 5 0,3% | |
| **TOTAAL** | **1.527** | **100%** |

Werk *(25%)*

Onderwijs *(11%)*

Media *(20%)*

Goederen &

diensten (23%)

**Tabel 2:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, per domein (n=1.406)*

In vergelijking met 2012 blijven de cijfers vrij stabiel. De meeste dossiers gaan over raciale criteria. Het aantal dossiers over vermogen daalt met 30% in verge- lijking met 2012; de cijfers zijn nu opnieuw vergelijk- baar met die vóór 2012. 1 op 4 raciale dossiers gaat over haatboodschappen op het internet. Bij dossiers over geloof heeft 50% betrekking op haatbood- schappen op het internet. Bij handicap gaat slechts een klein aantal dossiers (minder dan 10 op 286) over haatboodschappen op het internet.103

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Domein Dossiers % | | |
| **Werk** | 357 25,4% | |
| **Goederen en diensten** | 328 23,3% | |
| **Media** | 281 20,0% | |
| **Onderwijs** | 150 10,7% | |
| **Samenleving**  **Politie en justitie** | 93 6,6% | |
| 85 6,0% | |
| **Sociale, culturele, economische en politieke activiteiten** | 55 3,9% | |
| **Sociale bescherming** | 34 2,4% | |
| **Andere/onduidelijk** | 23 1,6% | |
| **TOTAAL** | **1.406** | **100%** |

Bij de indeling per domein (grafiek 9 en tabel 2) zijn goederen en diensten en werk elk goed voor ongeveer een kwart van alle dossiers. Dan volgen de dossiers over de media: hun aantal stijgt licht ;k ze gaan vooral over haatboodschappen op het internet (20%).104

1. De vaakst aangehaalde criteria worden verderop in dit hoofdstuk meer in detail besproken, in het onderdeel ‘Analyse van de nieuwe dossiers per discriminatie- grond’.
2. De verschillende maatschappelijke domeinen worden verderop in dit hoofdstuk meer in detail besproken, in het onderdeel ‘Analyse van de nieuwe dossiers per maatschappelijk domein’.

##### Dialoog als het kan, gerechtelijke stappen als het moet

Bij de behandeling van discriminatiedossiers wil het Centrum zich een zo objectief mogelijk beeld vormen van de situatie. Als het relaas van de melder/het slachtoffer en eventuele bijkomende elementen discriminatie doen vermoeden, dan vraagt het Centrum ook de andere partij om zijn versie van de feiten te geven. Het Centrum heeft zelf geen onderzoeksbevoegdheid. Indien nodig kan het dossier overgemaakt worden aan de bevoegde inspectiedienst.105 In strafzaken wordt het onderzoek door de gerechtelijke instanties gevoerd.

**80 \* 81**

De beoordeling van de feiten door het Centrum is uiteraard niet juridisch bindend. Een beroep doen op het Centrum is bovendien geen nood- zakelijke tussenstap. Zo kan een slachtoffer van discriminatie een advocaat in de arm nemen zonder eerst het Centrum te consulteren. Hij of zij kan ook tegen het advies van het Centrum in naar het gerecht stappen.

Is er volgens het Centrum mogelijk sprake van discriminatie, dan streven we in de eerste plaats naar een constructieve dialoog en zo mogelijk een buitengerechtelijke oplossing. Komen de betrokken partijen niet tot een vergelijk, dan is het aan de rechter om ten gronde te beslissen. Het Centrum kan zelf ook in rechte optreden, na beslissing van zijn raad van bestuur. Is er een slachtoffer geïdentificeerd, dan is zijn toestemming wel vereist. De vordering van het Centrum wordt ingesteld in eigen naam, vanuit een wettelijk bepaald algemeen belang. Wil het slachtoffer een persoonlijke schadevergoeding, dan moet hij zich door een eigen advocaat laten vertegenwoordigen.

In principe treedt het Centrum alleen in rechte op wanneer de zaak een belangrijke maat- schappelijke relevantie heeft (bijvoorbeeld om de wetgeving te verduidelijken of vanwege zijn precedentswaarde) of wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn (bijvoorbeeld haatmis- drijven). De (on)bereidheid van de tegenpartij om in dialoog te treden kan ook meespelen. Vaak is het Centrum geen procespartij en beperkt het zich tot het adviseren van het slachtoffer en/of zijn advocaat.

In 2013 besliste het Centrum om in 14 dossiers naar het gerecht te stappen. In hoofdstuk 4 gaan we uitgebreid op die gerechtelijke dossiers in.

##### Voor uitgebreide informatie over de wijze waarop het Centrum meldingen en dossiers behandelt, zie de brochure ‘Hoe kan het Centrum u helpen?’106

1. In 2013 maakte het Centrum 4 dossiers over aan de Sociale Inspectie (3 aan de federale inspectie Toezicht op de Sociale Wetten en 1 aan de Vlaamse inspectie Werk en Sociale Economie).
2. [Beschikbaar op www.diversiteit.be,](http://www.diversiteit.be/) rubriek ‘Publicaties’.

Discriminatie/ Diversiteit

#### Analyse van de nieuwe dossiers per discriminatiegrond

**Tabel 4:** *Overzicht van het aantal dossiers per discriminatiegrond en maatschappelijk domein (n=1.527)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Goederen  en diensten | | | Werk | Media | Onderwijs | Samen- leving | Politie en justitie | Andere |
|  | **Total** | **351** | **388** | **320** | **159** | **100** | **90** | **119** |
| **Raciale criteria** | **572** | 109 | 128 | 157 | 40 | 49 | 58 | 31 |
| **Handicap** | **286** | 93 | 66 | 6 | 62 | 8 | 17 | 34 |
| **Geloof of levensbeschou- wing** | **286** | 14 | 64 | 134 | 37 | 14 | 6 | 17 |
| **Leeftijd** | **94** | 25 | 56 | 0 | 3 | 0 | 1 | 9 |
| **Seksuele geaardheid** | **93** | 13 | 19 | 21 | 7 | 24 | 5 | 4 |
| **Huidige of toekomstige gezondheidstoestand** | **77** | 22 | 38 | 0 | 7 | 0 | 1 | 9 |
| **Fortuin (vermogen)** | **66** | 59 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 |
| **Andere** | **53** | 16 | 17 | 2 | 1 | 3 | 2 | 12 |

###### Raciale criteria: 572 dossiers

Meer dan een derde van de dossiers die het Centrum opent gaan over raciale criteria (vooral over nationale of etnische afstamming). In 2013 waren er 572 nieuwe dossiers, wat overeenkomt met een stijging van 5% tegenover 2012 (542).

Er is een opvallende stijging op het domein politie en justitie: proportioneel is er een verdubbeling vast te stellen. In 2013 hadden 58 dossiers (10 procent van alle dossiers) te maken met raciale discrimina- tiegronden; in 2012 waren er dat 26 (5 procent). Het ging telkens over uitspraken en gedrag van politieamb- tenaren, magistraten of rechters, of over incidenten in de penitentiaire context.

Tussen 2012 en 2013 stellen we ook een verschil vast op het gebied van de vermeende aansprakelijke. In 2012 was in iets meer dan de helft van de gevallen een politieambtenaar betrokken; in 2013 was dat aandeel gestegen tot drie vierde van de gevallen. Het ging om dossiers over geweld, over de subjectieve beleving mishandeld te zijn, over slachtofferschap van arbi- traire behandelingen of van racistische beledigingen.

In 2013 ging 28% van de dossiers-‘raciale criteria’ over via het internet of andere media verspreide bood- schappen. Daarna volgen de dossiers die over discri- minatie op de werkvloer (22%) of bij het leveren van goederen en diensten (19%). Ongeveer een derde van de dossiers over goederen en diensten gingen over huisvesting.

**Grafiek 10:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, raciale criteria, per domein (n=572)*

Andere/onduidelijk *(5%)*

Als we kijken naar de aard van de gemelde feiten, informatie waarover we in 455 dossiers uit 2013 beschikken, zien we dat 33% van de dossiers gaat over mogelijke discriminatie en nog eens 33% over haat- boodschappen of racistische beledigingen. Intimidatie wordt ook geregeld genoemd (13%), net als indirecte discriminatie (10%). 4% van de dossiers gaat over misdrijven met een racistisch motief.

Racisme en raciale discriminatie blijven hardnek- kige fenomenen. Deze cijfers tonen dan ook maar een tip van de ijsberg. Heel wat mensen die ermee te maken krijgen vinden hun weg niet naar het Centrum of andere bevoegde instanties, of zetten die stap niet omdat ze weinig vertrouwen hebben in de uitkomst. In realiteit blijkt het doorgaans ook moeilijk om een vermoeden van discriminatie juridisch hard te maken, waardoor slachtoffers zich in een uiterst precaire rechtspositie bevinden.107

**Voorbeeld**

Een vastgoedkantoor weigerde een woning te verhuren aan een man van vreemde origine. Als reden werd aangevoerd dat de woning al verhuurd was. Toen de man op het internet zag dat de woning toch nog te huur stond, nam hij opnieuw contact op met de makelaar, dit keer onder een Belgisch klinkende naam. Hij kreeg onmiddellijk een afspraak. Toen hij vervolgens onder zijn eigen naam terugbelde, krijgt hij opnieuw te horen dat de woning verhuurd was.

Omdat er een vermoeden van discriminatie was, nam het Centrum contact op met het vastgoedkantoor. De woning in kwestie bleek in een gebouw te liggen waar het kantoor nog andere woningen verhuurt, en er was verwar-

Onderwijs *(7%)*

Samenleving *(9%)*

Politie en justitie *(10%)*

Media *(27%)*

ring onder de medewerkers over de precieze status van de woning in kwestie. Na een ontmoeting tussen de verschillende partijen beloofde het kantoor de kandidatuur van de melder correct te behandelen.

Goederen en diensten *(19%)*

Werk *(22%)*

1. De Focus van dit jaarverslag gaat uitgebreid in op het thema ‘racisme’.

**82 \* 83**

Discriminatie/ Diversiteit

##### Voorbeeld

Een OCMW schreef een vacature uit voor een vervanging op contractuele basis. De vacature vermeldde dat kandidaten Belg of EU-onderdaan moesten zijn. Na de melding van een geïnteresseerde kandidaat nam het Centrum contact op met de OCMW-voorzitster. Die bevestigde, na onderzoek door de juridi- sche dienst, dat ze per vergissing de nationali- teitsvereisten uit de rechtspositieregeling voor statutaire ambtenaren overgenomen hadden.

Het OCMW schorste de lopende selectieproce- dure en schreef een nieuwe vacature uit, ditmaal zonder de onwettelijke nationaleitsvoorwaarde. De geïnteresseerde kandidaaat kon alsnog deel- nemen aan de selectieprocedure.

##### Voorbeeld

Een Roemeense Roma-familie woonde sinds 2010 in een Vlaamse stad. In 2011 kocht ze er een eigen woning. Toen ze daarom een adres- wijziging aanvroeg, werd ze door de dienst Vreemdelingen van de stad uitgeschreven. De stad wilde de familie niet inschrijven op hun nieuwe adres, waardoor ze ambtshalve uit het register geschrapt werd. De familie probeerde meermaals, ook via hulp van derden, om bij de stadsdiensten, politie … een inschrijving op hun adres te verkrijgen, zonder resultaat. Ze vermoedde discriminatie door de stadsdien- sten op grond van hun origine. De ambtshalve schrapping had bovendien ernstige financiële gevolgen voor haar.

Via het Centrum diende de familie een dossier in bij de Algemene Directie Instellingen en Bevolking van de FOD Binnenlandse Zaken. Die dienst deed een onderzoek en droeg de stad vervolgens op om de familie met terugwer- kende kracht in te schrijven.

###### Antisemitisme en negationisme

In 2013 registreerde het Centrum 85 meldingen over antisemitisme en/of negationisme. Dat aantal ligt in de lijn van 2012 (88).

Grafiek 11 geeft een beeld van de meldingen over anti- semitisme en negationisme sinds 2004. In 2013 waren er nog altijd veel meldingen over uitlatingen op het internet (23). Meldingen over vandalisme, graffiti en beschadigingen daalden sterk vergeleken met 2012 (van 11 naar 2). Meldingen over verbale agressie en bedrei- gingen bleven frequent, met hetzelfde cijfer als vorig jaar (20). Hetzelfde geldt voor geweldplegingen (4).

Gevallen waarop de Negationismewet van toepassing is registreert het Centrum anders dan andere meldingen. Negationisme – al dan niet gelinkt aan antisemitisme – neemt immers verschillende vormen aan. Het bevoor- rechte medium is het internet, maar negationisme komt ook vaak voor in de rubriek ‘Andere’, die ook publieke demonstraties, verbale agressie en geschriften bevat. In 25 van de 85 meldingen over antisemitisme is negationisme als fenomeen aangeduid. Die nieuwe tendens heeft zich in 2013 doorgezet – ze uitte zich bijvoorbeeld in het bekladden met hakenkruisen van gebouwen van de Joodse gemeenschap (synagogen, scholen, culturele centra …).

**Grafiek 11: *Meldingen ‘Centrum bevoegd’ 2004-2013, antisemitisme en negationisme***

40

35

30

25

20

15

10

5

0

**2005**

**2006**

**2007**

**2008**

**2009**

**2010**

**2011**

**2012**

**2013**

■ Verbale agressie

■ Brieven, artikels

■ Audiovisuele media

■ Internet

■ Geweldplegingen

■ Beschadigingen, vandalisme

■ Negationisme

■ Anderen

Het Centrum heeft op basis van de 85 meldingen over antisemitisme en/of negationisme 50 nieuwe dossiers geopend. Daarbij moet opgemerkt dat het Centrum dikwijls onrechtstreeks kennis neemt van incidenten, en het zonder contact met het slachtoffer (of iemand die het slachtoffer vertegenwoordigt) meestal moei- lijk is om verdere stappen te ondernemen. Voor heel wat slachtoffers van verbale of fysieke antisemitische agressie blijkt de drempel om een klacht bij de politie in te dienen overigens nog te hoog.

In 33 van de 50 dossiers waren er voldoende indica- ties om van een strafrechtelijke inbreuk te spreken; het ging vooral over aanzetten tot haat, discriminatie of geweld tegen Joden op het internet. 17 dossiers gingen over het ontkennen, schromelijk minimaliseren, recht- vaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal- socialistische regime gepleegd is. In 2013 diende het Centrum 2 eenvoudige klachten in bij het parket met de vraag om een antisemitisch misdrijf of een inbreuk op de Negationismewet te onderzoeken.

Wat het internet betreft: wanneer het Centrum contact opneemt met de moderatoren of beheerders van blogs of websites, wordt het commentaar of de link in kwestie meestal verwijderd.

In de meldingen die niet tot een dossier leidden was er mogelijk wel een antisemitische teneur, maar was er op basis van de beschikbare informatie geen sprake van een overtreding van de Antiracisme- of de Negationismewet.

###### Handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand: 344 dossiers

In bijna een kwart van de nieuwe dossiers (344 op 1.406) was er in 2013 sprake van een mogelijke discri- minatie op basis van iemands handicap en/of huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Dat is een verho- ging met meer dan 10% tegenover 2012 (309 dossiers).

286 dossiers gingen over het criterium ‘handicap’ (eventueel in combinatie met een ander criterium); 77 over het criterium ‘huidige of toekomstige gezond- heidstoestand’ (eventueel in combinatie met een ander criterium).108

In een derde van de handicapgerelateerde dossiers was sprake van een lichamelijke handicap (in de helft van die gevallen ging het om rolstoelgebruikers). Daarna volgen problemen gemeld door of namens personen met een zintuiglijke (meestal auditieve) handicap (14%) en dossiers over een chronische of degenera- tieve ziekte (10%). Heeft iemand met zo’n aandoening moeilijkheden om aan het maatschappelijk leven deel te nemen, bijvoorbeeld omdat ergens geen redelijke aanpassingen voorzien zijn, dan kan hij zich beroepen op het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en de Belgische Antidiscriminatiewet.

108 In 19 dossiers is er zowel sprake van het criterium handicap als van het crite- rium gezondheidstoestand. Dat verklaart waarom de som van de dossiers ‘han- dicap’ (286) en de dossiers ‘gezondheidstoestand’ (77) hoger ligt dan het totale aantal dossiers over het ene of het andere criterium (344).

**84 \* 85**

Het Centrum opende in 2013 ook nieuwe dossiers over mogelijke discriminatie van personen met een verstandelijke handicap, maar het aandeel daarvan is relatief laag (5%). Zeker voor die groep is bijstand en rechtstoegang een bijzonder aandachtspunt.

Merk op dat die verdeling geen volledig beeld geeft, omdat bijna een kwart van de dossiers geen of onvol- doende informatie over de aard van de handicap bevat (bijvoorbeeld omdat de gemelde problematiek niet beperkt is tot een bepaalde handicap, of omdat de melder verkiest om er niet over in detail te treden.)

Wat het aspect ‘gezondheidstoestand’ betreft, gaan de meeste dossiers bij het Centrum over fysieke aandoe- ningen, net als de voorbije jaren.

**Grafiek 12:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand, per domein (n=344)*

Andere/onduidelijk *(6%)*

Goederen en

##### Voorbeeld

Zoals ieder jaar boekte een koppel vroeg in het seizoen via een reisagentschap een vlieg- reis naar de Caraïben. Tot hun verbazing waren de voorwaarden gewijzigd om een elektrische rolstoel mee te mogen nemen. Eerst kreeg het koppel te horen dat een elektrische rolstoel om veiligheidsredenen niet langer toegelaten was; daarna dat de rolstoel wel meekon, maar dat ze dan flink extra moesten betalen.

Nadat het Centrum tussenbeide was gekomen, mocht de rolstoel gratis mee – zoals de antidis- criminatiewetgeving voorschrijft.

Globaal steeg het aandeel van de werkgerelateerde dossiers van een kwart naar bijna een derde. Vaak waren redelijke aanpassingen het thema, maar in één op de vier gevallen stond een mogelijk discriminatoir ontslag centraal.

Sociale, culturele, politieke en

economische activiteiten *(5%)*

Sociale bescherming *(5%)*

Politie en justitie *(5%)*

Onderwijs *(19%)*

Werk *(27%)*

diensten *(33%)*

De meeste opvallende tendens is de toename van de onderwijsgerelateerde dossiers (van 11% naar 19% of van 30 naar 62 dossiers). De brochure *Met een handicap naar de school van je keuze*, die het Centrum eind augustus 2013 lanceerde, heeft duidelijk weer- klank gevonden. De onderwijsdossiers bij het Centrum handelen vooral over inschrijvingsproblemen in het gewoon onderwijs en geweigerde redelijke aanpas- singen, vaak voor kinderen met leerstoornissen of een fysieke handicap.109

Discriminatie op grond van een handicap of van de gezondheidstoestand komt het vaakst voor bij de toegang tot goederen en diensten (32%). Het gaat vooral om dossiers die verband houden met vervoer, huisvesting en financiële dienstverlening. De relatieve daling van die dossiers tegenover 2012 valt vooral te verklaren doordat het Centrum dat jaar bijna 40 dossiers opende over problemen in de Plopsa-parken.

Discriminatie/ Diversiteit

109 Zie ook het thematische dossier over handicap en het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap in hoofdstuk 3 van dit jaarverslag.

##### Voorbeeld

**Grafiek 13:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, geloof of levensbeschouwing, per domein (n=286)*

Bij een meisje van anderhalf jaar oud werd vastgesteld dat ze allergisch was voor een bepaald medicament. Na een verblijf in het ziekenhuis bracht ze verschillende weken thuis door. Toen haar ouders haar opnieuw naar de kinderopvang brachten, vroegen ze aan de kinderverzorgsters om een met adrenaline gevulde injectiespuit in de buurt van het kind te houden en die indien nodig (bij een anafylac- tische shock) toe te dienen. De crèche weigerde dat. Geen van de verzorgsters is verpleegkun- dige, klonk het, en een injectie is een medische handeling die alleen mag worden uitgevoerd door iemand die daartoe opgeleid is. De crèche beëindigde zijn contract met de ouders van het

Sociale, culturele, politieke en economische activiteiten *(6%)*

Samenleving *(5%)*

Goederen en diensten *(5%)*

Onderwijs *(13%)*

Werk *(22%)*

##### Voorbeeld

Andere/onduidelijk *(5%)*

Media *(47%)*

meisje zonder opzegging.

De regels over medische handelingen van de crèche druisten in tegen de verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien. Na bemid- deling stemde de crèche ermee in om de opzeg- gingsvergoeding te betalen die in het contract opgenomen was.

###### Geloof of levensbeschouwing: 286 dossiers

In 2013 opende het Centrum 286 nieuwe dossiers over geloof of levensbeschouwing. Dat is een lichte toename (8%) tegenover 2012 en een bevestiging van een stijgende tendens van de laatste jaren. In 9 op 10 gevallen ging over feiten of uitlatingen tegen moslims of de moslimgemeenschap.110 De dossiers tonen aan dat die groep geregeld gestigmatiseerd en gediscrimineerd wordt, een fenomeen dat het Centrum zorgen baart.

Ongeveer de helft van de dossiers over geloof of levens- beschouwing gaat over de media of het internet. Ook dat ligt in het verlengde van de voorbije jaren. Er zijn ook meer dossiers over het onderwijs (13%, tegenover 9% in 2012). Het aandeel van de werkgerelateerde kwesties bleef met 22% ongeveer gelijk, maar in absolute cijfers is er een stijgende lijn zichtbaar: van 39 dossiers in 2011 over 56 dossiers in 2012 naar 64 dossiers in 2013.

1. Daarnaast opende het Centrum enkele dossiers over mogelijke discriminatie op grond van andere geloofs- of levensbeschouwelijke strekkingen, zoals de chris- telijke/rooms-katholieke overtuiging (2%) of de vrijzinnig leer (1%).

De inschrijving van een vrouw en haar dochter

in een fitnessclub werd ongedaan gemaakt omdat ze een hoofddoek droegen: dat was verboden volgens het huishoudelijk reglement van de club, vanwege problemen met de hygiëne.

Nadat het Centrum tussenbeide was gekomen, paste de zaakvoerder het huishoudelijk regle- ment aan: hij schrapte het artikel dat het dragen van een hoofddoek verbood.

##### Voorbeeld

Een kandidaat-uitzendkracht die bijna was afgestudeerde als industrieel ingenieur, slaagde in de technische testen van een bedrijf dat metingen verricht. Volgens de testverantwoor- delijke was hij de beste kandidaat. Op grond van “een slecht buikgevoel” van de verant- woordelijke HR-medewerkster werd hij niet geselecteerd. De jongeman vermoedde dat de weigering te maken had met zijn origine en geloof, en meldde dat aan het Centrum.

Het kwam tot een open gesprek tussen alle betrokkenen. Volgens het bedrijf was er geen sprake van discriminatie, maar waren er ondui- delijkheden het cv van de kandidaat en had de HR-medewerkster verkeerde informatie over het profiel en de functie. Excuses werden uitgewisseld en het bedrijf bood aan om de jongeman te helpen met zijn cv.

**86 \* 87**

###### Islamofobie

Discriminatie/ Diversiteit

In dossiers over discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven tegenover personen of groepen omdat ze moslim zijn, onderzoekt het Centrum nauwgezet of hun geloof daarvoor de grond is. In zijn jaarverslag van 2008 lichtte het Centrum uitgebreid toe dat het de term ‘islamofobie’ gebruikt voor die situaties waarin een persoon of een groep een nadelige behandeling ondervindt die in strijd is met de antidiscriminatiewet- geving en die gebaseerd is op vooroordelen, haat of misprijzen tegenover moslims.

Dat gezegd zijnde is kritiek op de islam als godsdienst

– en bij uitbreiding op elk geloof en elke levensbe- schouwing – toegelaten, ook al kan ze als schokkend, verontrustend en zelfs als kwetsend worden ervaren.

In 2013 waren er 257 dossiers waaraan islamofobie mogelijk ten grondslag lag. Dat is ongeveer evenveel als in 2012 (255 dossiers). In bijna 60% van de dossiers was er volgens het Centrum sprake van vooroordelen, haat of misprijzen tegenover moslims; in een derde van de dossiers was er ook sprake van inbreuken op de wet (voornamelijk aanzetten tot geweld, discrimi- natie of haat). Er waren dossiers over fysiek of verbaal geweld tegen moslims, maar ook over discriminatie en/ of pesterijen op de werkvloer en in het onderwijs.

Een derde van de dossiers ging over het dragen van religieuze symbolen, in casu de islamitische hoofd- doek. De tendens om in een onderneming en in het onderwijs een ‘neutraal voorkomen’ op te leggen lijkt sterker te worden: in 2013 ontving het Centrum voor het eerst meldingen over een verbod op het dragen van een (islamitische) baard. Islamofobie komt het vaakst voor in de media en op het internet (65%). Het denk- beeld van de islam als een gewelddadig en barbaars monolithisch blok komt geregeld voor in kettingmails, op blogs en sociale media. Geregeld worden ook (lokaal verankerde) verhalen over moslims uitvergroot of met valse feiten aangedikt.

In 10% van de onderzochte dossiers bleek er geen of geen duidelijke islamofobe drijfveer te zijn. Het Centrum zag in die gevallen geen juridisch probleem (binnen zijn bevoegdheden), of er waren onvoldoende elementen om daartoe te besluiten.

###### Leeftijd: 94 dossiers

De cijfers over leeftijd lagen in 2013 in de lijn van 2012. Van de 94 dossiers ging 60% over de arbeids- markt. Net als in 2012 gingen de meeste dossiers (68%) over 45-plussers. Dat toont aan hoe moeilijk het voor die groep is om werk te vinden.

In 2013 waren er evenveel dossiers over leeftijdsdis- criminatie op het domein goederen en diensten als in 2012 (25). De meeste dossiers gingen over de finan- ciële sector, die andere regels heeft voor 65-plussers. Eén kwestie steekt er duidelijk bovenuit: de weigering van sommige verzekeringsmaatschappijen om oudere mensen nog langer te verzekeren.

Jongeren hebben dan weer te maken met problemen bij huisvesting (bijvoorbeeld: de weigering om aan studenten te verhuren).

**Grafiek 14:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, leeftijd, per domein (n=94)*

Andere/onduidelijk *(5%)*

Sociale bescherming *(4%)*

Sociale, culturele, politieke en economische activiteiten *(4%)*

Goederen en diensten *(27%)*

Werk *(60%)*

##### Voorbeeld

Een rusthuis legde voor vrijwilligers een maxi- mumleeftijd op van 75 jaar. Het communi- ceerde niet duidelijk waarom het dat deed. Enerzijds stelde het dat de beslissing te maken had met zijn verzekering, anderzijds stelde het dat slechte ervaringen in het verleden de aanlei- ding waren.

Aanvankelijk paste het rusthuis zijn beleid aan door een medisch attest te vragen aan zijn vrij- willigers vanaf 70 jaar. Nadat het Centrum tussenbeide was gekomen, besliste het om volledig af te stappen van de leeftijdsvoor- waarde. In plaats daarvan voert het nu regel- matig individuele begeleidingsgesprekken met

tigt. Tot slot zijn er opnieuw een aantal dossiers over bloed geven door LGB’s en over adoptie, maar minder dan de afgelopen jaren.111

**Grafiek 15:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, seksuele geaardheid, per domein (n=93)*

Andere *(4%)*

zijn vrijwilligers.

Politie en justitie *(5%)*

Samenleving *(26%)*

Onderwijs *(8%)*

##### Voorbeeld

Een verzekeringsmaatschappij zegde de auto- verzekering van een tachtigjarige man op, hoewel die geen enkel schadegeval op zijn naam had en hij zijn premies op tijd betaalde. De man dacht dat het te maken had met zijn leeftijd, want ook andere maatschappijen weigerden hem. De verzekeraar verwees naar schadege- vallen in het kader van de brandverzekering van de man als uitleg voor het stopzetten van al zijn polissen.

Goederen en diensten *(14%)*

Werk *(20%)*

##### Voorbeeld

Media *(23%)*

Nadat het Centrum tussenbeide was gekomen, stelde de verzekeraar voor om de melder opnieuw een autoverzekering aan te bieden.

###### Seksuele geaardheid: 93 dossiers

Het afgelopen jaar merkten we een stijging van het aantal dossiers over seksuele geaardheid: van 82 dossiers in 2012 naar 93 in 2013. Die stijging mani- festeerde zich vooral in de meer perifere discrimina- tiedomeinen aan de onderwijssector (8 dossiers over verhoudingen tussen leerlingen en tewerkstelling van homoseksuele leerkrachten) en aan de politie (5 dossiers over de weigering om op te treden en politiegeweld).

Net als in 2012 gaat een groot aantal dossiers (onge- veer de helft) over gevallen van discriminatie of over haatmisdrijven in combinatie met expliciete homofobe uitlatingen: een politieagent die niet met lesbiennes wil praten, een man die zich uitkleedt voor de ogen van zijn collega terwijl hij hem provoceert enzovoort.

In totaal zijn in 2013 12 dossiers over fysiek geweld geopend, waarvan twee tegen politiediensten. Opvallend is het geringe aantal dossiers over lesbi- ennes, wat de tendens van de afgelopen jaren beves-

Een instelling die jongeren met familiale problemen opvangt had een infofiche op haar website geplaatst met de volgende boodschap: “We kunnen niet langer jonge homo’s of lesbi- ennes opvangen omdat we bijna geen eenper- soonskamers ter beschikking hebben.”

Nadat het Centrum hierover contact met de directie van de instelling had opgenomen, werd de infofiche met de discriminerende vermelding van de website verwijderd.

###### Fortuin (vermogen): 66 dossiers

80% van de dossiers in deze categorie gaat over de toegang tot huisvesting, en meer bepaald over de uitsluiting van personen met een uitkering of vervan- gingsinkomen.

In 2013 daalde het aantal dossiers over mogelijke discriminatie op basis van vermogen in vergelijking met 2012, toen was het aantal dossiers over dat criterium verdubbeld was.

1. Zie ook het thematische dossier over seksuele geaardheid in hoofdstuk 3 van dit jaarverslag.

Discriminatie/ Diversiteit

**88 \* 89**

#### Analyse van de nieuwe dossiers per maatschappelijk domein

##### Methodologische toelichting

Voor een goed begrip van de statistieken moet u er rekening mee houden dat een dossier met verschillende discriminatiecriteria verband kan houden. Hierdoor kan de waarde ‘n’ in de grafieken ‘per criterium’ verschillen van het totale aantal dossiers.

**Tabel 5:** *Overzicht van het aantal dossiers per maatschappelijk domein en per discriminatiegrond (n=1527)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Raciale criteria  Handicap | | | | Geloof of levensbe- schouwing  Leeftijd  Seksuele geaardheid | | | Huidige of toekomstige gezondheids- toestand  Fortuin (vermogen)  Andere | | |
|  | **Totaal** | **572** | **286** | **286** | **94** | **93** | **77** | **66** | **53** |
| **Goederen en diensten** | **351** | 109 | 93 | 14 | 25 | 13 | 22 | 59 | 16 |
| **Werk** | **388** | 128 | 66 | 64 | 56 | 19 | 38 | 0 | 17 |
| **Media** | **320** | 157 | 6 | 134 | 0 | 21 | 0 | 0 | 2 |
| **Onderwijs** | **159** | 40 | 62 | 37 | 3 | 7 | 7 | 2 | 1 |
| **Samenleving** | **100** | 49 | 8 | 14 | 0 | 24 | 0 | 2 | 3 |
| **Politie en justitie** | **90** | 58 | 17 | 6 | 1 | 5 | 1 | 0 | 2 |
| **Andere** | **119** | 31 | 34 | 17 | 9 | 4 | 9 | 3 | 12 |

###### Toegang tot goederen, diensten en activiteiten: 383 dossiers

De antidiscriminatie- en antiracismewetgeving is van toepassing op (het aanbod van en de toegang tot) goederen en diensten die publiek beschikbaar zijn enerzijds en op publieke activiteiten van economische, sociale, culturele of politieke aard anderzijds: in 2013 opende het Centrum 328 dossiers in de eerste categorie en 55 in de tweede. Omdat beide categorieën elkaar in de praktijk vaak overlappen, behandelen we ze hier gemakshalve samen, wat een totaal van 383 dossiers oplevert. Van dat totaal maken de dossiers over moge- lijke raciale discriminatie of discriminatie op grond van handicap elk ongeveer een kwart uit.

**Grafiek 16:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013 – goederen, diensten en activiteiten, per discriminatiegrond (n=409)*

160

140

Dossiers over goederen en diensten hebben een duide- lijke lokale dimensie. In Vlaanderen komen ze vaak bij de Meldpunten Discriminatie terecht, waar ze ook worden afgehandeld.

120

100

**128**

**107**

**Grafiek 17:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, goederen en diensten, detail (n=328)*

80 Andere/onduidelijk *(13%)*

Huisvesting *(35%)*

60 **61**

Handelszaak *(8%)*

40

20 **29 25**

0

**Raciale criteria**

**Handicap**

**Fortuin (vermogen)**

**Leeftijd**

**uidige of toekomstige gezondheidstoestand**

**23 21**

**15**

Voorzieningen (gezondheid/ welzijn) *(10%)*

Transport *(10%)*

Horeca *(12%)*

**Geloof of levensbeschouwing**

**Seksuele geaardheid**

**Andere**

Financieel *(12%)*

Opmerking: deze grafiek verwijst naar de discriminatiegrond(en) waarvan in een dossier sprake is. In één dossier kan er van meerdere discriminatiegronden sprake zijn, waardoor het totaal van deze grafiek hoger ligt dan het totale aantal dossiers waarvoor het Centrum bevoegd was.

Binnen de categorie ‘goederen en diensten’ handelt ruim een derde van de dossiers over de toegang tot huisves- ting (115), meestal op de private huisvestingsmarkt (85%). In ongeveer de helft van deze gevallen moet het Centrum nagaan of er sprake is van discriminatie op grond van vermogen.112 Daarna volgen de dossiers over raciale discriminatie (27%) en handicap (22%).113

In 2013 opende het Centrum 40 dossiers over finan- ciële dienstverlening. Meestal was er sprake van een verschil in behandeling door verzekeraars op grond van handicap, gezondheidstoestand of leeftijd. In de horeca (39 dossiers) ging het meestal over een moge- lijke discriminatoire toegangsweigering tot uitgaans- gelegenheden vanwege iemands origine.

Verder blijft de toegang tot het openbaar vervoer voor personen met een handicap een belangrijk aandachts- punt: 25 van de 33 nieuwe dossiers over vervoer gingen over de problemen die zij ondervonden bij het reizen per trein, tram, bus, taxi of vliegtuig.

##### Voorbeeld

Een telefoonoperator bood zijn klanten een promotie (“Gsm voor 1 euro”) wanneer ze een nieuw abonnement namen. Het Centrum ontving daarop verschillende meldingen van mensen die niet van die actie konden genieten omdat ze buitenlandse identiteitspapieren hadden.

Nadat het Centrum tussenbeide was gekomen, keerde de operator de waarde van de gsm in de vorm van een beltegoed uit aan de melders.

##### Voorbeeld

Een man wilde een schuldsaldoverzekering aangaan nadat hij een krediet van 17.000 euro had afgesloten voor een periode van 5 jaar. De verzekeraar weigerde, op grond van de gezond- heidstoestand van de man.

Gezien het beperkte bedrag, de beperkte periode en de positieve medische verslagen van de-arts specialist die de man begeleidde, meende het Centrum dat de weigering van de verzekeraar disproportioneel was. Het interpel- leerde de verzekeraar, die zijn beslissing herzag en de man een nieuw contract voorstelde met een beperkte bijpremie.

1. Zie punt 1.2.2.6 (‘Fortuin (vermogen)’) van dit hoofdstuk.
2. Zie ook het thematische dossier over huisvesting in hoofdstuk 3 van dit jaarverslag.

**90 \* 91**

###### Werk: 357 dossiers

In 2013 opende het Centrum 357 dossiers over werk. Dat waren er iets meer dan in 2012 (332 dossiers) en 2011 (323 dossiers). In vergelijking met 2012 is de stij- ging vooral merkbaar voor de discriminatiegronden ‘handicap’ (van 47 naar 66 dossiers) en ‘geloof of levensbeschouwing’ (van 55 naar 64 dossiers).

Met ruim een derde van het totaal gaan de meeste werkgerelateerde dossiers nog altijd over mogelijke raciale discriminatie (128 dossiers). Verder springen, net als de voorbije jaren, de dossiers over leeftijdsdis- criminatie in het oog (56 dossiers).

In de meeste dossiers (45%) gaat het over feiten die zich afspelen in de privésector, gevolgd door feiten in de openbare sector (23,5%), bij non-profitorganisa- ties (16%) en in het onderwijs (10%). In 45 dossiers wordt de verantwoordelijkheid voor de vermoedelijke discriminatie gelegd bij een uitzend- of selectiekantoor (al dan niet op vraag van de werkgever). In 41 dossiers komt een openbare arbeidsbemiddelingsdienst ter sprake (VDAB, Forem, Actiris).114

**Grafiek 19:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, werk, detail (n=357)*

Andere/niet van

**Grafiek 18:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, werk, per discriminatiegrond (n=388)*

160

toepassing (10%)

Onderwijs (10%)

Non-profit (16%)

Profit (45%)

140

120

**128**

Publiek (24%)

100

80

60 **66 64**

40

20

0

**Raciale criteria**

**Handicap**

**Geloof of levensbeschouwing**

**56**

**38**

**19 17**

**Leeftijd**

**Huidige of toekomstige gezondheidstoestand**

**Seksuele geaardheid**

**Andere**

##### Voorbeeld

In 2011 kwam het Centrum tussenbeide naar aanleiding van een vraag om redelijke aanpas- singen te voorzien aan de werkplek van een statutair ambtenaar, een dove vrouw. De aanpas- sing kwam er pas in 2013. Sinds de aanvraag hadden verschillende incidenten de sfeer op de werkplek vertroebeld. Volgens de betrokkene had haar vraag om redelijke aanpassingen een negatieve impact op haar band met een aantal

Opmerking: deze grafiek verwijst naar de discriminatiegrond(en) waarvan in een dossier sprake is. In één dossier kan er van meerdere discriminatiegronden sprake zijn, waardoor het totaal van deze grafiek hoger ligt dan het totale aantal dossiers waarvoor het Centrum bevoegd was.

Een op de drie dossiers gaat over werving en selectie. In ongeveer een vijfde van de dossiers is er sprake van discriminatie bij ontslag. Het Centrum wordt ook vaak geraadpleegd over incidenten op de werkvloer (40%), vooral pesterijen. De overige dossiers gaan over diverse andere vragen en problemen, vaak gere- lateerd aan beleid en wetgeving.

collega’s. Daarom vroeg ze het Centrum in 2013 om opnieuw tussenbeide te komen.

Het Centrum had een gesprek met de werk- gever, die bereid was om een dialoog op gang te brengen met het oog op een serene sfeer op de werkplek van de vrouw.

Discriminatie/ Diversiteit

1. Zie ook het thematische dossier over werk in hoofdstuk 3 van dit jaarverslag.

##### Voorbeeld

In 2011 solliciteerde een man voor de functie van marketingmanager bij een Belgische onder- neming. Hij beantwoordde aan het gevraagde profiel en kreeg een contactvoorstel waarin een bedrijfswagen inbegrepen was. Daarop liet hij weten geen wagen te kunnen besturen vanwege zijn verminderde zicht. De vacature had geen verplaatsingen voor het werk vermeld en ook in de gesprekken met de directie waren die niet ter sprake gekomen, waardoor hij het niet nodig had gevonden om zijn visuele beperking zelf te melden. Na een bespreking met haar marketing- team deelde de bedrijfsleiding de man mee dat regelmatige verplaatsingen noodzakelijk waren voor hun marketingmanager. Zijn kandidatuur werd alsnog afgewezen.

De man voelde zich gediscrimineerd en meldde dat bij Centrum. Het Centrum wees de werk- gever erop dat er sprake kon zijn van discri- minatie omdat de vereiste op basis waarvan de man was afgewezen niet ter sprake was

het internet of om cyberhaat (88%), maar ook om uitspraken in de geschreven pers en op radio en tele- visie. Het aantal meldingen over de media is wel sterk gedaald (van 892 in 2012 naar 708 in 2013).

Bij het behandelen van deze dossiers gaat het Centrum in eerste instantie na of er sprake is van aanzetten tot haat, discriminatie of geweld, wat strafbaar is. Die afweging maken is niet eenvoudig: de context speelt een belangrijke rol.115

Zoals blijkt uit grafiek 20 gaan nagenoeg alle media- dossiers over raciale criteria of geloof of levensbe- schouwing. In 2013 ging het vooral om racistische en islamofobe uitlatingen op het internet. 40% van de internetdossiers gaan over kettingmails (vooral in het Nederlandstalige landsgedeelte), sociale netwerken (30%, vooral Facebook), websites (15%) en discussie- fora (15%, meestal van een krant).

**Grafiek 20:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, media, per discriminatiegrond (n=320)*

160

gekomen tijdens de selectieprocedure en omdat de onderneming niet bereid was na te gaan of het mogelijk was de functie met een aantal redelijke aanpassingen uit te oefenen.

Na onderhandelingen kwam het tot een minnelijke regeling. Zoals voorzien in de Antidiscriminatiewet betaalde de onderneming de afgewezen kandidaat een schadevergoe- ding van 6 maanden brutoloon. Ze engageerde zich ook om haar personeelsdienst een extra vorming over gelijke behandeling te geven. In haar diversiteitsplan zou ze ten slotte meer aandacht besteden aan het recht op redelijke aanpassingen, onder meer tijdens de wervings- en selectieprocedure.

140

120

100

80

60

40

20

0

**157**

**134**

**21 6**

**2**

**Raciale criteria**

**Geloof of levensbeschouwing**

**Seksuele geaardheid**

**Handicap**

**Andere**

###### Media: 281 dossiers

Zoals al aangestipt waren er het afgelopen jaar minder door de media gecoverde incidenten die aanleiding gaven tot ‘massale’ meldingen bij het Centrum. Het aantal ‘unieke’ nieuwe dossiers over uitlatingen op het internet en in de media steeg dan weer wel in verge- lijking met vorig jaar (van 243 in 2012 naar 281 in 2013). Het gaat vooral om haatboodschappen op

Opmerking: deze grafiek verwijst naar de discriminatiegrond(en) waarvan in een dossier sprake is. In één dossier kan er van meerdere discriminatiegronden sprake zijn, waardoor het totaal van deze grafiek hoger ligt dan het totale aantal dossiers waarvoor het Centrum bevoegd was.

1. In zijn *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011* is het Centrum ging uitvoerig op dat thema ingegaan.

**92 \* 93**

##### Voorbeeld

Het Centrum ontving een melding over de website van een politieke partij. Daarop stond een link naar een site waarvan de initiatief- nemer was veroordeeld voor het schenden van de Negationismewet van 23 maart 1995.

Nadat het Centrum tussenbeide was gekomen, werd de link naar de site aangepast.

###### Onderwijs: 150 dossiers

In 2013 was er een duidelijke toename van het aantal onderwijsdossiers (150, of 11% van het totale aantal dossiers). Dat bevestigt de tendens van de afgelopen jaren (82 in 2010, 115 in 2011 en 99 in 2012). De feiten die werden gemeld zijn heel uiteenlopend: geweigerde rede- lijke aanpassingen voor een leerling met een handicap; geweigerde inschrijvingen; schoolreglementen die het dragen van religieuze symbolen verbieden; enzovoort.116

**Grafiek 21:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, onderwijs, per discriminatiegrond (n=159)*

60 **62**

totaal van deze grafiek hoger ligt dan het totale aantal dossiers waarvoor het Centrum bevoegd was.

Bij de onderwijsgerelateerde dossiers zien we een opmerkelijke toename van het aantal meldingen over discriminatie op grond van een handicap (van 30 in 2012 naar 62 in 2013). Dat is wellicht een gevolg van de publicatie van de brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* van het Centrum, over redelijke aanpassingen in het onderwijs.

We zien ook een stijging van het aantal dossiers over het criterium geloof of overtuiging (van 24 in 2012 naar 37 in 2013). Die dossiers gaan vooral over het hoger onderwijs, waar almaar meer instellingen het dragen van religieuze symbolen verbieden. Het aantal dossiers over raciale criteria nam ook toe, maar minder uitgesproken (van 35 dossiers in 2012 naar 40

in 2013).

Het secundair en het hoger onderwijs zijn elk goed voor ongeveer 30% van de dossiers. Voor het secun- dair onderwijs betekent dat een toename (21% in 2012) en voor het hoger onderwijs een daling (35% in 2012).

25% van de dossiers gaan over het basisonderwijs (een lichte daling ten opzichte van 2012).117

50

40

**40**

**37**

30

20

10

**7 7 6**

0

**Handicap**

**Raciale criteria**

**Geloof of levensbeschouwing**

**Seksuele geaardheid**

**Huidige of toekomstige gezondheidstoestand**

**Andere**

##### Voorbeeld

Een secundaire school organiseerde een school- reis zonder rekening te houden met de handicap van een leerling die leed aan het syndroom van Little (spastische diplegie: door een hersenver- lamming heeft de persoon in kwestie mobili- teitsproblemen). Daardoor kon die leerling niet met de groep mee.

Nadat het Centrum tussenbeide was gekomen, erkende de school haar fout en beloofde ze om in de toekomst oplettender te zijn. De directie riep ook een leerkracht tot de orde die zich in stigmatiserende bewoordingen over de leerling had uitgelaten.

Opmerking: deze grafiek verwijst naar de discriminatiegrond(en)

waarvan in een dossier sprake is. In één dossier kan er van meerdere discriminatiegronden sprake zijn, waardoor het

1. Gevallen van discriminatie van onderwijzend personeel als werknemer zijn ver- meld bij het domein ‘werk’. Zie punt 1.2.3.2 van dit hoofdstuk.

Discriminatie/ Diversiteit

1. Zie ook het thematische dossier over onderwijs in hoofdstuk 3 van dit jaarverslag.

##### Voorbeeld

**Grafiek 22:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, samenleving, per discriminatiegrond (n=100)*

De inschrijving van een student in de lerarenop- 60

leiding was door de school geannuleerd nadat

hij bij het medisch onderzoek had vermeld 50

**49**

aan schizofrenie te lijden. Die beslissing was

genomen zonder eerst met de student over 40

eventuele redelijke aanpassingen te praten.

30

Op aanraden van het Centrum vocht de

student de beslissing aan bij de afdeling Hoger 20 **24**

Onderwijs. Hij wees er daarbij op dat de school

de procedureregels niet had gevolgd. In zijn 10 **14**

advies wees het Centrum enerzijds op de moge- **8**

**5**

lijk directe vorm van discriminatie op basis van 0

**Raciale criteria**

**Seksuele geaardheid**

**Geloof of levensbeschouwing**

**Handicap**

**Andere**

de handicap van de student, en anderzijds op het ontbreken van redelijke aanpassingen.

De minister van Onderwijs verplichtte de school om de student opnieuw in te schrijven.

De directrice van de school verzekerde de student dat ze alles zou doen om hem zo goed mogelijk te omkaderen.

###### Samenleving: 93 dossiers

In 2013 opende het Centrum 93 dossiers over problemen in de samenleving, iets minder dan in 2012 (102). Het ging vooral over incidenten op straat of andere openbare plaatsen (41%) en over burenruzies (39%).

Zulke meldingen worden meestal beantwoord door de melder op zijn rechten te wijzen, en hem zo mogelijk door te verwijzen naar een (lokale) partner die beter geplaatst is dan het Centrum. Het Centrum opent zelf alleen een dossier wanneer er duidelijk sprake is van discriminatie en wanneer het probleem dreigt te ontaarden.

Opmerking: deze grafiek verwijst naar de discriminatiegrond(en) waarvan in een dossier sprake is. In één dossier kan er van meerdere discriminatiegronden sprake zijn, waardoor het totaal van deze grafiek hoger ligt dan het totale aantal dossiers waarvoor het Centrum bevoegd was.

In ongeveer de helft van deze dossiers is er sprake van feiten waarvan racisme aan de basis ligt. Rekenen we ook het criterium geloof of levensovertuiging mee, dan gaat het zelfs om 63%. Daarnaast zijn er vooral meldingen van homofobe incidenten, en een paar dossiers gaan over personen met een handicap die het slachtoffer van pesterijen of beledigingen zijn geweest. Als we naar de aard van de feiten kijken, gaat het in twee derde van de dossiers over verbaal of fysiek geweld (beledigingen, intimidatie, pesterijen of open- lijk aanzetten tot haat, discriminatie of geweld). In een kwart van de dossiers is er mogelijk sprake van een haatmisdrijf (meestal slagen en verwondingen).

###### Politie en justitie: 85 dossiers

In 2013 opende het Centrum 85 dossiers over het optreden van of over uitlatingen van politieambte- naren, magistraten of rechters, of over incidenten in gevangenissen. Dat waren er meer dan de jaren voor- dien (60 in 2010, 66 in 2011 en 53 in 2012).

Daarnaast ontvangt het Centrum heel wat meldingen over politie en justitie waarin niet (expliciet) sprake is van een welbepaalde discriminatiegrond. In dat geval

**94 \* 95**

wordt de melder meestal doorverwezen naar speci- fieke instanties waar hij een klacht kan indienen, zoals de dienst Intern Toezicht of het Comité P. In dat geval opent het Centrum niet onmiddellijk een dossier.

Meer dan de helft van deze groep dossiers gaat over de politie (67% of 57 dossiers, waarvan ongeveer een derde over excessief geweld). 14% gaat over de gerech- telijke instanties en 11% over het gevangeniswezen.

**Grafiek 23:** *Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, politie en justitie, per discriminatiegrond (n=90)*

#### 1.331 afgesloten dossiers in 2013: beoordeling en resultaat

In 2013 sloot het Centrum 1.331 dossiers af. 72% daarvan was geopend in 2013; ongeveer een vierde was geopend in 2012; de resterende dossiers dateerden van 2009, 2010 of 2011. Grafiek 24 geeft de eindbeoorde- ling door het Centrum weer van de afgesloten dossiers.

**Grafiek 24:** *Afgesloten dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2013, evaluatie (n=1.331)*

Andere *(10%)*

70 Ongegrond/rechtvaardiging *(13%)*

60

**58**

50

Onvoldoende elementen *(30%)*

40

Discriminatie *(24%)*

Vermoeden van discriminatie *(23%)*

Discriminatie/ Diversiteit

30

20

**17**

10

**6 5 4**

0

**Raciale criteria**

**Handicap**

**Geloof of levensbeschouwing**

**Seksuele geaardheid**

**Andere**

Opmerking: deze grafiek verwijst naar de discriminatiegrond(en) waarvan in een dossier sprake is. In één dossier kan er van meerdere discriminatiegronden sprake zijn, waardoor het totaal van deze grafiek hoger ligt dan het totale aantal dossiers waarvoor het Centrum bevoegd was.

In meer dan twee derde van de dossiers is er sprake van raciale criteria. Net als in 2012 volgen daarna feiten die verband houden met een handicap (20%). Die laatste groep dossiers gaat onder meer over bejegening door de politie, maar ook over de rechten van gedetineerden met een handicap en van geïnterneerde personen.

###### 1.2.3.7. Sociale bescherming: 34 dossiers

In 2013 gingen dossiers rond sociale bescherming meestal over uitkeringen voor mensen met een handicap en over maatschappelijke bijstand door OCMW’s. Het Centrum heeft in zulke dossiers weinig mogelijkheden: het kan een hooguit een aanbeveling doen wanneer het structurele problemen vaststelt.

1. In 622 dossiers (47%) besloot het Centrum dat er sprake was van discriminatie of dat pertinente elementen konden doen vermoeden dat er sprake was van discri- minatie. Die dossiers zijn als volgt onderverdeeld:

» 67%: dossiers over discriminatie (directe of indi- recte discriminatie, weigering van redelijke aan- passingen voor een persoon met een handicap, of opdracht om te discrimineren);

» 14%: dossiers over beledigingen of discriminatoire pesterijen;

» 13%: dossiers over haatboodschappen (hoofdzake- lijk racistisch of islamofoob);

» 2%: dossiers over toegankelijkheid voor personen met een handicap;

» minder dan 1%: dossiers over haatmisdrijven.

De dossiers waarin het Centrum oordeelde dat de discri- minatie vaststond of dat er een vermoeden was van discriminatie, gaan vooral over het domein goederen en diensten (38%) en werk (23%). In die dossiers worden vooral de raciale criteria ingeroepen (34%), gevolgd door de criteria handicap of gezondheidstoestand (30%) en geloof of levensbeschouwing (20%).

1. In ongeveer 30% van de afgesloten dossiers waren er onvoldoende elementen om te oordelen dat er sprake was van discriminatie.
2. In meer dan 10% van de dossiers oordeelde het Centrum dat er geen sprake discriminatie was geweest of dat het onderscheid in behandeling gerechtvaardigd was.



**2.**

**VORMING**

**96 \* 97**

In 2013 besteedde het Centrum in totaal 2.362 uren aan opleidingsinterventies in verschillende sectoren. Daarmee werden 7.252 personen bereikt.

De kortlopende interventies (654 uur) waren vooral informatief en sensibiliserend. Het Centrum bereikte er 5.410 personen mee.

**Grafiek 25:** *Aantal uren per sector voor langdurige opleidingen (n=1.708)*

één bepaald criterium (bijvoorbeeld leeftijd, seksuele geaardheid of handicap) behoren tot de mogelijkheden.

###### Politie

In 2013 is opnieuw een groot deel van de langdu- rige opleidingsinterventies (1.045 uur) uitgevoerd bij de politie. Het gros van die interventies past in de conventie tussen de geïntegreerde politie en het Centrum. Dat partnerschap bestaat enerzijds uit de pijler diversiteitsopleidingen en wordt anderzijds

Jeugd *(46)*

Onderwijs *(73)*

CARE *(75)*

Overheidsinstellingen *(325)*

Andere (*144)*

Politie *(1045)*

aangevuld met twee essentiële en complementaire pijlers: de ondersteuning van het Netwerk Diversiteit van de geïntegreerde politie, en de ondersteuning van structurele diversiteitsprocessen bij de politie. (De tijdsinvestering in die laatste twee pijlers wordt niet becijferd in grafiek 25.) Die meervoudige en geïnte- greerde totaalaanpak beoogt een bredere impact. Hij biedt een duidelijke meerwaarde om structureel en duurzaam samen te werken aan meer diversiteit en aan de strijd tegen discriminatie bij de politie. Om die uitdaging aan te gaan, geven de verschillende diensten

Het gros van de interventies (1.708 uur) waren langere ‘opleidingen’ (van een halve dag tot drie dagen) met een pedagogische voorbereiding. In dat verband worden alleen de opleidingsuren zelf becijferd. De bestede tijd in de voorafgaande contacten en ontmoetingen met de aanvrager, in de voorbereiding en de evaluatie van de opleidingsinterventies zijn er niet in opgenomen. In 2013 namen aan die opleidingen 1.842 personen deel. Het Centrum zet in op opleidingen voor kleine groepen van ongeveer vijftien deelnemers. Daaruit spreekt de methodologische keuze om de opleidingen zo actief en participatief mogelijk te maken, en om een grote vari- atie aan leervormen te kunnen hanteren. Verder willen de opleidingen van het Centrum zo nauw mogelijk aansluiten bij de specifieke professionele realiteit van de deelnemers; ze focussen op de structurele impact die ze binnen een organisatie, bedrijf of overheids- dienst kunnen hebben. Daarom zetten ze niet alleen in op kennis maar in grote mate ook op vooroordelen: ‘Hoe ziet onze eigen beeldvorming eruit? Hoe werken vooroordelen en waarom zijn ze zo hardnekkig?’

Discriminatie/ Diversiteit

De opleidingen kunnen opgebouwd worden rond één of meerdere thema’s, zoals interculturele communicatie, stereotypen en vooroordelen of diversiteitsmanage- ment. Het Centrum geeft voorts opleidingen over de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving en hoe die kan worden toegepast. Ook specifieke opleidingen over

van het Centrum gestalte aan de werkzaamheden met politie. Naast de conventie investeert het Centrum ook met eigen middelen in samenwerking met politie.

In de pijler diversiteitsopleidingen is in 2013 werk gemaakt van een nieuwe opleiding die in 2014 voor het eerst zal worden aangeboden. Het gaat om een specifieke opleiding voor referentie-politieambtenaren die worden aangesteld in het kader van de nieuwe omzendbrief COL 13/2013.118 Die tweedaagse oplei- ding zal bestaan uit drie modules: 1) ‘Het wetgevend kader en de toepassing ervan’; 2) ‘Hoe reageren bij discriminatie en haatmisdrijven?’; 3) ‘Werken in part- nerschap rond discriminatie en haatmisdrijven’. De nieuwe opleiding heeft tot doel de referentie-politie- ambtenaren voor te bereiden en te ondersteunen bij hun specifieke taken. Dat zijn:

» de omzendbrief bekendmaken;

» informatie geven met het oog op de correcte opvang van slachtoffers van discriminatie door politieamb- tenaren;

» op de correcte toepassing toezien van de instructies voor identificatie en registratie van discriminatie en haatmisdrijven;

1. Zie daarover punt 4 (‘Omzendbrief COL 13/2013’) van hoofdstuk 4 van dit jaarverslag.

» als bevoorrechte gesprekspartner fungeren voor een reeks actoren (politie, justitiehuizen, sociale inspec- tiediensten, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum enzovoort);

» de referentiemagistraat en de interne hiërarchie bij de politie continu informeren.

###### Overheidsinstellingen

Een ander aanzienlijk deel (325 uur) van de opleidings- interventies is uitgevoerd bij overheidsinstellingen.

Zo verzorgde het Centrum op vraag van het Opleidingsinstituut voor de Federale Overheid (OFO) de opleiding ‘Omgaan met verschillen in een profes- sionele omgeving’ voor medewerkers uit verschillende federale administraties die in hun functie aan de slag moeten met diversiteit. Tijdens een driedaagse krijgen de deelnemers een aantal kaders en methodes aange- reikt om te reflecteren op hun professionele handelen; daardoor krijgen knelpunten en uitdagingen op vlak van diversiteit concreet vorm. De opleiding gaat voorts in op het wetgevende kader, focust op een aantal discriminatiegronden (leeftijd, handicap en gender), en omvat een module over het belang van communi- catie en de mechanismen achter stereotypen en voor- oordelen.

Op vraag van de cel Diversiteit van de FOD Personeel en Organisatie is ook een reeks opleidingen aan preventieadviseurs en vertrouwenspersonen aange- boden onder de titel ‘Discriminatie of pesterijen op het werk: maak jij het onderscheid?’. Via een actief-parti- cipatieve aanpak – op basis van dilemma’s – krijgen de deelnemers greep op de antidiscriminatiewetgeving, en verwerven ze inzicht in hoe die zich verhoudt tot de welzijnswetgeving.

Voorts werd een reeks opleidingen aangeboden op vraag van regionale administraties, steden en gemeenten.

###### Zorg, onderwijs, jeugd en andere sectoren

De zorgsector was in 2013 opnieuw goed voor een belangrijk aantal interventies (75 uur). Die opleidingen worden verstrekt aan organisaties die verschillende soorten diensten op verschillende locaties aanbieden, zoals rust- en verzorgingstehuizen of diensten voor thuishulp. Via die interventies worden werknemers met verschillende taken en profielen bereikt: huishou-

delijk helpers, gezinshelpers, zorgkundigen, verplegers, maatschappelijk werkers, diensthoofden en directeurs van zorginstellingen. De opleidingen zijn erop gericht om instrumenten aan te bieden om met de groeiende diversiteit in de zorg om te gaan. Einddoelstelling is een verhoogd welzijn, zowel voor de verleners als de ontvangers van zorg en hulp.

Ook dit jaar werden in de sector onderwijs oplei- dingen (73 uur) gegeven aan schoolinspecteurs. Zij worden vertrouwd gemaakt met de antidiscriminatie- wetgeving om inbreuken op scholen te kunnen vast- stellen. Verder worden ze gewezen op fenomenen die leiden tot discriminatie (stereotypen en vooroordelen) om ook preventief te kunnen optreden. In de opleiding wordt ook tijd voorzien om ervaringen en goede prak- tijken uit te wisselen.

Daarnaast ging het Centrum dit jaar een samenwer- kingsverband aan met het Institut des Hautes Etudes des Communications Sociales (IHECS): het werkte het vak Intercultural Studies (24 uur) uit voor het tweede masterjaar Animation Socioculturelle et Education Permanente (ASCEP) en doceerde het.

In de jeugdsector (46 uur) werd onder meer geïnves- teerd in een opleiding naar aanleiding van de projec- toproep ‘Jongeren zeggen ‘nee’ tegen hatecrimes’ van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Daarbij konden organisaties een project indienen om racisme, seksisme en homofobie onder de aandacht te brengen van hun jongeren. Om jeugdwerkers, animatoren en vrijwilli- gers op die opdracht voor te bereiden, verzorgde het Centrum coachingsessies over cyberhate en haatmis- drijven in het algemeen.

Tot slot gaf het Centrum een aantal opleidingen (144 uur) in een reeks andere sectoren, zoals media, migratie en sport. Ook een aantal interne opleidingen werd in 2013 op touw gezet.

###### Procesbegeleiding/coaching

Naast die 1.708 uur aan lange opleidingen was de Dienst Vorming ook sterk actief in andere interventie- vormen en processen.

In 2013 zette het Centrum – in partnerschap met de Cel Diversiteit van de FOD Personeel en Organisatie

– verder in op procesbegeleiding en coaching bij

**98 \* 99**

het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV). Doel van de RJV is om tegen 2014 een organisatie te worden die anticipeert op diversiteitsvragen in de ruime bete- kenis van het woord. Dat veronderstelt een beleid dat actuele en toekomstige diversiteitsvragen afdoende beantwoordt. In de verschillende stadia van dat struc- turele veranderingsproces bood het Centrum advies, coaching en ondersteuning aan door:

Discriminatie/ Diversiteit

» een leidend team diversiteit samen te stellen dat bin- nen de RJV naar het projectdoel toewerkt;

» een visie op diversiteit en specifieke cultuurgebon- den vragen te ontwikkelen;

» een communicatieplan op te maken over de diverse fasen van het project;

» een kwantitatieve en kwalitatieve analyse uit te voe- ren;

» een actieplan inzake intern en externe gerichte diversiteit op te maken;

» met het RJV-personeel te communiceren over het project, de fasen en de acties waarbij zij betrokken zijn;

» de stappen in het actieplan uit te voeren;

» de acties te evalueren en – indien nodig – bij te sturen.

Concreet resultaat van die procesbegeleiding in 2013 was een Actieplan Diversiteit opgesteld door het leidend team van de RJV. Daarin worden een reeks acties op korte, middellange en lange termijn in het vooruitzicht gesteld. Onder de prioritaire acties is inmiddels een opleidingsaanvraag bij het Centrum gedaan voor leidinggevenden van de RJV.

###### Strafbemiddeling

Ook in 2013 investeerde de Dienst Vorming – bij wijze van proefproject – voor het eerst in een opleidingstra- ject in het kader van strafbemiddeling. Op vraag van het Justitiehuis Brussel nam het Centrum de leiding bij het uittekenen van een opleiding voor een dader van islamofobe uitlatingen via sociale media. Dat traject van 20 uur werd niet exclusief uitgevoerd door het Centrum: ook andere actoren uit het Brusselse middenveld namen een deel ervan voor hun rekening. Het opleidingstraject bestond uit de volgende onder- delen:

» mechanismen achter stereotypen en voordelen (onder leiding van Centrum);

» theologische en sociologische benadering van de islam (onder leiding van een islamdeskundige en de vzw El Kalima);

» een bezoek aan een moskee (onder leiding van een imam);

» activiteiten met moslimjongeren (onder leiding van de vzw’s Vision en Déclick).

Met het oog op nieuwe proefprojecten werden in het kader van dat traject tal van methodologische vragen nauwgezet uitgediept (de ‘dader’ als actieve actor binnen de opleiding, het vrijwaren van de vertrouwe- lijkheid, vermijden van oordelen/veroordeling …) en uitgebreid geëvalueerd.

Dit eerste proefproject werd op verschillende punten bijzonder positief geëvalueerd door de dader, het Justitiehuis en de betrokken opleidingsactoren. Voor 2014 staat al een gelijkaardig opleidingstraject in het kader van strafbemiddeling op stapel.



**Hoofdstuk 3.**

**THEMATISCHE**

**DOSSIERS**



**1.**

**WERK**

**102 \* 103**

### Actieonderzoek over levensbeschouwelijke diversiteit op de werkvloer

Maatschappelijk werkers, verantwoordelijken uit het verenigingsleven, vakbondsmensen en HR-managers van private bedrijven en overheidsbedrijven in Brussel krijgen almaar vaker te maken met gebruikers en werknemers die vragen om rekening te houden met hun geloof of levensbeschouwing. Die vraag kan de betrokken professionals destabiliseren. Door een gebrek aan informatie over wat juridisch wel of niet mag, hebben ze soms de neiging om subjectief te reageren en zich te laten leiden door hun eigen ideo- logie, gevoelens of achtergrond.

Aan een twintigtal professionals uit verschillende sectoren die geregeld met die vraag worden gecon- fronteerd heeft het Centre Bruxellois d’Action Interculturelle (CBAI) voorgesteld om mee te werken aan een actieonderzoek. Tussen januari 2012 en april 2013 hebben ze onder leiding van Dounia Bouzar, experte op vlak van discriminatie, concrete situaties besproken. Zo kwamen ze tot een gemeenschappelijk

referentiekader. Het Centrum heeft aan dat onderzoek deelgenomen en heeft zijn juridische deskundigheid ter beschikking gesteld om het initiatief in het Belgische wettelijke kader te plaatsen.

De werktitel van het onderzoek is *Diversité convicti- onnelle : comment l’appréhender, comment la gérer ? Référentiel à l’usage des professionnels dans le secteur de l’emploi privé et public, de la santé, de la petite enfance et de la jeunesse*.119 Een gemeenschappelijke methode werd uitgewerkt om met levensbeschouwe- lijke diversiteit om te gaan, om de gelijke behandeling van gebruikers te garanderen en om de cohesie van de professionele teams te behouden. Het onderzoek wordt in 2014 gepubliceerd.

1. Vertaald naar het Nederlands wordt dat: *Levensbeschouwelijke diversiteit: wat is het en hoe moeten we ermee omgaan? Een referentiekader voor professionals uit de private en de openbare sector, de gezondheidszorg en de kinder- en jeugdzorg*.

### Structureel overleg met de vakbonden over herinschakeling in het arbeidsproces van werknemers met een handicap

Het Centrum krijgt geregeld meldingen van arbeids- ongeschikte werknemers die zijn ontslagen, hoewel sommigen van hen in aanmerking komen om als persoon met een handicap te worden beschouwd. Mits enkele redelijke aanpassingen (van de werkplek, de functie, de taken enzovoort) hadden ze in hun bedrijf aan de slag kunnen blijven.

Discriminatie/ Diversiteit

De arbeidsrechtwetgeving is al in positieve zin bijge- stuurd voor de herinschakeling in het arbeidsproces. Toch blijft er een grote kloof tussen het Belgische arbeidsrecht en de interpretatie van het Europees recht door het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Zo is het begrip ‘handicap’ uit richtlijn 2000/78/EG, zoals het Hof van Justitie die interpreteert, niet correct in Belgisch recht omgezet. De rechtspraak van het Hof

is overigens bevestigd in een recent arrest, na meer- dere verzoeken van Deense rechtbanken om een preju- diciële beslissing.120 In dat arrest oordeelt het Hof dat “richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat van een nationale bepaling op grond waarvan een werkgever de arbeidsovereenkomst met een verkorte opzegtermijn zou kunnen beëindigen wanneer een werknemer met een handicap met ziekte- verlof is geweest (…) gedurende een bepaalde periode en wanneer die afwezigheden zouden zijn veroorzaakt door het verzuim van de werkgever om passende maatregelen te nemen overeenkomstig de in artikel 5

1. Ring tegen Dansk, HvJEU, 11 april 2013. Gevoegde zaken HK Danmark als lasthebber van Jette Ring tegen Dansk almennutigt Boligselskab (C-335/11) en HK Danmark als lasthebber van Lone Skouboe Werge tegen Dansk Arbejdsgiverforening als lasthebber van Pro Display A/S (C-337/11).

van deze richtlijn bedoelde verplichting om te voorzien in redelijke aanpassingen.”

Ter illustratie overlopen we hieronder drie soorten bepalingen uit het arbeidsrecht die in strijd zijn met het begrip ‘handicap’ zoals het Hof dat definieert.

Ten eerste is er, volgens vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie, bij blijvende arbeidsongeschiktheid die een werknemer verhindert om het werk te hervatten, sprake van “overmacht die tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan leiden”. Volgens die recht- spraak mag de werkgever een werknemer wegens over- macht ontslaan zonder eerst na te gaan of het mogelijk is om de werksituatie en de werkvoorwaarden van die werknemer aan te passen.121

Werknemers die definitief arbeidsongeschikt worden verklaard kunnen echter worden beschouwd als werknemers met een handicap in de zin van richtlijn 2000/78 zoals het Hof van Justitie die interpreteert. Ze hebben immers een beperking met een wellicht lang- durig karakter die hen verhindert om aan het arbeids- proces deel te nemen.

Ten tweede moet het systeem van herinschakeling in het arbeidsproces122 worden gekoppeld aan het begrip ‘handicap’ zoals het Hof dat definieert. De werkgever is inderdaad, naar Belgische wetgeving, pas verplicht om herinschakeling (en dus ook de bijbehorende rede- lijke aanpassingen) te overwegen wanneer de werk- nemer definitief arbeidsongeschikt is verklaard.

Volgens de definitie van het Hof moet een werknemer echter niet definitief arbeidsongeschikt zijn verklaard om in aanmerking te komen voor redelijke aanpas- singen. Volgens het Hof volstaat het dat de werknemer een beperking heeft die wellicht langdurig is, om als gehandicapt te worden beschouwd – en zo in aanmer- king te komen voor redelijke aanpassingen.

Ten derde heeft de federale wetgever een nieuw artikel toegevoegd aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (artikel 34). Daardoor kan de werkgever een arbeidsovereenkomst alleen beëindigen

1. Zie onder meer: Cass. 13 februari 1989, Pas., 1989, I, p. 616; Cass. 2 oktober 2000, Pas., 2000, I, nr. 504.
2. Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (artikel 72).

wegens overmacht wanneer het onmogelijk is om de werknemer aan het werk te houden mits redelijke aanpassingen of om hem een andere taak te bezorgen die hij wel kan uitvoeren. Die bepaling, die ook alleen van toepassing zal zijn bij definitieve arbeidsonge- schiktheid, is echter nog niet in werking getreden. Het is nog wachten op de goedkeuring van een uitvoerings- besluit.

Dezelfde wet betreffende de arbeidsovereenkom- sten maakt het gemakkelijker om een werknemer te ontslaan die langer dan zes maanden arbeidsonge- schikt is geweest (artikel 58 en artikel 78). Wanneer het echter redelijkerwijs mogelijk is om de werk- nemer aan het werk te houden, door zijn taken aan te passen of door hem een andere functie te geven, kan er volgens het Centrum sprake zijn van discriminerend ontslag op grond van een handicap.

Daarom heeft het Centrum een aanbeveling geformu- leerd met drie doelstellingen:

» de begrippen ‘handicap’ (in de zin van de recht- spraak van het Hof van Justitie) en ‘redelijke aan- passing’ uitdrukkelijk in het arbeidsrecht opnemen;

» het noodzakelijke Koninklijk Besluit goedkeuren zodat artikel 34 van de wet betreffende de arbeids- overeenkomsten in werking treedt;

» artikel 58 en artikel 78 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten wijzigen.

Het Centrum raadt de rechterlijke macht ook aan om bij de interpretatie van het arbeidsrecht uit te gaan van het Europees recht en van de antidiscriminatiericht- lijnen.

Voor de follow-up van de aanbeveling heeft het Centrum een overleg met de vakbonden (ABVV, ACW en ACLVB) georganiseerd. Daarop werd beslist om ze voor te leggen aan de Nationale Arbeidsraad in het kader van het Back to Work-platform, dat momenteel aan een globaal follow-upprogramma werkt om werk- nemers die langdurig afwezig zijn geweest opnieuw in het arbeidsproces in te schakelen.

Er is ook sprake van een intersectorale collectieve arbeidsovereenkomst waarin de krachtlijnen van de aanbeveling zouden worden opgenomen.

**104 \* 105**

### Overleg over objectieve werving en selectie

Het eerste rapport van de *Socio-economische Monitoring* van het Centrum en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg beves- tigde een etnostratificatie van onze arbeidsmarkt.123 Dat is een gevolg van de structuur en de kwaliteit van de arbeidsmarkt en van de discriminerende krachten die erop inwerken.

Naast noodzakelijke structurele oplossingen om het hoofd te bieden aan ongelijkheid, etnostratifi- catie en discriminatie op de arbeidsmarkt, dringt de

123 Zie punt 5.5 (‘Werk’) van de Focus van dit jaarverslag.

*Monitoring* in zijn conclusies aan op specifieke maat- regelen om de integratie van personen van vreemde origine in het arbeidsproces vlotter te laten verlopen.

Het Centrum is begonnen aan een denkoefening over manieren om het wervings- en selectieproces objectiever te maken. Het bereidt in dat verband een advies voor over het gebruik van anonieme cv’s en ‘vaardigheids- cv’s’, en gaat na hoe zulke cv’s ook in kleine onder- nemingen met een beperktere administratieve staf het beste kunnen worden ingezet. Het werkt daarbij nauw samen met de Nationale Arbeidsraad, die zelf door de minister van Werk over de kwestie is aangesproken.

### Enkele lokale initiatieven

###### Het netwerk Arbeid en Discriminatie bij het Meldpunt Discriminatie in Antwerpen

Discriminatie/ Diversiteit

Dit netwerk is een samenwerkingsverband tussen verschillende lokale partners die betrokken zijn bij het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Het wil expertise uitwisselen over discriminatie en diversi- teit, met het oog op preventieve acties en een meer struc- turele aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt.

In 2013 werden door het netwerk enkele prioriteiten vooropgesteld. Om te beginnen werd ingezet op het ontwikkelen van een workshop voor trajectbege- leiders. Het is belangrijk dat zij weten wat discrimi- natie juist inhoudt, en hoe ze er het beste op kunnen reageren. In samenwerking met integratiecentrum De Acht is eind 2013 een vormingsprogramma opgestart.

Een tweede prioriteit bestond in het uitwisselen van expertise en ervaringen. Daarvoor werden enkele externen uitgenodigd. Zo werd de *Socio-economische Monitoring* toegelicht door een medewerker van het Centrum, en werd er iemand uitgenodigd die vertrouwd is met de Joodse feestdagen en gebruiken, omdat vooral de VDAB daarover een aantal vragen had.

###### Het non-discriminatiepact van de stad Gent

Op 1 september 2012 werd het non-discriminatiepact van de stad Gent voor het eerst ondertekend door de nieuwe personeelsleden van de stad. De ondertekening is een aanwervingsvoorwaarde. Andere personeels- leden zijn niet verplicht, maar konden het pact in maart 2013 ondertekenen, tijdens de Week van Diversiteit. De actie werd aangekondigd op het intranet van de stad. Uiteindelijk zetten meer dan duizend personeels- leden hun handtekening.



**2.**

**ONDERWIJS**

**106 \* 107**

### Tendensen

In 2013 heeft het Centrum 159 dossiers over onder- wijs geopend en behandeld. Dat is een aanzienlijke stij- ging tegenover 2012, toen het 99 dossiers behandelde. Hoewel er nog steeds sprake is van dezelfde drie discri- minatiecriteria in het onderwijs – racisme, handicap, geloof en levensbeschouwing – waren de dossiers over handicap in de meerderheid. Over geloof en racisme waren er evenveel dossiers.

Discriminatie/ Diversiteit

#### In Vlaanderen

De tendens van de voorbije jaren zet zich ook binnen het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap voort. De grote meerderheid van de meldingen bij het Centrum gaat over de problemen die ouders en leerlingen onder- vinden wanneer ze redelijke aanpassingen vragen van een onderwijsinstelling vanwege de leerstoornissen, ziekte of handicap van de leerling.

Veel leerkrachten en schooldirecties zijn nog niet vertrouwd met de wettelijke verplichting om rede- lijke aanpassingen te voorzien. Ze vrezen ook dat kinderen met bijzondere leernoden en kinderen die redelijke aanpassingen nodig hebben een extra werk- last impliceren die de draagkracht van de school, menselijk en financieel, zal overschrijden. Ze blijven bang dat inclusief onderwijs te veel inspanningen met zich meebrengt, en zien er de meerwaarde niet van in. Nochtans voorzien zowel het Gelijke Kansen en Gelijke Behandelingsdecreet van de Vlaamse Gemeenschap als het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap een verplichting voor scholen om te zorgen voor redelijke aanpassingen. Een van de obsta- kels is dat er veel onduidelijkheid bestaat over wat redelijke aanpassingen zijn. Om daaraan tegemoet te komen, heeft het Centrum in 2013 *Met een handicap naar de school van je keuze* gepubliceerd, een brochure voor een breed publiek over redelijke aanpassingen in het onderwijs.

Een ander probleem stelt zich op het niveau van de Vlaamse regelgeving. Het Inschrijvingsdecreet van 25 november 2011 voorziet dat leerlingen die door een oriënteringsverslag naar het buitengewoon onderwijs georiënteerd worden, in principe het recht hebben om zich toch in een school voor gewoon basis- en/of secundair onderwijs in te schrijven. Maar de inrich-

tende macht behoudt de mogelijkheid om die inschrij- ving ongedaan te maken op grond van het concept ‘onvoldoende draagkracht’.

Dat concept komt in conflict met het inclusief onder- wijs dat het VN-Verdrag vooropstelt en met het prin- cipiële keuzerecht van de ouders. De bewoording ‘draagkrachtafweging’ staat haaks op het VN-Verdrag, dat uitgaat van de inclusieve gedachte dat de omgeving zicht aanpast aan de persoon met een handicap – in plaats van omgekeerd.

Bovendien is het Leerzorgdecreet op de lange baan geschoven. Daardoor blijft het inschrijvingsrecht van leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs zich in een precaire situatie bevinden.

Het ontwerp van decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, dat door de Vlaamse regering werd goedgekeurd en overgemaakt werd aan het Vlaams Parlement, komt op cruciale punten niet tegemoet aan het VN-Verdrag. Het biedt onvoldoende garanties voor het inschrij- vingsrecht van leerlingen die het gemeenschappelijk curriculum niet kunnen volgen, het houdt vast aan een vooral medische definitie van handicap, en het voor- ziet geen bijkomende financieringsmaatregelen ter ondersteuning van de leerlingen met een handicap en de scholen.

Het Centrum hoopt dat er snel een wetgevend kader voor inclusief onderwijs komt, met garanties voor het recht op redelijke aanpassingen en het recht op inclu- sief onderwijs voor iedereen. Er zou ook een enga- gement in moeten worden opgenomen om inclusief onderwijs progressief te realiseren.

Gaat de grote meerderheid van de meldingen bij het Centrum over redelijke aanpassingen in het onder- wijs, dan delen dossiers over discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing enerzijds en op grond van etnische of nationale afkomst anderzijds de tweede plaats.

Wat de dossiers over geloof en levensbeschouwing betreft, heeft de omzendbrief van 1 februari 2013 van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs (raadsbeslissing

nr. 2013-01-003) inzake het verbod op het dragen van levensbeschouwelijke kentekens in alle instellingen van het Gemeenschapsonderwijs veel onrust veroorzaakt, zowel bij ouders en leerlingen als bij het personeel. De omzendbrief heeft een grote draagwijdte: hij is bijvoor- beeld ook van toepassing op bedrijven en instanties die diensten aan het Gemeenschapsonderwijs leveren, en op stagiairs die in het kader van een studie in de lokalen van het Gemeenschapsonderwijs moeten zijn.

De omzendbrief formaliseert en bestendigt het verbod op voornamelijk het dragen van de islamitische hoofddoek, maar het Centrum heeft ook meldingen ontvangen van sikh-leerlingen, die voortaan geen tulband mogen dragen op school. Een ander effect van de brief was dat de andere onderwijsnetten hun beleid rond levensbeschouwelijke kentekens verstrengd hebben: in de overgrote meerderheid van de Vlaamse scholen is er nu een verbod op levensbeschouwelijke kentekens. Voor leerlingen die vanwege hun geloofs- overtuiging toch een religieus kenteken willen dragen zijn er weinig of geen alternatieven meer. Ze worden voor de keuze geplaatst: onderwijs volgen of de vrijheid van geloof of levensbeschouwing tot uiting brengen. Het Centrum is bezorgd over de leerlingen die daar- door uit het reguliere onderwijscircuit vallen en via zelfstudie of andere (onzekere) alternatieve onderwijs- routes alsnog een diploma proberen te behalen.

#### In de Franse Gemeenschap

In de Franse Gemeenschap is ‘handicap’ het vaakst aangehaalde criterium bij discriminatie in het onder- wijs. Die tendens tekent zich al enkele jaren af en heeft zich in 2013 doorgezet. De kwestie van redelijke aanpas- singen op school roept nog heel wat vragen en twijfels op. Daarom publiceerde het Centrum de brochure *Met een handicap naar de school van je keuze*, waarin rede- lijke aanpassingen op school worden aangekaart. De brochure zorgde ervoor dat ouders van leerlingen of studenten die door hun handicap problemen hadden op school contact opnamen met het Centrum.

Andere vaak aangehaalde criteria binnen het domein ‘onderwijs’ in de Franse Gemeenschap waren geloof of levensbeschouwing en raciale criteria.

In 2013 waren er meer dossiers die te maken hadden met geloof dan met racisme. Het probleem is niet nieuw: de meeste dossiers gaan over het dragen van

religieuze symbolen – meestal hoofddoeken – in het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs. Bij gebrek aan een decreet om de situatie op te helderen en om de heersende rechtsonzekerheid te beëindigen, duiken die kwesties bij de start van het schooljaar telkens opnieuw op. De meeste dossiers over discrimi- natie op basis van geloof of levensbeschouwing in het onderwijs gaan over de islam.

In de dossiers over raciale criteria krijgt het Centrum meldingen binnen over weigeringen om in te schrijven, over discriminerende sancties, over uitsluiting en over pesterijen. Over discriminerende pesterijen krijgt het weinig meldingen: amper 17 dossiers op een totaal van 159 in 2013. Nochtans wordt die problematiek vaak aangekaart tijdens ontmoetingen met mensen uit het werkveld (leerkrachten, maatschappelijk werkers, PMS-centra enzovoort). Een aantal recente studies toont ook aan dat het probleem vaker voorkomt in het Franse Gemeenschapsonderwijs. Net als op andere domeinen maakt ook de onderrapportering van deze kwestie het voor het Centrum moeilijk om de cijfers in perspectief te plaatsen.

Het Centrum krijgt veel meldingen van personen van Afrikaanse herkomst over de opleiding verpleeg- en zorgkundige in alle netten van het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs. Die tendens is ook merk- baar wanneer de betrokkenen in de personenzorg beginnen te werken. Ze voelen zich vaak bekeken, hebben de indruk dat ze niet op eerlijk geëvalueerd worden, voelen zich uitgerangeerd en gestigmati- seerd … De uitlatingen van bepaalde leerkrachten lijken haast in alle scholen dezelfde: “We moeten een einde maken aan de instroom van zwarte verpleeg- sters”, “Ik sla geen gebrabbel uit”, “Jullie zwarten moeten zo worden behandeld”. Daar komen dan nog opmerkingen over lichaamshygiëne en intellectuele capaciteiten bovenop. De melders van zulke voor- vallen hebben het over scholen “waar zwarten geen kans op slagen hebben”.

In sommige gevallen kunnen meerdere klachten over eenzelfde instelling of eenzelfde leerkracht wijzen op een discriminerend patroon. Zo’n patroon draagt bij tot een onzeker makende, vijandige, vernederende, verlagende of kwetsende omgeving voor de studenten en doet afbreuk aan hun persoonlijkheid, hun waar- digheid en hun fysieke of psychische integriteit.

**108 \* 109**

Hoewel dergelijke – vaak overeenstemmende – getui- genissen niet volstaan om een eenduidig beeld van een situatie te krijgen, roepen ze vragen op over het klimaat dat in het onderwijs heerst. Het Centrum heeft zulke

dossiers al meermaals aan de Franse Gemeenschap en de inrichtende machten voorgelegd. Er wordt momen- teel onderzocht met welke structurele acties de hele sector kan worden bereikt.

### Acties

###### Een andere kijk op diversiteit

Discriminatie/ Diversiteit

Tussen 2011 en 2013 organiseerde de Commissie Diversiteit en Gelijke Onderwijskansen van de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) een seminariereeks over diversiteit en onderwijs. Op 4 oktober 2013 werd een rondetafelconferentie georganiseerd over vroegtij- dige schoolverlaters met een migratieachtergrond. Dat vormde voor de VLOR de aanleiding om *Een andere kijk op diversiteit* te publiceren, de neerslag van de seminariereeks. Het laatste hoofdstuk van dat boek behandelt de vraag ‘Waarom diversiteit tot de kern van het onderwijs behoort’. Dat mondt uit in een pleidooi voor een ander denken, een ander discours, een ander beleid en een ander handelen rond diversiteit; een plei- dooi voor het aanvaarden van diversiteit als norm, als uitgangspunt van ons denken.

###### De Commissie inzake Leerlingenrechten

Het Centrum is lid van de Commissie inzake Leerlingenrechten, die in het leven werd geroepen naar aanleiding van het recht op inschrij- ving, zoals omschreven in het Vlaamse Gelijke Onderwijskansendecreet van 2002.

In de loop van 2013 behandelde de Commissie zowel weigeringsdossiers van individuele leerlingen als aanmeldingsdossiers. Aanmeldingsdossiers – in 2013 waren er 32, het jaar ervoor 48 – komen voort uit de opdracht die sinds het decreet betreffende het inschrijvingsrecht van 25 november 2011 aan de Commissie is toevertrouwd. In een aanmeldingsdos- sier wordt beschreven hoe het schoolbestuur of een geheel van schoolbesturen (al dan niet overkoepeld via een Lokaal Overlegplatform) het inschrijvingsbe- leid vorm zal geven. Vooral de communicatie daarover met de ouders is een belangrijk aandachtspunt voor de Commissie.

De Commissie besprak ook 157 weigeringsdossiers: 101 hadden betrekking op het basisonderwijs, 56 op het secundair onderwijs.

###### Enquête over discriminatie op school

Dit onderzoek naar de perceptie van discriminatie op Franstalige scholen door verschillende onderwijs- actoren werd uitgevoerd door het Centre d’Étude de l’Opinion van de Universiteit van Luik, in opdracht van het Centrum. Uit de studie blijkt dat de perceptie van discriminerend gedrag beperkt is, maar vari- eert naargelang de bevraagde actor (opvoeders en PMS-medewerkers maken er vaker gewag van dan directeurs of onderwijzend personeel) en de context van de school (in steden en in middelbare scholen wordt er vaker gewag van gemaakt). De onderzoe- kers benadrukken ook dat discriminerende effecten voortkomen uit het specifieke functioneren van onder- wijsinstellingen: discriminatie op gebied van schoolre- sultaten en van de gevolgde richting door volwassenen werd het vaakst waargenomen. De onderzoekers stellen onder meer voor om in de lerarenopleiding sterker in te zetten op de rol van leerkrachten in het onderwijs- systeem, en om hen te helpen het thema discriminatie met hun leerlingen aan te pakken.

###### Met een handicap naar de school van je keuze

Steeds meer leerlingen met een handicap en hun ouders kiezen voor een gewone school. Die school kan hen niet zomaar weigeren. In overeenstemming met het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap hebben leerlingen met een handicap, zoals hierboven aangestipt, recht op redelijke aanpas- singen om de drempels te overwinnen die het gewoon onderwijs soms voor hen opwerpt. Bovendien is het de bedoeling dat in de toekomst zo veel mogelijk leer-

lingen met een handicap inclusief onderwijs volgen.

Het Centrum werkte een brochure uit om leerlingen, ouders, leerkrachten en schooldirecties meer vertrouwd te maken met het begrip ‘redelijke aanpassingen’. In *Met een handicap naar de school van je keuze* wordt uitgelegd wat redelijke aanpassingen precies zijn, en hoe je ze kan voorzien. Daarnaast belicht de brochure goede praktijken en beschrijft ze wat je kan doen wanneer een redelijke aanpassing geweigerd wordt.

In de zomer van 2013 heeft het Centrum, in samen- werking met de gemeentelijke administraties, de brochures verspreid in scholen en Centra voor

Leerlingenbegeleiding. Ze is beschikbaar in het Nederlands, het Frans en het Duits en kan gratis besteld of gedownload worden op de website van het Centrum. Ze is ook beschikbaar in Vlaamse Gebarentaal en Frans-Belgische Gebarentaal, in Word- formaat voor makkelijke omzetting naar spraak en in gemakkelijk leesbare tekst *(easy-to-read).*

*Met een handicap naar de school van je keuze* kwam tot stand met de medewerking van verschillende actoren uit de onderwijswereld en van verenigingen die personen met een handicap vertegenwoordigen.

### Lokale initiatieven in de kijker

###### Het netwerk Onderwijs en Discriminatie bij het Meldpunt Discriminatie in Antwerpen

Dit netwerk is een samenwerkingsverband, opgericht vanuit het Meldpunt Discriminatie in Antwerpen, dat partners uit de onderwijswereld, de doelgroeporga- nisaties en experten op het vlak van discriminatie en diversiteit regelmatig bijeenbrengt. Alle deelnemers hebben een engagementsverklaring en een deontolo- gische code ondertekend. Die omschrijft de drie doel- stellingen van het netwerk: expertise uitwisselen bij de bespreking van individuele meldingen; structurele knel- punten benoemen en signaleren aan de overheid; en via sensibilisering en preventie daar ook iets aan proberen te doen. Werden in 2013 op de agenda gezet: ‘Recht doen aan kinderen met een label’, het advies van het Kinderrechtencommissariaat; de educatieve koffer van het Roze Huis/çavaria Antwerpen; de brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* van het Centrum; en de opleiding van diversiteitscompetente leerkrachten via de lerarenopleiding door het het Expertisenetwerk lerarenopleidingen Antwerpen (ELAnt).

Als preventieve actie werd er in samenwerking met het stedelijk onderwijs een scholenwedstrijd georga- niseerd rond 21 maart 2014, de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie.

###### ‘Het schaap van Vlaanderen’: schoolvoorstellingen in Mechelen en in Turnhout

In Turnhout en Mechelen zijn er in 2013 educa- tieve schoolvoorstellingen georganiseerd onder de titel ‘Het schaap van Vlaanderen’ van theatergroep O’Kontreir. Het ging om een comedyvoorstelling van vijftig minuten waarin op een ludieke manier gevoelige thema’s aan bod kwamen als religie, vrije meningsui- ting, diversiteit, interculturele verschillen, de hoofd- doek enzovoort.

In Turnhout waren er op 11 oktober twee voorstel- lingen voor telkens een volle zaal van 170 leerlingen van de tweede en de derde graad van het middelbaar onderwijs en hun leerkrachten. De leerkrachten kregen een educatieve map om de voorstelling inhoudelijk te duiden. In Mechelen kwamen in totaal 580 leerlingen naar de voorstellingen.

###### De ‘Grote discriNImeer-show’ in Limburgse scholen

In de week van 21 maart 2013 kregen 140 Limburgse scholen een postpakket in de bus. Dat pakket bevatte de ‘Grote discriNImeer-show’, een quiz met elf ludieke tekenfilmpjes over discriminatie.

**110 \* 111**

Bedoeling was dat scholen de quiz voortaan inpassen in hun lessenpakket, bijvoorbeeld op de eerste schooldag, zodat leerlingen zich bewust worden van de gevolgen

van discriminatie. Limburgse scholen die meewerkten aan de campagne kwamen in aanmerking voor een discriNImeer-award.

### De toekomst: een Diversiteitsbarometer Onderwijs

Al in haar eerste rapport, *Integratiebeleid, een werk van lange adem*, hamerde de Koninklijk commis- saris voor het Migrantenbeleid (1989-1993) op het belang van onderwijs voor de integratie van jongeren met een migratieachtergrond. Zowel in de Franse als in de Vlaamse Gemeenschap is er de voorbije twintig jaar een specifiek doelgroepenbeleid gevoerd, al dan niet via gelijkekansenonderwijs dat ook andere doel- groepen op het oog had, zoals leerlingen uit sociaal- economisch achtergestelde gezinnen.

Discriminatie/ Diversiteit

Sinds de ratificatie door België van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, en sinds de opvolging van het Verdrag is toegewezen aan het Centrum, is inclusief onderwijs mee op de agenda komen staan. Maar ook de situatie van leerlingen uit andere doelgroepen, holebijongeren bijvoorbeeld, is de laatste jaren actueel, onder meer door de problematiek van pesten op school.

Om gefundeerde uitspraken over het integratiebe- leid te kunnen doen, is het belangrijk om over goede meetinstrumenten te beschikken. Daarom investeert het Centrum in een degelijk meetinstrument dat de volgende twintig jaar kan helpen bij het vormgeven en monitoren van het onderwijsbeleid, met speci- fieke accenten voor doelgroepen die dat nodig hebben vanwege hun achterstelling of achterstand. Dat instru- ment is de *Diversiteitsbarometer*. In 2012 zoomde die in op het thema werk, in 2014 staat huisvesting centraal en in 2016 onderwijs – waarna vanaf 2018 de hele cyclus hernormen wordt.

De *Diversiteitsbarometer Onderwijs* zal als structu- reel meetinstrument meer inzicht moeten bieden in het gedrag (discriminatiegraad), de attitudes (tolerantie- graad) en de reële participatie (participatiegraad) als het gaat over onderwijs.



**3.**

**HUISVESTING**

**112 \* 113**

### Tendensen

Het Centrum heeft in 2013 115 dossiers behandeld van personen die slachtoffer van discriminatie bij huis- vesting meenden te zijn. Het ging vooral om discrimi- natie op grond van vermogen en raciale discriminatie. Enkele dossiers gingen over personen die geweigerd waren omdat ze alleenstaande of student waren. Het blijft moeilijk om discriminatie op de huurmarkt vast te stellen, omdat eigenaars en vastgoedmakelaars vaak discreet discrimineren.

Net als vorig jaar zijn er meer dossiers rond raciale kenmerken dan rond vermogen. Raciale discrimi- natie gaat vaak gepaard met vooroordelen en stereo- typen bij eigenaars over bepaalde bevolkingsgroepen. Discriminatie op grond van vermogen is eerder inge- geven door economische overwegingen. Geregeld verlangen eigenaars dat kandidaat-huurders minstens een arbeidscontract kunnen voorleggen, en liefst één van onbepaalde duur. Daardoor worden huurders die een werkloosheids-, ziekte- of OCMW-uitkering ontvangen bij voorbaat uitgesloten. Uiteraard mag een verhuurder de solvabiliteit van een kandidaat-huurder nagaan, maar hij moet elke situatie individueel beoor- delen, zonder bepaalde inkomenscategorieën a priori uit te sluiten. Iemand met een uitkering, bijvoorbeeld, kan zijn solvabiliteit met andere garanties aantonen: een borgstelling; bewijzen dat hij in het verleden zijn huur altijd correct betaald heeft; enzovoort.

Het stijgende aantal dossiers rond vermogensdiscrimi- natie op de huisvestingsmarkt gaat gepaard met een groot gebrek aan betaalbare woningen op de huur- markt enerzijds en de economische crisis anderzijds. Door de hoge huurprijzen komen maatschappelijk kwetsbare huurders almaar meer in concurrentie met andere huurders.

Een nieuwe tendens die het Centrum in zijn dossiers vaststelt is dat huiseigenaars soms niet willen verhuren aan personen op grond van hun nationaliteit of verblijfs- titel; in andere gevallen vragen ze een forse vooruitbeta- ling van de huur. Die tendens is eerder ingegeven door economische en praktische overwegingen dan door stereotypen en voordelen: eigenaars vrezen dat iemand met een verblijfstitel van beperkte duur makkelijker geneigd zal zijn België te verlaten, en daardoor het huur- contract eenzijdig en vroegtijdig zal afbreken. Dat zou het moeilijk of zelfs onmogelijk maken de achterstal- lige huur te recupereren. Soms weigeren eigenaars ook aan personen met een beperkte verblijfstitel te verhuren omdat het huurcontract langer loopt dan de verblijfs- titel. Eigenaars die dat doen maken een onderscheid op grond van nationaliteit, wat op gespannen voet staat met de antiracismewetgeving. Gaat het om Europese onderdanen, dan zullen zulke praktijken mogelijks ook een inbreuk uitmaken op het vrije verkeer en de Europese regelgeving.

### Acties van de Meldpunten

De Meldpunten Discriminatie ontvangen geregeld meldingen van discriminatie op de Vlaamse huisves- tingsmarkt. Om dat probleem aan te kaarten hebben verschillende Meldpunten in 2013 projecten opgezet en acties ondernomen, die we hieronder overlopen. Voordeel is dat zij lokaal kunnen inspelen op de proble- matiek, onder meer door lokale partners te betrekken.

Discriminatie/ Diversiteit

###### Brugge

Het Meldpunt Discriminatie in Brugge kreeg in 2013 zelden tot nooit meldingen over huisvesting. Uit

gesprekken met het middenveld bleek dat discrimi- natie op de huisvestingsmarkt in de regio een groot probleem is, maar door de grote werklast was het voor die organisaties niet mogelijk om alle gevallen aan het Meldpunt door te seinen.

Om het werk van hulpverleners te vergemakkelijken, werd een proefproject rond discriminatie in de huisves- ting uitgewerkt: het Turfsysteem. Dat bestaat uit een handig document waarin de hulpverlener een maand lang het aantal meldingen van discriminatie eenvoudig en systematisch kan bijhouden. Op die manier krijgt

het Meldpunt een beter zicht op wat zich afspeelt in de regio, wat van groot belang is om acties te kunnen ondernemen.

###### Gent

Naar aanleiding van het onderzoek (in het academie- jaar 2011-2012) door een stagiair-criminoloog aan de Universiteit Gent, in opdracht van de Integratiedienst van de stad, is een rapport opgesteld met aanbevelingen rond discriminatie van etnisch-culturele minderheden op de lokale woonmarkt.

Op basis van dat rapport is in het najaar 2013 een actieplan opgemaakt, in samenwerking met de cel Diversiteit en Gelijke Kansen van de stad Gent, het Meldpunt Discriminatie, de dienst Wonen en de Integratiedienst. Vanaf 2014 wordt het plan uitge- voerd via beleidsvoorstellen en specifieke acties.

###### Leuven

Bij het Meldpunt Discriminatie in Leuven ging bijna de helft van alle meldingen in 2012 over discriminatie op de huurmarkt. Het Meldpunt kreeg via (bemid- delings)gesprekken met eigenaars en vastgoedma- kelaars meer inzicht in de problematiek. Dat inzicht vormde in januari 2013 de basis van een project rond een meer toegankelijke woonmarkt, waar ook kwets- bare groepen kansen krijgen. Partners van dat project waren het OCMW, het CAW en de dienst Wonen van de stad Leuven. Gaandeweg zullen ook andere stake- holders rond huisvesting betrokken worden, zoals de sociale sector, de beleids- en de woonsector. Op die manier wordt de problematiek vanuit verschillende invalshoeken en belangen bekeken.

Rond discriminatie op de huisvestingsmarkt deed het Meldpunt ook heel concrete aanbevelingen aan sociale organisaties.

### Een standaardinlichtingenfiche voor kandidaat-huurders

Het Centrum krijgt geregeld meldingen van kandidaat- huurders die zich vragen stellen bij de wettelijkheid van de inlichtingenfiche die vastgoedmakelaars of eige- naars gebruiken. Die fiches bevatten vaak informatie die verband houdt met beschermde criteria in de anti- discriminatiewetgeving. Omdat dergelijke informatie aanleiding kan geven tot discriminerend gedrag, heeft het Centrum samengewerkt met het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (BIV) om een standaardinlich- tingenfiche op te stellen die beantwoordt aan de anti- discriminatiewetgeving en aan de wetgeving over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

#### EXTERNE BIJDRAGE

Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars

*‘Een tool die de makelaars discriminatie helpt te voorkomen’*

Discriminatie van kandidaat-huurders of -kopers komt jammer genoeg nog vaak voor. Sommige eigenaars-verko- pers of -verhuurders deinzen er niet voor terug om huur- of

aankoopcriteria aan hun makelaar door te geven. Die wordt daardoor vaak in een moeilijk parket gebracht. Enerzijds wil hij zijn klant tot rede brengen en hem uitleg geven over de antidiscriminatiewetgeving, anderzijds wil hij zijn klant tevre- denstellen: doet hij dat niet, dan kan hij zijn klant aan een concurrent verliezen. In deze tijden van crisis is het voor een makelaar moeilijk om de wensen van zijn klant naast zich neer te leggen.

Bovendien moet de makelaar, tijdens de bezoeken die hij organiseert, inlichtingen over de geïnteresseerde kandi- daten inwinnen en informatie verzamelen die hij aan zijn klant bezorgt. Tegelijk mag hij de privacy van de kandidaten niet schenden. Een subtiele, moeilijke evenwichtsoefening. Om eventuele discriminatie en schending van de privacy te voor- komen, vond het BIV het voorstel van het Centrum om een ‘standaardinlichtingenfiche voor kandidaat-huurders’ uit te werken bijzonder interessant en uitermate relevant.

De diensten van het BIV waren dan ook snel voor samenwer- king en overleg met het Centrum gewonnen om hun leden een ‘antidiscriminatietool’ te kunnen aanbieden. De stan- daardinlichtingenfiche die in 2013 werd uitgewerkt, heeft als

**114 \* 115**

belangrijkste doelstelling om makelaars te helpen om moge- lijke discriminatie en schending van de privacy te beperken. Tegelijk biedt de fiche een antwoord op de vele vragen van eigenaars en/of kandidaat-huurders die zich zorgen maken over de wettelijkheid van de formulieren die makelaars gebruiken. Hij helpt makelaars bij het samenstellen van hun dossiers met inachtneming van de privacy van de kandi- daten en beperkt het gevaar voor discriminatie tot een abso- luut minimum. Bovendien brengt hij eenheid in de vaak erg uiteenlopende methoden die de makelaars nu hanteren.

De vastgoedsector kan zich alleen maar verheugen over deze samenwerking. Het BIV en het Centrum zijn daarmee overigens niet aan hun proefstuk toe: een eerdere samenwerking in 2010 mondde uit in een onlinecursus die uitsluitend aan de strijd tegen discriminatie was gewijd. Die cursus maakt nu integraal deel uit van de verplichte opleiding voor vastgoedmakelaars.

De Privacycommissie had in 2009 al een aanbeveling geformuleerd over inlichtingen die een verhuurder over een kandidaat-huurder mag inwinnen met respect voor de privacywetgeving. Het Centrum had daar toen nadere informatie over de antidiscriminatiewetgeving aan toegevoegd.

In overeenstemming met de privacywetgeving bevat de standaardinlichtingenfiche alleen relevante informatie om een huurder uit te kiezen. Er hoort een voor de makelaars bestemd vademecum bij met uitleg over de wetgeving en toelichting bij bepaalde specifieke inlich- tingen. Zo mag informatie over de geboorteplaats

te vragen. Daarom wordt aangeraden om haar pas bij de ondertekening van de overeenkomst op te vragen.

Het is gewettigd om inlichtingen over het inkomen van de kandidaat in te winnen om zijn solvabiliteit te onderzoeken. Maar er mag alleen naar een arbeids- overeenkomst of loonfiches worden gevraagd. Andere bronnen van inkomsten, zoals werkloosheidsuitke- ringen, leeflonen en andere sociale steunmaatregelen, worden uitgesloten. Bovendien mogen de gevraagde inlichtingen niet buitensporig zijn en mogen ze niet over een te grote periode handelen: je mag tot drie maanden teruggaan, maar bijvoorbeeld niet tot zes maanden of meer.

Bij twijfel over de leeftijd mag de verhuurder of de makelaar alleen nagaan of de gekozen kandidaat meerderjarig is of een ontvoogde minderjarige die een huurovereenkomst mag aangaan.

De fiche vraagt ook of kandidaat-huurders huisdieren hebben. Een assistentiehond voor een persoon met een handicap mag niet als zomaar een huisdier worden beschouwd. Een eigenaar mag, met andere woorden, een kandidaat weigeren omdat die een hond heeft, maar diezelfde weigering is discriminerend wanneer het om een assistentiehond gaat.

De standaardinlichtingenfiche en het bijbehorende vademecum kunnen op de BIV-website of op die van het Centrum worden gedownload.124

niet op de fiche voorkomen, omdat dat kan leiden tot

discriminatie op basis van iemands afkomst. Maar de antiwitwaswet verplicht makelaars om die informatie

124 Zie: [www.biv.be](http://www.biv.be/), rubriek ‘Voor de vastgoedmakelaar’ en [www.diversiteit.be/](http://www.diversiteit.be/discriminatie-op-de-huisvestingsmarkt-het-centrum-en-het-biv-komen-met-een-standaardformulier) [discriminatie-op-de-huisvestingsmarkt-het-centrum-en-het-biv-komen-met-een-](http://www.diversiteit.be/discriminatie-op-de-huisvestingsmarkt-het-centrum-en-het-biv-komen-met-een-standaardformulier) [standaardformulier](http://www.diversiteit.be/discriminatie-op-de-huisvestingsmarkt-het-centrum-en-het-biv-komen-met-een-standaardformulier).

### Perspectief: de regionalisering van de huurwetgeving

In het federale regeerakkoord van 2011 is de regio- nalisering van de huurwetgeving opgenomen in het programma van de institutionele staatshervorming. Die hervorming komt wellicht op de agenda tijdens de volgende legislatuur.

Discriminatie/ Diversiteit

Het Centrum zal die bevoegdheidsoverdracht op de voet volgen en erop toezien dat de bepalingen van

de huidige wet behouden blijven. Die bepalingen vergroten immers de gelijke behandeling en gaan discriminatie tegen. Denken we maar aan de verplich- ting om huurovereenkomsten alleen schriftelijk te sluiten, om een boedelbeschrijving te maken en om huurovereenkomsten te registreren.

De regionalisering biedt de gewesten ook de mogelijk-

heid om sommige bepalingen te consolideren, zoals de verplichting om het huurbedrag en de gemeenschap- pelijke kosten duidelijk te vermelden. Op dit moment wordt die verplichting beperkt nageleefd. Vooral op affiches die op de woning zelf zijn aangebracht vermelden sommige eigenaars het huurbedrag niet – om zo kandidaat-huurders te kunnen discrimineren.

De gemeenten, die de verplichting moeten afdwingen, treden nauwelijks op. Daarom raadt het Centrum de gewesten en de gemeenten aan om te overleggen, zodat dat toezicht daadwerkelijk wordt uitgevoerd.

De bevoegdheidsoverdracht biedt de gewesten ook de kans om nieuwe elementen toe te voegen:

» bepaalde selectiecriteria: de wetgever kan zich laten leiden door de standaardinlichtingenfiche van het Centrum en het BIV;125

» de non-discriminatiebeginselen: die kunnen worden opgenomen in de decreten, omdat niet iedereen uit de sector ermee vertrouwd is. Zodra de decreten zijn goedgekeurd, kan een infocampagne worden opgezet, zodat elke burger weet welke bepalingen in zijn gewest gelden;

» tools om rassendiscriminatie aan te tonen en te bestraffen: er kan worden overwogen om de bevoegdheden van de gewestelijke wooninspec- tiediensten uit te breiden tot de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving. Ze moeten de middelen krijgen om controles uit te voeren en om financiële sancties op te leggen.

1. Zie punt 3.3 van dit thematische dossier.

Discriminatie/ Diversiteit

**116 \* 117**



**4.**

**SEKSUELE GEAARDHEID**

**118 \* 119**

### Actualiteit

In het domein ‘seksuele geaardheid’ stonden in 2013 zowel verworvenheden als uitdagingen in de kijker. De Belgian Pride, die op 18 mei door de straten van Brussel trok, koos voor een feestelijk thema: Rainbow Families. Daarmee werd de tiende verjaardag van het homohuwelijk en de zevende verjaardag van het recht op adoptie in de verf gezet. In Antwerpen vonden tijdens de zomer de World Out Games plaats, een groots internationaal sportevenement met een uitge- breid cultureel luik en een mensenrechtenconferentie. Tegelijk werd pijnlijk duidelijk dat discriminatie en geweld nog altijd een realiteit zijn voor holebi’s. Hassan Jarfi, de vader van Ihsane Jarfi – de jongeman die in 2012 in Luik werd vermoord, vermoedelijk vanwege zijn seksuele geaardheid – bracht het boek *Le couloir du deuil* uit: daarin vertelt hij zijn levensver- haal, en beschrijft hij hoe hij de verdwijning en dood van zijn zoon beleefd heeft. In het vorige *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit* bood het Centrum een korte analyse van homofoob geweld. Daarin werd beknopt ingegaan op wat homofoob geweld is, op het profiel van de daders, op het probleem van onderrapporte- ring (het zogenaamde *‘dark number’)* en op mogelijke maatregelen.

Op internationaal vlak besteedden zowel het Europees Bureau voor de Grondrechten (FRA), Equinet (European Network of Equality Bodies) als de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) bijzondere aandacht aan LGBT’s.126 Het mandaat van de ECRI, die deel uitmaakt van de Raad van Europa, werd in 2012 uitgebreid naar geweld en haatboodschappen tegenover LGBT’s. In 2013 vatte de ECRI haar vijfde monitoringscyclus aan, waarin voor het eerst ook haat en geweld tegenover LGBT’s werd gemonitord. De eerste landen die in de nieuwe cyclus aan de beurt kwamen zijn België en Duitsland.

*Non-Discrimination for LGBTI People*.127

Een mijlpaal is de publicatie van de *LGBT Survey* van het FRA op 17 mei 2013, een grootschalig onder- zoek naar de ervaringen van discriminatie en geweld van holebi’s en transgenders in de Europese lidstaten en Kroatië.128 Uit de bevraging van meer dan 93.000 respondenten bleek dat 47% zich in het voorbije jaar gediscrimineerd of lastiggevallen had gevoeld vanwege zijn seksuele geaardheid (voor België ging het om 35%). 26% van hen was aangevallen of met geweld bedreigd (voor België ging het om 27%).129 De cijfers van het FRA maken duidelijk dat er op veel vlakken nog veel werk aan de winkel is.

Opvallend in de studie van het FRA is dat er veel meer mannelijke respondenten waren: 62% homomannen en 8% bi-mannen, tegenover 16% lesbische vrouwen en 7% biseksuele vrouwen.130 Toch rapporteerden lesbische en biseksuele vrouwen (respectievelijk 55% en 47%) aanzienlijk vaker dan homo- en bi-mannen (respectievelijk 45% en 36%) dat ze zich het voorbije jaar gediscrimineerd hadden gevoeld of dat ze lastig- gevallen waren vanwege hun seksuele geaardheid. Voor België lagen de cijfers iets lager dan die Europese gemiddelden, met 39% van de lesbische en 36% van de biseksuele vrouwen, en 35% van de homo- en 24% van de bimannen.131 Die cijfers staan echter niet in verhouding tot het aantal meldingen en dossiers bij het Centrum, en evenmin met het aantal klachten bij de politie.

Ook op vlak van ouderschap blijven er problemen bestaan. Zo moeten meemoeders nog altijd een adop- tieprocedure doorlopen om een juridische band te krijgen met het kind waar hun lesbische partner van bevalt. Het federale regeerakkoord van 2011 vermeldt

Equinet bevroeg zijn leden over hun werk rond

LGBTI’s en publiceerde de resultaten in *An Equinet Perspective: Equality Bodies Promoting Equality &*

Discriminatie/ Diversiteit

1. De benaming ‘LGTB’ staat voor *‘lesbian, gay, bisexual, transgender’* en de be- naming ‘LGBTI’ staat voor *‘lesbian, gay, bisexual, transgender & intersex’*. Het Centrum is alleen bevoegd voor seksuele geaardheid (dus voor LGB); gender en genderidentiteit (transgender) vallen onder de bevoegdheid van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
2. Deze publicatie kan in het Engels en het Frans geraadpleegd worden op [www.equineteurope.org.](http://www.equineteurope.org/)
3. Europees Bureau voor de Grondrechten (FRA), *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*, 2012.
4. De data uit het onderzoek van het FRA zijn te raadplegen via de *data explo- rer* op hun website: [fra.europa.eu/en/project/2011/surveying-lgbt-people-and-](http://fra.europa.eu/en/project/2011/surveying-lgbt-people-and-authorities?tab=data-explorer) [authorities?tab=data-explorer](http://fra.europa.eu/en/project/2011/surveying-lgbt-people-and-authorities?tab=data-explorer).
5. FRA, *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*, 2012, p. 27. Daarnaast zijn er nog 7% transgenders.
6. FRA, *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance, 2012* en de *data explorer*.

het voornemen van de regering om “de ongelijkheden inzake ouderschap van koppels van hetzelfde geslacht” weg te werken. In een antwoord op een parlementaire vraag gaf de minister van Justitie aan dat er gewerkt wordt aan een wetsontwerp om in het bijzonder het probleem van de adoptie door meemoeders op te lossen. Het wetsontwerp van de minister werd echter niet goedgekeurd door de ministerraad. Daarop zijn zowel in de Kamer als in de Senaat wetsvoorstellen ingediend.132

Ook voor kandidaat-adoptieouders zijn er nog moei- lijkheden. Bij binnenlandse adoptie moeten de biolo- gische ouders akkoord gaan met de adoptie door een holebigezin. Buitenlandse adoptie is meestal uiter- mate moeilijk omdat de partnerlanden waarmee de erkende adoptiediensten samenwerken in het alge- meen niet instemmen met adoptie door holebikoppels. Zelfstandige adoptie (buiten de erkende adoptie- diensten om) is eveneens complex. Ten slotte zijn bij adoptie de wachtlijsten erg lang. Vooral homomannen kampen met moeilijkheden om hun kinderwens te vervullen. Sommige homokoppels doen daarvoor dan ook beroep op een draagmoeder. Het gebrek aan een wettelijk kader over die problematiek leidt tot schrij- nende situaties. Zo riep de vzw Homoparentalités op 17 mei op om de lancune in de wetgeving aan te pakken. De organisatie voegde de daad bij het woord en deed zelf een wetsvoorstel.133 Het Europees Parlement publiceerde op zijn beurt een vergelijkende studie naar draagmoederschap in de lidstaten, met duidelijke aanwijzingen dat die praktijk steeds vaker voorkomt. 134 Belangrijke aanbevelingen in de studie gaan over het gebrek aan cijfers en registratie, waar- door het moeilijk is om een duidelijk beeld te krijgen van hoe vaak en in welke vorm draagmoederschap voorkomt. Maar ook kwalitatief onderzoek naar alle mogelijke aspecten van draagmoederschap ontbreekt. Een ander thema dat geregeld de kop opsteekt in de media is het verbod om bloed te geven voor mannen die (ooit) seks met mannen hebben gehad (afgekort als MSM). Het Rode Kruis heeft dat verbod om verschil- lende redenen ingevoerd. Ten eerste is het zo dat MSM statistisch gezien veel vaker met hiv leven (1 op 20 voor

MSM tegen 1 op 5.000 voor heteroseksuele mannen). Ten tweede is er net na de besmetting een vensterpe- riode waarin de aanwezigheid van hiv in het bloed niet kan worden opgespoord. Daarom heeft het MSM als groep uitgesloten. Het moet gezegd dat die uitsluiting niet geldt voor lesbische vrouwen en dat nog andere groepen worden uitgesloten, zoals mensen die recent een bepaalde tijd in Afrika verbleven. De belangrijkste zorg van het Rode Kruis is om de veiligheid van het bloed te garanderen.

Desalniettemin roept de levenslange uitsluiting van de hele groep MSM vragen op. De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en het Rode Kruis hebben altijd gezegd te wachten op het advies van de Raad van Europa om actie te ondernemen. In zijn advies van 27 maart 2013 stelde de Raad dat een tijdelijke uitslui- ting voor een bepaald seksueel risicogedrag aanvaard- baar is, zolang wordt aangetoond dat dat gedrag het risico op seksueel overdraagbare aandoeningen (soa’s) en andere overdraagbare aandoeningen verhoogt. Dat impliceert dat een levenslange uitsluiting voor MSM niet aangewezen is. De Raad stelde ook dat er maat- regelen aan de orde zijn om de selectiecriteria te doen naleven. Het is namelijk zo dat de vragenlijst die het Rode Kruis voorlegt aan potentiële donoren in eer en geweten moet worden ingevuld; gevolg is dat er weleens gelogen wordt om toch bloed te mogen geven. Op 15 oktober 2013 werd het *HIV-plan 2014-2019* voorgesteld. Dat wil onder meer het risico op de over- dracht van hiv en andere soa’s verminderen bij de meest blootgestelde doelgroepen die nu geen bloed mogen geven. Daarnaast wil het alle vormen van stig- matisering en discriminatie verminderen, vooral als ze gebaseerd zijn op het serologische statuut of de gezondheidstoestand, maar ook op basis van geslacht, afkomst, seksuele geaardheid en identiteit, drugge- bruik, sekswerk enzovoort.

1. Antwoord op een parlementaire vraag: ‘Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Justitie over ‘de vereenvoudiging van het wettelijke ouderschap voor vrouwelijke paren’’, nr. 15632.
2. [Zie: www.homoparentalite.be.](http://www.homoparentalite.be/)
3. Europees Parlement, Commissie Juridische Zaken, *A Comparative Study on the Regime of Surrogacy in EU Member States*, 2013.

**120 \* 121**

### Acties

###### Beyond the Box

Begin oktober 2013 startte het eerste nationaal onderzoek naar homofobie, seksisme en transfobie. De Brusselse staatssecretaris voor Gelijke Kansen lanceerde de studie in samenwerking met het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het onderzoek was een primeur in België en werd uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen in samenwerking met het Observatoire du sida et des sexualités, onderdeel van de Université Saint Louis. De studie past in het *Interfederaal actieplan tegen homo- en transfobie* en is complementair met andere studies, op de verschillende beleidsniveaus, waarin de geweld- ervaringen van holebi’s en transgenders centraal staan. Bij het ter perse gaan van dit jaarverslag waren de resultaten nog niet bekend.135

De studie peilt naar hoe de bevolking denkt over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, holebi’s en transgenders. Het doel is attitudes in beeld te brengen, waarbij verder een specifieke analyse van de Brusselse situatie plaatsvindt.

Het Centrum heeft de laatste jaren meerdere dossiers rond ernstig homofoob geweld geopend. Achter de politiek correcte aanvaarding van homoseksualiteit blijven vooroordelen schuilgaan en een negatieve, vaak erg gewelddadige houding tegenover de betrok- kenen. Pas als we de oorzaken van dat fenomeen grondig begrijpen, kunnen we een doeltreffend preven- tief beleid voeren.

###### Love Is Love

Om het grote publiek kennis te laten maken met de leef- wereld van homo’s en lesbiennes hebben het Centrum en Wallonië beslist om hen aan het woord te laten in de documentaire kortfilm *Love is Love*. Die werd in voor- première op de Franstalige lokale tv-zenders vertoond in het kader van de Gay Pride en de Regenboogweek (13 tot 19 mei 2013). Het Centrum kon bij dat initia-

Plaatselijke Besturen, Sociale Actie en Gezondheid van de Waalse Overheidsdienst; de Directie Gelijke Kansen van de Franse Gemeenschap; en de algemeen afge- vaardigde voor de rechten van het kind van de Franse Gemeenschap.136

###### Meld het!

Het Centrum ontvangt elk jaar hooguit een honderdtal meldingen over discriminatie van holebi’s en over homofobe daden. De politie ontvangt er op haar beurt weinig klachten over. Tocht vangt het Centrum via contacten met holebiverenigingen en via de media andere signalen op. Blijkbaar vindt niet iedereen de weg naar officiële meldkanalen.

Om allerlei redenen beslissen slachtoffers en getuigen van homofobie en transfobie om niet te reageren. Ze denken misschien dat hun geval niet ernstig genoeg is, of vrezen dat de politie hen niet ernstig zal nemen. Sommigen denken dat melden toch niets zal uithalen, terwijl een grote groep niet weet waar hij terechtkan. Anderen vragen zich dan weer af wat er met hun melding gebeurt en vrezen de controle erover te verliezen. Kortom: er zijn veel vragen en onzeker- heden.

Om iets te doen aan de onderrapportering van discri- minatie en geweld op grond van seksuele geaardheid, sloten het Centrum en de federale politie een conventie af. Zo geeft het Centrum opleidingen rond homofobie aan de politie, en wordt er nog op andere vlakken samengewerkt.137

Daarnaast hebben het Centrum, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de lokale Meldpunten Discriminatie en de lokale politie de handen in elkaar geslagen. Samen met de Roze Huizen en holebi-organisaties werd in het najaar van 2013 in elke Vlaamse provincie een informatieavond voor holebi’s en transgenders gepland. Het Franstalige

tief rekenen op de steun van heel wat partners: Arc-en-

ciel Wallonie; het Operationeel Directoraat-generaal

Discriminatie/ Diversiteit

1. V[anaf 8 april 2014 kunt u ze terugvinden op www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Publicaties’.
2. Voor meer informatie, zie het onderdeel ‘Samenwerkingsprotocols met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap’ in hoofdstuk 5 van dit jaarverslag (‘Het Centrum netwerkt’).
3. Alle informatie over dit samenwerkingsverband is te vinden in het jaarverslag over de conventie tussen het Centrum en de federale politie op www.diversiteit. be/samenwerking-met-de-federale-politie-jaarverslag-2012.

landsgedeelte komt in 2014 aan de beurt. Doel was om duidelijke informatie te geven over de juridische en de praktische kant van het melden.138 Tegelijk willen we benadrukken dat elke melding nut heeft – niet alleen voor de melder zelf, maar ook voor de samenleving: correctie cijfers zijn noodzakelijk voor goede beleids- aanbevelingen.

###### Bezoek van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie

Tot slot is het vermeldenswaardig dat de ECRI haar bevoegdheden rond geweld en haatboodschappen heeft verruimd tot LGBT. België en Duitsland zijn de eerste twee lidstaten van de Raad van Europa die die kwesties hebben aangepakt. Het vijfde landenrapport van de ECRI over België, waarin ook het LGBT-thema uitvoerig aan bod komt, wordt in de eerste helft van 2014 gepubliceerd. In maart 2013 kwam een dele- gatie van de ECRI naar België om het rapport op te stellen. Ze had onder meer afspraak met het Centrum en LGBT-verenigingen.

1. [Die informatie is ook samengebracht op de website www.meld-het.be.](http://www.meld-het.be/)

### Onder de loep: het interfederaal actieplan tegen homofobie

In 2013 werd het *Interfederaal actieplan tegen homo- en transfobie* gelanceerd. Het bestaat uit twee delen: het eerste deel draait om homofoob en transfoob geweld, het tweede om homofobe en transfobe discri- minatie.139 Het Centrum was betrokken bij de voorbe- reiding, uitwerking en opvolging ervan.

Op 31 januari 2013 werd het eerste deel van het actie- plan voorgesteld door de federale minister van Gelijke Kansen, in aanwezigheid van de eerste minister, de minister van Justitie, en de ministers van Gelijke Kansen van de Vlaamse regering, het Waalse Gewest, de Franse Gemeenschap en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Daarbij werden zes prioriteiten aangestipt: wetenschappelijke kennis uitwisselen en stimuleren; wet- en regelgeving aanpassen; preventie verbeteren; sensibilisering opdrijven; slachtofferhulp uitbreiden; en zorgen voor een efficiënt opvolgings- en vervol- gingsbeleid.

Het tweede deel van het actieplan werd voorgesteld op 17 mei. Het bestaat uit twee luiken: structurele discriminatie wegwerken enerzijds, en stereotypen

bestrijden.

Het actieplan wordt opgevolgd door een stuurgroep, een interdepartementale werkgroep en een experten- netwerk. Het Centrum is observator in de interde- partementale werkgroep en zit afwisselend met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het expertennetwerk voor, dat het plan in de loop van 2014 zal evalueren.

Het Centrum is verheugd dat er werk gemaakt wordt van een LGBT-beleid en draagt bij tot de goede uitvoe- ring ervan.

1. Het volledige plan tegen homo- en transfoob geweld is te vinden op [http://www.](http://www.milquet.belgium.be/nl/interfederaal-actieplan-tegen-homofoob-en-transfoob-geweld) [milquet.belgium.be/nl/interfederaal-actieplan-tegen-homofoob-en-transfoob-](http://www.milquet.belgium.be/nl/interfederaal-actieplan-tegen-homofoob-en-transfoob-geweld) [geweld](http://www.milquet.belgium.be/nl/interfederaal-actieplan-tegen-homofoob-en-transfoob-geweld).

Discriminatie/ Diversiteit

**122 \* 123**



**5.**

**HANDICAP EN HET**

**VN-VERDRAG INZAKE DE RECHTEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP**

**124 \* 125**

De federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten hebben het Centrum op 12 juni 2011 aange- duid als onafhankelijk mechanisme voor de opvolging van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het Centrum heeft de opdracht om de rechten die het VN-Verdrag waarborgt te

bevorderen en te beschermen. Daarnaast volgt het Centrum het beleid en de wetgeving rond het thema ‘handicap’ op, gaat het na of die overeenstemmen met het VN-Verdrag, en formuleert het adviezen en aanbe- velingen.

### Adviezen

###### Wet op het beschermingsstatuut

Begin 2013 was het Centrum tevreden dat de nieuwe wet gestemd werd tot hervorming van de regelingen inzake onbekwaamheid en tot instelling van een nieuwe beschermingsstatus die strookt met de menselijke waar- digheid.140 In een advies daarover toetste het Centrum het wetsvoorstel af aan het VN-Verdrag, en meer specifiek aan artikel 12, dat handelt over rechtsbekwaamheid.

De wet hervormt de verschillende bestaande en verouderde statuten van onbekwaamheid (verlengde minderjarigheid, voorlopige bewindvoering, gerech- telijke onbekwaamverklaring en bijstand door een gerechtelijk raadsman) tot één globaal beschermings- statuut voor alle meerderjarigen.

Uitgangspunt is de bekwaamheid van de persoon met een handicap om zelfstandig al zijn beslissingen te nemen, zowel persoonsgebonden beslissingen als beslissingen over het beheer van zijn goederen. Voor wie nood heeft aan ondersteuning of vertegenwoordi- ging bij het nemen van bepaalde beslissingen, kan de vrederechter een aangepast kader uitwerken. Dat voor- ziet ook een vertrouwenspersoon die de beschermde persoon kan bijstaan. Daarmee wordt overgestapt van *substituted decisionmaking* naar *supported decision- making*, waarbij de betrokkene ondersteund wordt in het zelfstandig nemen van beslissingen over zijn persoon of zijn goederen.

De nieuwe wet zou in werking treden op 1 september 2014. Momenteel is nog niet duidelijk hoe vrede- rechters zullen worden ondersteund bij hun nieuwe

opdracht – zowel wat financiële middelen betreft als wat tijdsinvestering en vorming betreft. Het Centrum beveelt daarom aan dat bij de verdere uitwerking van de uitvoeringsbesluiten en de inwerkingtreding van de wet de nodige middelen en de nodige afstemming met het terrein voorzien worden.

###### Wetsvoorstel betreffende de internering van personen

Vanuit zijn mandaat als onafhankelijk mechanisme heeft het Centrum beslist om bijzondere aandacht te besteden aan de meest kwetsbare doelgroepen onder de personen met een handicap. Daarbij komen personen met een handicap in detentie, en vooral geïn- terneerden, op de voorgrond.

In 2013 formuleerde het Centrum een advies over het wetsvoorstel betreffende de internering van perso- nen.141 Dat wil een antwoord te bieden op de huidige verouderde wet tot bescherming van de maatschappij (uit 1964) en de nog niet in werking getreden wet op de internering (uit 2007). Het wetsvoorstel benadrukt het belang van het zorgaspect binnen de internerings- maatregel, beoogt eenvoudige en transparante proce- dures en bouwt mechanismen in om tot een geslaagd interneringstraject te komen.

De eerste hoorzitting in de commissie Justitie van de Senaat vond plaats in december; het Centrum was er uitgenodigd als spreker. Het hoopt dat de noodzake- lijke maatregelen om dit dossier efficiënt en in over- eenstemming met de mensenrechten te behandelen, zo snel mogelijk worden genomen.

Discriminatie/ Diversiteit

1. Belgisch Staatsblad, 14 juni 2013.
2. Wetvoorstel nr.5-2001/1 betreffende de internering van personen ingediend door de heer Bert Anciaux c.s. op 21 februari 2013. Zie: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Adviezen & aanbevelingen’.

###### Voorontwerp van decreet over de persoonsvolgende financiering

Een belangrijke ontwikkeling in 2013 was het voorstel van Vlaams minister van Welzijn voor een nieuw finan- cieringssysteem ter ondersteuning van personen met een handicap. Het voorontwerp van decreet inzake de persoonsvolgende financiering van personen met een handicap en tot hervorming van de wijze van financie- ring geeft mee uitvoering aan de visienota *Perspectief 2020*, waarin de Vlaamse overheid streeft naar meer vraaggestuurde zorg en ondersteuning voor personen met een handicap.

Concreet voorziet het voorontwerp van decreet in twee trappen: een basisondersteuningsbudget en een handicapspecifieke ondersteuning voor personen voor wie het basisondersteuningsbudget ontoereikend is.

Het Centrum heeft een advies geformuleerd over het voorontwerp. Daarbij heeft het de tekst afgetoetst aan het VN-Verdrag, en meer specifiek aan artikel 19, dat handelt over zelfstandig wonen en deel uitmaken van de maatschappij.142

###### Collectieve klacht bij het Europees Comité voor Sociale Rechten

Op 18 maart 2013 sprak het Europees Comité voor Sociale Rechten zich uit over de collectieve klacht van de Internationale Federatie voor de Mensenrechten tegen de Belgische staat en zijn deelgebieden (met uitzonde- ring van de Duitstalige Gemeenschap) voor schending van meerdere grondrechten van volwassen personen met een handicap en een grote ondersteuningsnood en hun families. Het Centrum trad in dat kader op als *amicus curiae:* op basis van het VN-Verdrag schreef het een bijdrage voor het Europees Comité.

Het Comité oordeelde in zijn rapport dat de ernstige tekortkoming in de opvang en ondersteuning van zorg- behoevende personen met een handicap een schen- ding inhoudt van meerdere artikels van het Herzien Europees Sociaal Handvest: het recht op het gebruik van diensten voor sociale zorg (artikel 14 §1), maar ook het recht van het gezin op sociale, wettelijke en economische bescherming (artikel 16), het recht op

1. [Zie: www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Adviezen & aanbevelingen’.

bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting (artikel 30) en non-discriminatie.

Als gevolg van de bevindingen van het Europees Comité voor Sociale Rechten bracht het Comité van Ministers van de Raad van Europa op 16 oktober 2013 een aanbe- veling uit, gericht aan de Belgische federale staat en zijn deelgebieden, om de vastgestelde inbreuken te remedi- eren. In die aanbeveling neemt het Comité van Ministers kennis van de memoranda van de verschillende over- heden om aan de vastgestelde tekortkomingen passend het hoofd te bieden door het ondersteuningsaanbod te diversifiëren, door een stijging van de toekenning van persoonlijke-assistentiebudgetten, door opvangplaatsen te voorzien enzovoort.

Het Comité van Ministers verwelkomt die stappen, maar roept de Belgische staat en zijn deelgebieden tegelijk op om – aangezien de vastgestelde inbreuken volgehouden inspanningen op langere termijn vragen

– periodiek te rapporteren over de maatregelen om ons land in regel te stellen met het Herzien Europees Sociaal Handvest.

###### Andere adviezen

Het Centrum formuleerde in de loop van 2013 nog meer adviezen en aanbevelingen, onder meer over de toegankelijkheid van het openbaar vervoer voor scootmobielen, de veiligheidswetgeving voor pretparken en het accrediteren van keuringsorga- nismen, het ontwerp van decreet over inclusie van de Franse Gemeenschapscommissie, het school- vervoer in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de verblijfsvoorwaarden toegepast door de Franse Gemeenschapscommissie, en de toegang van personen met een handicap tot sociale huisvesting.143

In april 2013 herhaalde het Centrum ook zijn aanbe- velingen over de herinschakeling van werknemers met een handicap in het arbeidsproces, naar aanleiding van het zogenaamde ‘Ring-arrest’ van het Europees Hof van Justitie.144

1. Ook die aanbevelingen kunt u raadplegen in de rubriek ‘Adviezen & aanbeve- [lingen’op www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/).
2. Zie punt 1.2 (‘Structureel overleg met de vakbonden over herinschakeling in het arbeidsproces van werknemers met een handicap’) van het thematisch dossier ‘Werk’ in dit jaarverslag.

**126 \* 127**

### Acties

###### Consultatie

Het Centrum lanceerde in 2013 een oproep om een grootschalige consultatie van personen met een handicap en het maatschappelijk middenveld uit te voeren. Doel was te peilen naar de stand van zaken van de implementatie van het VN-Verdrag. De opdracht werd aangevat door een consortium van vijf Belgische universiteiten: KU Leuven, UHasselt, ULB, UA en UGent.

Het consortium moet de hindernissen voor het volle- dige en daadwerkelijke genot van de fundamentele rechten van personen met een handicap identificeren, en de resultaten van zijn onderzoek vertalen in concrete aanbevelingen en in prioriteiten voor het Centrum als onafhankelijk mechanisme. De consultatie biedt ook de gelegenheid om bepaalde problematieken rond handicap op de maatschappelijke agenda te plaatsen en de kennis van het VN-Verdrag bij de diverse stake- holders te bevorderen.

Aan de hand van focusgroepen wordt gevraagd naar de mening van verschillende actoren (personen met een handicap, verenigingen, ouders, leerkrachten, werkgevers, vakbonden …) over sociale participatie van personen met een handicap, en dat rond een aantal cruciale thema’s: gelijkheid en non-discrimi- natie (het recht op gelijke behandeling en het verbod op discriminatie); toegankelijkheid (van het openbaar vervoer, van informatie, van communicatie en dienst- verlening …); rechtsbekwaamheid (de mogelijkheid om bepaalde rechten uit te oefenen en beslissingen te nemen); vrijheid en veiligheid; zelfstandig leven (de mogelijkheid om zelf de ondersteuningsvorm te kiezen die men wenst); onderwijs en arbeid.

De consultatie loopt tot eind mei 2014.145

Het Centrum en de experten van het consortium en van de begeleidingscommissie (die binnen het Centrum is opgericht) zullen niet alleen de resultaten van de consultatie gebruiken; ze zullen de gebruikte metho- dologie en het consultatieproces ook evalueren.

###### Parallel rapport

Elke verdragsluitende partij bij het VN-Verdrag is verplicht om in een zogenaamd statelijk rapport te rapporteren aan het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap over de implementatie van het verdrag op nationaal niveau. Die statelijke rapporten worden beoordeeld door het VN-Comité, dat vervolgens aanbevelingen formuleert voor de verdere implementatie. De rapportage vindt verplicht plaats binnen twee jaar na de inwerkingtreding van het VN-Verdrag, nadien ten minste eenmaal per vier jaar of wanneer het Comité daarom verzoekt.

Concreet stelt het VN-Comité tijdens een eerste sessie een vragenlijst *(list of issues)* op waarin bijkomende informatie opgevraagd wordt. Tijdens een tweede sessie formuleert het Comité aanbevelingen of *conclu- ding observations* voor de staat in kwestie. Er kunnen specifieke aanbevelingen ter opvolging geformuleerd worden, waarbij de staat binnen een jaar moet rappor- teren over de genomen maatregelen.

België heeft zijn statelijk rapport ingediend in juli 2011. De beoordeling ervan vindt plaats tijdens de sessies van het VN-Comité in april en september 2014. Het maatschappelijk middenveld heeft de kans om een eigen rapport in te dienen, een zogenaamd schaduw- rapport. De vzw GRIP vzw en het Belgian Disability Forum hebben dat gedaan.

Het Centrum heeft als onafhankelijk mechanisme een parallel rapport opgesteld, in samenwerking met zijn begeleidingscommissie. Dat rapport biedt een stand van zaken van de implementatie van het VN-Verdrag. Het staat enerzijds stil bij zaken die niet of onvol- doende vermeld zijn in het statelijk rapport, en ander- zijds bij knelpunten die het zelf heeft vastgesteld bij het uitvoeren van zijn opdrachten (individuele klachtenbe- handeling, thematische dossiers, aanbevelingen, sensi- biliseringsacties) en zijn talrijke samenwerkingen en contacten met personen met een handicap, hun organi- saties en verschillende betrokken actoren. Het parallel rapport wordt door het VN-Comité mee in overwe- ging genomen bij de beoordeling van het statelijk rapport van België.

Discriminatie/ Diversiteit

145 [Het volledige rapport zal worden gepubliceerd op www.diversiteit.be.](http://www.diversiteit.be/)

###### Andere acties

**Telecommunicatie**

Aansluitend op zijn ontmoetingen met het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT) in 2012 heeft het Centrum in 2013 de ombuds- diensten voor de postsector en telecommunicatie (inclusief hun onlinediensten) ontmoet en een samen- werkingsovereenkomst met hen gesloten.

Het Centrum kijkt nauwgezet toe op de uitvoering van de Europese richtlijnen om post en telecommuni- catie aan te passen voor gebruikers met een handicap. Het Centrum heeft het BIPT aangemoedigd om samen te zitten met de verenigingen van personen met een handicap alvorens de nodige maatregelen te nemen. Dat leidde tot het *Besluit van de Raad van het BIPT van 28 maart 2013 betreffende de publicatie door operatoren van de informatie over producten en diensten die bedoeld zijn voor gebruikers met een handicap*. Daarmee verplicht het BIPT de door hem gereguleerde operatoren (zoals Belgacom, Mobistar en Telenet) om personen met een handicap op een toegan- kelijke manier de noodzakelijke informatie te geven

over hun producten en over aangepaste producten die ze aanbieden. Zo kunnen personen met een handicap

– ongeacht of ze al klant zijn of niet – op een oordeel- kundige manier een operator kiezen.

**Openbare gebouwen en de openbare weg**

Naar aanleiding van de hervorming van het Waals Wetboek van Ruimtelijke ordening, Stedenbouw, Patrimonium en Energie heeft het Centrum aan de bevoegde minister voorgesteld om daarin, in over- eenstemming met het VN-Verdrag, het algemeen beginsel over de toegankelijkheid voor personen met een handicap op te nemen. Het Centrum en de Waalse Commissie voor Personen met een Handicap stelden de minister ook voor om een overzicht te maken van de lacunes en zwakke punten in artikels 414 en 415 van het Wetboek, die de normen voor toegankelijk- heid behandelen. Die opdracht werd aan het Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles toevertrouwd. Het resultaat werd door de Waalse Commissie voor Personen met een Handicap bekrachtigd en aan de minister overgemaakt. Het Centrum hoopt dat aan die aanbevelingen gevolg wordt gegeven, zodat het nieuwe reglement aan artikel 9 van het VN-Verdrag voldoet.

### In de steigers

De onder punt 5.2 besproken consultatie is een manier om het maatschappelijk middenveld en vooral personen met een handicap zelf te bereiken. Maar het Centrum moet nog andere manieren vinden om ook de meest kwetsbare personen te betrekken – bijvoorbeeld personen die mishandeld worden; personen waarvan de rechten niet gerespecteerd worden in voorzieningen, ziekenhuizen, penitentiaire inrichtingen of in fami- lieverband; en personen die niet in contact staan met verenigingen of andere ondersteuningsorganisaties. Het Centrum wil zo (1) een netwerk opbouwen met allerhande tussenpersonen die informatie over de situ- atie van die kwetsbare doelgroep kunnen verschaffen, en (2) nieuwe procedures uitwerken om situaties die in strijd zijn met het VN-Verdrag te melden.

Discriminatie/ Diversiteit

**128 \* 129**



Discriminatie/ Diversiteit

**130 \* 131**

**Hoofdstuk 4.**

**RECHTSPRAAK**



**1.**

**OVERZICHT VAN**

**DE RECHTSPRAAK**

**132 \* 133**

### Nationale rechtspraak**143**

##### [Arbeidsrechtbank Tongeren, 2 januari 2013](http://www.diversiteit.be/arbeidsrechtbank-tongeren-2-januari-2013)

Discriminatie/ Diversiteit

Een jonge vrouw vond via een uitzendbureau een job als verkoopster in een filiaal van een winkelketen. Ze bood zich aan met haar hoofddoek en begon ook te werken met haar hoofddoek. De verantwoordelijke van het filiaal liet in het moederland van het bedrijf een hoofddoek bestellen die paste bij haar uniform. Maar enkele klanten maakten opmerkingen over de hoofd- doek en de arbeidsovereenkomst van de vrouw werd niet meer verlengd. De rechter meent dat, bij gebrek aan specifiek reglement in het bedrijf dat een neutrali- teitsclausule voorziet, er sprake is van directe discrimi- natie op grond van geloof of levensbeschouwing.

##### Arbeidshof Brussel, 9 januari 2013

Een vrouw werkte als bevoorraadster, maar moest na een paar jaar in de job een operatie aan de handen ondergaan. Ze vroeg daarop aan haar werkgever om aangepast werk. Hij weigerde dat en ontsloeg haar. Het arbeidshof vindt dat de situatie van de werk- neemster overeenstemt met die van een persoon met een handicap: er kon geen sprake zijn van een ontslag zolang de werkgever niet kon aantonen dat hij zich in de onmogelijkheid bevond om tot redelijke aanpas- singen over te gaan.

##### Correctionele rechtbank Dinant, 7 februari 2013

Een man van vreemde afkomst kreeg slagen en werd belaagd in de omgeving van het station van Dinant. Om te besluiten dat er wel degelijk sprake was van verwerpelijke beweegreden, beroept de rechtbank zich op de vaststellingen van de politie en verschillende getuigenissen.

##### Arbeidsrechtbank Antwerpen, 20 februari 2013

Een klantenbeheerder van een dienstenchequebedrijf formuleerde in een e-mail, vanaf haar privéadres, grove beledigingen en racistische uitlatingen tegenover een medewerker. De e-mail kwam bij de kantoorver- antwoordelijke terecht. De klantenbeheerder werd om dringende reden ontslagen, maar betwistte dat ontslag. De arbeidsrechtbank meent dat de bewoordingen uit de e-mail niet door de beugel kunnen en een onmis- kenbare racistische connotatie hebben, maar dat de

146 Deze rechtspraak is in extenso terug te vinden op [www.diversiteit.be,](http://www.diversiteit.be/) rubriek ‘Rechtspraak’.

feiten onvoldoende zwaarwichtig zijn om een ontslag om dringende redenen te rechtvaardigen, omdat het bedrijf andere sancties had kunnen toepassen.

##### Hof van beroep Gent, 5 maart 2013

In 2005 verscheen in het lokale blad van een politieke partij in Sint-Niklaas een artikel over grafschennis; allochtone jongeren werden erin ten onrechte als moge- lijke daders vernoemd. In eerste aanleg oordeelde de correctionele rechtbank van Dendermonde, op 4 juni 2012, dat er wel degelijk sprake was van aanzetten tot haat, discriminatie of geweld. Het hof van beroep van Gent heeft het betwiste artikel geanalyseerd, is tot een ander besluit gekomen, en spreekt de beklaagden vrij.

[**Correctionele rechtbank Brussel, 11 april 2013**](http://www.diversiteit.be/correctionele-rechtbank-brussel-11-april-2013)Tijdens een betoging riep een man: “Alle moslims moeten zich verenigen en strijden tegen de regering en België. Er moet een boycot komen tegen Amerika en al die honden moeten verbrand worden bij het roepen van ‘Allah wakbar’.” De rechtbank is van oordeel dat zelfs indien hij zich geen rekenschap heeft gegeven van de ernst van zijn daden, er wel degelijk sprake is van aanzetten tot haat.

##### Correctionele rechtbank Brussel, 22 april 2013

Een hoofdinspecteur van de lokale politie gebruikte geweld, waarbij racisme telkens één van de drijf- veren was, tegenover een collega en van een arres- tant. Getuigenissen van collega’s waren van bijzonder belang voor de bewijsvoering. Het hoger beroep is hangende.

##### Hof van beroep Antwerpen, 6 juni 2013

In een reeks YouTube-filmpjes liet de woordvoerder van Sharia4Belgium zich in bijzonder grove en kwetsende bewoordingen uit tegenover een politica getroffen door een ongeneeslijke ziekte (ondertussen is ze overleden). Ook andere politici werden zwaar op de korrel genomen. Een aantal van zijn uitlatingen gingen over niet-moslims. Hij werd vanwege die uitla- tingen veroordeeld wegens aanzetten tot haat, discri- minatie en geweld. De voorziening tot Cassatie werd verworpen door een arrest van 29 oktober 2013.

##### Hof van beroep Antwerpen, 18 juni 2013

Een ultraorthodoxe jood met bepaalde politieke opvat-

tingen probeerde zijn kinderen in te schrijven in een basisschool en een school voor secundair onderwijs. Het ging om orthodox-joodse scholen die zich richten op een bepaalde geloofsgemeenschap. De inschrij- vingen werden geweigerd. Het hof van beroep beveelt dat de kinderen worden ingeschreven.

##### Arbeidshof Brussel, 26 juli 2013

Een geneesheer-specialist in de endocrinologie werkte tot zijn vijfenzestigste als zelfstandige in een zieken- huis met een contract van onbepaalde duur. Daarna zette hij de samenwerking voort, opnieuw met een contract van onbepaalde duur, door twee raadple- gingen per week te verzekeren. Toen hij vijfenzeventig jaar werd, beëindigde het ziekenhuis de overeenkomst. Het arbeidshof oordeelt dat er sprake is van discrimi- natie op grond van leeftijd.

##### Correctionele rechtbank Nijvel, 26 juli 2013

Een homoseksuele man ontmoette een andere man in een bar en nodigde hem uit bij hem thuis. Daar liep de situatie snel uit de hand: de man werd in zijn eigen huis opgesloten, werd geslagen, en de dader probeerde hem geld afhandig te maken – op grond van beelden van het naakte slachtoffer die hij met zijn gsm had gefilmd. De rechtbank meent dat alleen een zware straf op zijn plaats is gelet op de feiten en de chantage gelinkt aan de seksuele geaardheid van het slachtoffer, maar uit het vonnis blijkt niet of de toepassing van artikel 405quater van het Strafwetboek (toepassing verzwarende omstandigheden wegens verwerpelijke beweegreden) onderzocht is.

##### Hof van Cassatie, 16 september 2013

Naar aanleiding van de gevolgen van een groepsverze- kering ‘invaliditeit’ gesloten voor het in voege treden van de wet van 10 mei 2007 (gender) waarbij de uitkering voor vrouwen stopte op hun zestigste en die voor mannen op hun vijfenzestigste, stelt het Hof van Cassatie duidelijk, zoals tot nog toe enkel in de parle- mentaire werkzaamheden was gebeurd, dat de wet van 10 mei 2007 van openbare orde is en dus zijn invloed laat gelden op de gevolgen van de groepsverzekering.

**Rechtbank van eerste aanleg Mechelen, 22 oktober 2013** Op grond van de algemene bepalingen inzake aansprakelijkheid van het Burgerlijk Wetboek en het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, spannen de ouders van een kind met het downsyndroom en een gehoorstoornis een zaak aan

tegen een gewone basisschool die hun kind de toegang had geweigerd. De rechtbank kan alleen vaststellen dat er geen schriftelijke weigering is geweest, en dat de ouders daardoor geen fout kunnen aantonen.

##### Hof van Cassatie, 29 oktober 2013

Het Hof van Cassatie verwerpt het beroep dat de woordvoerder van Sharia4Belgium tegen zijn veroor- deling door het hof van beroep in Antwerpen (op 6 juni 2013) had ingediend. Artikel 150 van de Grondwet bepaalt dat de jury wordt ingesteld voor alle criminele zaken, alsmede voor politieke en drukpersmisdrijven, uitgezonderd voor drukpersmisdrijven die door racisme of xenofobie zijn ingegeven. Een drukpersmis- drijf vereist een strafbare meningsuiting in een tekst die vermenigvuldigd is door drukpers of een gelijk- aardig procedé, zoals digitale verspreiding. De verme- nigvuldiging van strafbare mondelinge of audiovisuele meningsuitingen levert geen persmisdrijf op.

##### Grondwettelijk Hof, 7 november 2013

Het ging hier om een beroep tot gedeeltelijke vernie- tiging van de wet van 26 november 2011 tot wijzi- ging en aanvulling van het Strafwetboek teneinde het misbruik van de zwakke toestand van personen straf- baar te stellen, en de strafrechtelijke bescherming van kwetsbare personen tegen mishandeling uit te breiden. Het Hof verwerpt het verzoek maar legt wel een inter- pretatie op van wat onder het misbruik moet worden verstaan (B.15.3.): “De wet vereist dat de dader wist dat zijn slachtoffer zich in een toestand van zwak- heid bevond, dat zijn handeling een misbruik van die toestand uitmaakte, zijnde een specifiek gedrag waarbij opzettelijk is geprofiteerd van de verminderde waak- zaamheid van zijn slachtoffer en dat het gedrag dat hij zijn slachtoffer teweegbracht ernstig afbreuk kon doen aan diens fysieke of lichamelijke integriteit of aan diens vermogen.” Deze wetgeving belangt het Centrum aan in de mate dat ze bij bepaalde misdrijven strafverzwa- ringen voorziet wanneer het slachtoffer aan bepaalde kenmerken beantwoordt, bijvoorbeeld op basis van zijn leeftijd. Maar sommige van die criteria komen ook voor bij de strafverzwaring vanwege verwerpe- lijke beweegreden. Als het parket vervolgt op grond van de wet van 26 november 2011, kan het Centrum niet tussenbeide komen.

##### Grondwettelijk Hof, 5 december 2013

“Artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de artikelen 100bis,

**134 \* 135**

102bis, 103 en 105, §3, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet doordat de werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft vermin- derd om redenen van palliatieve verzorging, alleen recht heeft op een compenserende opzeggingsvergoe- ding waarvan het bedrag wordt berekend op basis van het loon dat overeenstemt met de verminderde arbeidsprestaties.” Inderdaad, “de genoemde bepa- lingen hebben tot gevolg die werknemer, enerzijds, op dezelfde wijze te behandelen als de werknemer die zijn prestaties vrijwillig heeft verminderd en, ander- zijds, anders te behandelen dan de arbeidsongeschikte werknemer die zijn prestaties gedeeltelijk heeft hervat met de toestemming van de adviserende geneesheer van zijn verzekeringsinstelling, zonder dat (om de in

B.10 uiteengezette redenen) noch die gelijke behande- ling, noch dat verschil in behandeling, redelijk worden verantwoord”.

##### Arbeidsrechtbank Brugge, 10 december 2013

Het slachtoffer, een man van vijfentwintig, werkte als uitzendkracht op proef voor een computerspeci-

aalzaak toen de zaakvoerster hem een vast contract beloofde – op basis van zijn prestaties, kennis en moti- vatie. Voorwaarde was dat hij zijn andere job (als parkeerwachter) onmiddellijk opzegde. Dat deed hij, maar enkele dagen later liet ze hem weten dat hij dan toch geen vast contract kreeg; ook zijn uitzendcon- tract werd beëindigd. Die beslissing, luidde het, was genomen vanwege een aangeboren vergroeiing van zijn vingers. De rechtbank meent dat er hier sprake is van discriminatie. De werkgever wordt veroordeeld en de jongeman krijgt een schadevergoeding die overeen- komt met zes maanden loon.

##### Arbeidsrechtbank Leuven, 12 december 2013

De arbeidsrechtbank van Leuven veroordeelt de uitbater van een fitnesszaak die één van zijn mana- gers ontslaan had vanwege de handicap van diens jongste kind. Het is de eerste keer dat een Belgische rechter een uitspraak doet over zogenaamde ‘discrimi- natie door associatie’. Daarvan is er sprake wanneer iemand gediscrimineerd wordt vanwege zijn nauwe band met iemand die door de antidiscriminatiewetge- ving beschermd wordt.

### Internationale rechtspraak

###### Europees Hof voor de Rechten van de Mens

Discriminatie/ Diversiteit

**Zaak-‘X vs. Oostenrijk’, 19 februari 2013**

Een moeder van een zoontje had een lesbische relatie. Haar partner wilde het zoontje adopteren maar de homologatie van de adoptie werd geweigerd. Het antwoord van het Hof is tweeledig: er is geen sprake van een schending van artikel 8 (recht op het gezins- leven) in samenlezing met artikel 14 (discriminatie) wanneer de situatie van het lesbische koppel verge- leken wordt met die van een gehuwd heteroseksueel koppel; maar er is wel sprake van een schending als hun situatie vergeleken wordt met die van een onge- huwd heteroseksueel koppel.

**Zaak-‘Vona vs. Hongarije’, 9 juli 2013**

Een beweging promootte zeer sterk de Hongaarse waarden, maar algauw bleken er activiteiten plaats te vinden die niet strookten met de statuten, zoals het in uniform paraderen in wijken waar veel Roma’s wonen

en daarbij de Hongaarse etniciteit vooropstellen. Na een verwittiging door de bevoegde overheden dat dergelijke activiteiten niet door de beugel konden bleef de vereniging toch doorgaan. Als gevolg daarvan werd ze ontbonden. Volgens het Hof is er geen sprake van een schending van artikel 11 (recht op vrijheid van vereniging).

##### Zaak-‘Winterstein en anderen vs. Frankrijk’, 17 oktober 2013

Een aantal zigeunerfamilies verbleven in caravans op grond waarvan ze eigenaar of huurder waren, maar ook op grond die beschermd is als natuurgebied. Ze werden uitgedreven. Het Hof besluit dat er sprake is van een schending van artikel 8 (recht op gezinsleven) aangezien de proportionaliteitstoetsing niet werd doorgevoerd voor de uitdrijving en er bij de herhuis- vesting onvoldoende werd rekening gehouden met de behoeften van de families.

###### Hof van Justitie van de Europese Unie

**Asociatia Accept, C-81/12, 25 april 2013**

In feite

De aandeelhouder van een Roemeense voetbalclub was gekend als de ‘sterke man’ van de club. Hij ontdeed zich van zijn aandelen maar in de ogen van het publiek bleef hij de baas van de club. Hij hield in het open- baar een bijzonder hard homofoob discours: hij maakt nog liever een einde aan de club dan een homosek- suele speler aan te werven, de club was volgens hem een familie waar een homoseksueel geen plaats had enzovoort. Ingevolge de toepasselijke wetgeving en de bijzonder korte verjaringstermijn krijgt hij door de beslissing van de instelling ter bestrijding van discrimi- natie een zeer lage boete opgelegd.

De prejudiciële vragen

Deze vragen bespelen verschillende registers en betreffen onder meer het feit dat de man geen aandeel- houder meer was op het ogenblik van de uitspraken (er wordt verwezen naar de Belgische zaak-Feryn) en dat de straf niet zwaar genoeg is om zijn houding te ontmoedigen. Maar de interessantste vraag betreft het bewijs: in de zaak-Feryn ging het om afkomst – en dus een als het ware zichtbaar criterium – maar hier gaat het om een criterium dat behoort tot de privésfeer van iemands leven.

In rechte

Dit arrest is op verschillende vlakken interessant:

» Het bevestigt, maar dan binnen het kader van richt- lijn 2000/78/EU, de rechtspraak die al bestond op het vlak van richtlijn 2000/43/EU (Feryn): een directe discriminatie veronderstelt niet dat er een identificeerbaar slachtoffer is.

» Artikel 10, lid 1 van richtlijn 2000/78 moet zo wor- den uitgelegd dat bij kwalificatie van feiten zoals in het hoofdgeding als *feiten die discriminatie* op grond van seksuele geaardheid *kunnen doen ver- moeden* bij de aanwerving van spelers door een pro- fessionele voetbalclub, de in artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 bedoelde bewijsvoeringsregeling er niet toe leidt dat bewijs wordt verlangd dat niet kan worden geleverd zonder het recht op eerbiedi- ging van het privéleven te schenden.

» In het kader van de algemene beoordeling die aan de geadieerde nationale instantie toekomt, kan

de schijn van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid worden weerlegd door onderling over- eenstemmende aanwijzingen. Zoals Accept in wezen heeft aangevoerd, kan een dergelijke aanwijzing met name bestaan in een reactie van de betrokken verwerende partij, in de zin dat zij zich distantieert van de publieke verklaringen die aan de schijn van discriminatie ten grondslag liggen, en in uitdrukke- lijke regels van deze partij in het kader van haar aanwervingsbeleid ter verzekering van de naleving van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van richtlijn 2000/78.

##### Jette Ring, C-335/11 en C-337/11, 11 april 2013

In feite

De Deense vakbond HK Danmark heeft twee zaken ingeleid, respectievelijk voor mevrouw Ring en mevrouw Skouboe Werge, wegens hun ontslag met beperkte opzeg. HK Danmark stelt dat die twee werk- nemers getroffen zijn door een handicap en dat hun respectievelijke werkgever gehouden was tot het voor- stellen van een werktijdverkorting. De vakbond meent eveneens dat de bepalingen inzake beperkte opzeg hier niet van toepassing is aangezien hun afwezigheden vanwege ziekte te wijten waren aan hun handicap.

Mevrouw Ring is in 1996 in dienst genomen door de woningcorporatie Boligorganisationen Samvirkete Lyngby en vervolgens vanaf 17 juli 2000 door DAB, die die corporatie heeft overgenomen. Tussen 6 juni 2005 en 24 november 2005 was mevrouw Ring meer- maals afwezig. Volgens de doktersattesten leed zij met name aan een onbehandelbare permanente pijn aan de lumbale wervelkolom. Het was onmogelijk om te voorspellen of en vanaf wanneer ze opnieuw voltijds zou kunnen werken. Bij brief van 24 november 2005 heeft DAB mevrouw Ring op de hoogte gebracht van haar ontslag.

In rechte

» Het begrip ‘handicap’ in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werk en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het mee betrekking heeft op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosti- ceerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het

Discriminatie/ Diversiteit

**136 \* 137**

gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die (1) in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen en

(2) die beperking langdurig is. De aard van de door de werkgever te treffen maatregelen is niet bepalend voor de beoordeling of de gezondheidstoestand van een persoon onder dit begrip valt.

» Artikel 5 van richtlijn 2000/78 moet aldus wor- den uitgelegd dat arbeidstijdverkorting **éé**n van de in dat artikel bedoelde maatregelen tot aanpassing kan vormen. Het is aan de nationale rechter om te beoordelen of, in de omstandigheden als in de hoofdgedingen, arbeidstijdverkorting als maatregel tot aanpassing de werkgever onevenredig belast.



**2.**

**10 JAAR DISCRIMINATIE, HAATBOODSCHAPPEN EN HAATMISDRIJVEN VOOR HET GERECHT**

**138 \* 139**

In 2013 vierde het Centrum zijn twintigste verjaardag. Naar aanleiding daarvan werd in het *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2012* al een globaal overzicht gegeven van het gerechtelijk optreden van het Centrum in de eerste tien jaar van zijn bestaan. Sindsdien hebben we ook voor de periode 2003 tot en met juni 2013 een analyse uitgevoerd op alle vonnissen en arresten die beschikbaar zijn op de website van het Centrum. Het resultaat daarvan wordt hierna gepresenteerd.

De rechtspraakdatabank van het Centrum

Ingevolge artikel 3, 9° van de wet van 15 februari 1993 behoort het tot de wettelijke bevoegdheden van het Centrum om “statistische gegevens en uit de recht- spraak voortvloeiende beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie van [de antiracisme- en antidiscriminatie- wetgeving] in te winnen en bekend te maken, zonder dat de betrokken partijen kunnen worden geïdentificeerd”.

De rechtspraakdatabank van het Centrum, vrij te consulteren via [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), bevat ondertussen ruim vierhonderd vonnissen en arresten in zaken over discriminatie, haatmisdrijven en strafbare haatbood- schappen. De teksten worden systematisch ingescand, geanonimiseerd en voorzien van een samenvatting. Aan de hand van enkele eenvoudige vaste parameters (jaar, rechtsmacht, beschermd criterium) en daarnaast ook de mogelijkheid om gericht te zoeken op woorden of tekstfragmenten, kunnen zowel juristen als andere gebruikers gemakkelijk met de databank aan de slag.

De databank bevat meer vonnissen en arresten dan alleen die in zaken waarin het Centrum procespartij was. Omdat het Centrum niet systematisch geïnfor- meerd wordt over alle relevante uitspraken, kunnen we vandaag nog geen volledigheid garanderen.147 Een belangrijke ontwikkeling daaromtrent is de verplich- ting voor de parketten en arbeidsauditeurs om, conform de nieuwe omzendbrief COL 13/2013 van het College van procureurs-generaal, het Centrum voortaan te informeren over hangende zaken over discriminatie en haatmisdrijven en een afschrift over te maken van de gevelde vonnissen en arresten.

Doel, omvang en methode van de rechtspraakanalyse De analyse gaat over de gerechtelijke beslissingen die geveld zijn in de periode van januari 2003 tot en met juni 2013 en die gepubliceerd zijn op de website van het Centrum. In totaal gaat het over 170 vonnissen (eerste aanleg) en 75 arresten (beroep), ofwel 197 ‘unieke’ zaken. In ongeveer de helft daarvan was het Centrum aanwezig als procespartij.148

De vonnissen en arresten werden op verschillende manieren gecategoriseerd: bevoegde rechtbank; arrondis- sement/rechtsgebied; Antidiscriminatie-, Antiracisme- of Negationismewet; straf- of burgerlijk recht; discrimi- natie, haatmisdrijf, strafbare haatboodschap; aangele- genheid (arbeidsbetrekkingen, goederen en diensten …); discriminatiegrond(en); uitkomst en – wanneer dat afge- leid kon worden – de termijn tussen inleiding en uitspraak.

Op basis van die (voornamelijk kwantitatieve) parame- ters wilde het Centrum ook nagaan in welke mate er een meetbare impact is van de belangrijke wetswijzigingen van 25 februari 2003 en 10 mei 2007, die onder meer gericht waren op het versterken van het burgerrechtelijk bescher- mingsluik en de vordering tot staking als snelle(re) proce- duremogelijkheid voor slachtoffers van discriminatie.

Voornaamste vaststellingen

Grafiek 26 toont het aantal beschikbare vonnissen per gerechtelijk arrondissement en daarbinnen per bevoegde rechtbank. Na Brussel springt vooral Antwerpen in het oog, maar algemeen valt ook op dat het Centrum over beduidend meer vonnissen beschikt die geveld zijn in de Vlaamse arrondissementen dan in het Franstalige lands- gedeelte. Omdat het Centrum, zoals vermeld, niet syste- matisch wordt ingelicht, is het voorbarig om te besluiten dat er effectief meer zaken zijn in Vlaanderen. Bepaalde lokale netwerken zijn sterker ontwikkeld, waardoor het Centrum gemakkelijker op de hoogte wordt gesteld van relevante gerechtelijke uitspraken. Wat specifiek de correc- tionele zaken betreft, moet men voor een goed begrip ook rekening houden met de cijfers van politie en parketten en de vervolgings- en seponeringsgraad in het bijzonder.149

Discriminatie/ Diversiteit

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 148 | Dit aantal is lager dan het totaal aantal dossiers (153) waarin in de periode 2003-2012 beslist is om in rechte op te treden (zie: *Jaarverslag Discriminatie/ Diversiteit 2012*, pp. 148-150). De verklaring daarvoor is dat een aantal zaken |
|  | alsnog een buitengerechtelijk gevolg hadden of nog hangende zijn. Zoals aange- |
| 147 Merk hierbij ook op dat bepaalde uitspraken niet zijn gepubliceerd omdat de motivering zo summier is dat er zonder kennis van de zaak weinig uit te beslui- |  | stipt werd een aantal uitspraken ook niet opgenomen in de databank omdat ze geen toegevoegde waarde hebben. |
| ten valt (dat is niet zelden het geval in strafzaken) of omdat het over een vonnis | 149 | De beschikbare statistieken van de politie en de parketten worden elk jaar als |
| gaat dat in beroep is hervormd. |  | bijlage opgenomen in het *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit*. |

**Grafiek 26:** *Beschikbare vonnissen in eerste aanleg per gerechtelijk arrondissement (2006-eerste semester 2013) (n=170)*

50

45

40

35

30

25

20

15 ■ Correctionele rechtbank

■ Arbeidsrechtbank

10 ■ Rechtbank van eerste aanleg

■ Jeugdrechtbank

5 ■ Rechtbank van koophandel

0 ■ Politierechtbank

Brussel Antwerpen Dendermonde

Leuven Brugge Hasselt Gent Mechelen Charleroi Turnhout Veurne Tongeren Dinant Luik Bergen Hoei Namen

Oudenaarde

Kortrijk Aarlen Neufchateau

Verviers Marche Nijvel

Doornik

In totaal heeft drie vijfde van de vonnissen betrekking op correctionele zaken. Daarna volgen de arbeids- rechtbanken (18%), de rechtbanken van eerste aanleg (12%), de jeugdrechtbanken (5%) en de rechtbanken van koophandel (4%).

Ongeveer 40% van de vonnissen gaat over mogelijke discriminatie, ofwel de vraag of een persoon of groep in de context van bijvoorbeeld werk of de toegang tot huisvesting verschillend is behandeld. Wat de overige zaken betreft, is de verhouding tussen haatmisdrijven

Merk op dat het relatieve overwicht van de toepas- singen van de Antiracismewet vooral het gevolg is van het aantal zaken over (mogelijke) racistische haatmis- drijven en haatboodschappen. Inzake discriminatie is de verhouding omgekeerd en gaat het in ongeveer drie vijfde van de gevallen over criteria die beschermd worden door de Antidiscriminatiewet.

**Grafiek 27:** *Ingeroepen wetgeving (2006-eerste semester 2013)*

Welzijnswet (*5)*

en strafbare haatboodschappen ongeveer gelijk (rond

de 30%).

Antiracismewetgeving &

Andere (*6)*

Antiracismewetgeving *(92)*

Grafiek 27 geeft een beeld van de wetgeving die in de verschillende zaken is ingeroepen, in het bijzonder de Antiracismewet, de Antidiscriminatiewet en de Negationismewet. Merk op dat de wetten hier in de brede zin worden opgevat, dus niet louter de federale antidiscriminatiewetgeving maar ook de equivalente decreten en ordonnanties en de relevante bepalingen in het Strafwetboek. In totaal gaat ruim drie vijfde van de beschikbare vonnissen geheel of deels over mogelijke inbreuken op de Antiracismewet. Voor de Antidiscriminatiewet komen de volgende beschermde criteria het meeste aan bod: geloof of levensbeschou- wing (33%), handicap of gezondheid (23%), seksuele geaardheid (20%), leeftijd (13%), politieke/syndicale

overtuiging (5%).

negationismewetgeving *(7)*

Antiracismewetgeving & antidiscriminatiewetgeving *(10)*

Antidiscriminatie- wetgeving *(51)*

**140 \* 141**

**Grafiek 28:** *Verdeling over discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven (2006-eerste semester 2013)*

Discriminatie/ Diversiteit

Discriminatie (66)

Haatmisdrijven (49)

Haatboodschappen (55)

Over de hele periode beschouwd blijkt de veroorde- lingsgraad het hoogst in de zaken over haatmisdrijven en strafbare haatboodschappen (ruim 80%). In discri- minatiezaken is de aanleggende partij in bijna 60% van de gevallen geheel of gedeeltelijk in het gelijk gesteld.150

Kijkt men specifiek voor de discriminatiezaken naar de evolutie in de tijd, dan toont grafiek 29 dat de Antidiscriminatiewet meer werd toegepast, met een piek tussen 2009 en 2011, dus na de wetwijzigingen van 2007.151 Wat de veroordelingsgraad betreft, valt de impact moeilijk te bepalen: in 2009 waren 3 van de 9 vonnissen in het voordeel van de aanleggende partij; in 2010 6 van de 10; in 2012 5 van de 10 (Antidiscriminatie- en Antiracismewet samen).

**Grafiek 29:** *Aantal vonnissen per wet (2003-2012)*

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

0

**2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012**

■ Antiracismewet

■ Antidiscriminatiewet

1. Het past om hierbij nogmaals te benadrukken dat deze cijfers gebaseerd zijn op de rechtspraak waarover het Centrum beschikt en die gepubliceerd is op [www.](http://www.diversiteit.be/)  [diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Rechtspraak’.
2. Omdat de analyse beperkt is tot de rechtspraak tot eind juni 2013, geeft deze grafiek alleen de resultaten tot en met 2012.

Als we kijken naar de evolutie in de duur van de discriminatiegerelateerde rechtszaken in eerste aanleg (het gaat om de gemiddelde termijn tussen de inlei- ding van de zaak en het vonnis), blijkt dat de ambitie van de wetgever in 2007 om via een versterkt burger- rechtelijk luik en de vordering tot staking een snellere rechts(toe)gang te voorzien (nog) niet gerealiseerd is. Integendeel: de gemiddelde duur gaat in stijgende lijn en schommelt de laatste jaren tussen 1,5 en 2,5 jaar. Daaraan moeten we wel toevoegen dat die informatie niet voor alle zaken beschikbaar is en dat er grote verschillen zijn naargelang de aard en complexiteit van de zaken. Zo kon de gemiddelde termijn voor slechts driekwart van de beschikbare vonnissen bere- kend worden, en was er in 2004 bijvoorbeeld maar één discriminatiezaak met een uiterst snelle proce- dure (Voorz. Rb. Hasselt, 5/10/2004). Daarnaast speelt ook de gerechtelijke achterstand, die zich in sommige arrondissementen sterker laat voelen, onge- twijfeld een rol.

Op het niveau van de hoven van beroep telde de recht- spraakdatabank van het Centrum op het ogenblik van de analyse 75 arresten. Voor 41 van die zaken staat ook het vonnis in eerste aanleg op onze website.

Bijna twee derde van de zaken is discriminatiegere- lateerd. Daarbij valt vooral het aandeel op van de arbeidskwesties voor de arbeidshoven van Brussel en Antwerpen.

Het aantal toepassingen in hoger beroep van de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet (discrimi- natie, haatmisdrijven, strafbare haatboodschappen) is ongeveer gelijk. Wat de Antidiscriminatiewet betreft, zijn dit de meest ingeroepen beschermde criteria: handicap of gezondheid (34%), leeftijd (21%), geloof of levensbeschouwing (18%), seksuele geaardheid (14%) en syndicale/politieke overtuiging (8%).

Kijken we alleen naar de discriminatiegerela- teerde kwesties, dan ligt het aantal arresten over de Antidiscriminatiewet met bijna drie kwart van de zaken beduidend hoger, met een opvallende piek in 2011. In de zaken over ‘raciale’ discriminatie is het wel opmerkelijk dat het in bijna 80% van de gevallen tot een veroordeling komt, tegenover amper 50% in zaken over andere discriminatiegronden.

**Grafiek 30:** *Aantal arresten per wet (2003-eerste semester 2013)*

12

10

8

6

4

2

0

**2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013**

■ Antiracismewet

■ Antidiscriminatiewet

##### Conclusie

Uit dit overzicht van de beschikbare rechtspraak sinds 2003, het jaar waarin zowel de zogenaamde niet- raciale discriminatiegronden als de burgerrechtelijke procedure aan de wet werden toegevoegd, blijkt voor- eerst dat het aantal (bekende) zaken beperkt is, met een gemiddelde van minder dan 20 per jaar. Daarbij is er een groot verschil tussen de gerechtelijke arrondis- sementen, waarvoor het verschil in aantallen inwoners geen voldoende verklaring biedt. Naast een verschil in vervolgingsbeleid kan ook de niet-systematische rapportage een verklaring zijn voor die verschillen. De omzendbrief 13/2013 van het College van procu- reurs-generaal moet ervoor zorgen dat het Centrum voortaan systematisch geïnformeerd wordt over hangende zaken en over gevelde vonnissen en arresten, wat een betere analyse mogelijk moet maken.

Gezien het beperkt aantal zaken en het gebrek aan volledigheid is het niet mogelijk om met voldoende zekerheid trends aan te duiden. Wat wel blijkt is dat de ambitie van de wetgever om een snellere rechtsgang te creëren via de burgerrechtelijke procedure (en de vordering tot staking) niet gerealiseerd is. Dat is geen goede zaak: alle betrokken partijen hebben belang bij een snelle afhandeling van hun zaak, en het is ook in het algemeen belang dat rechtbanken snel duidelijk- heid geven over wat toelaatbaar is wat niet.

Discriminatie/ Diversiteit

**142 \* 143**



**3.**

**GERECHTELIJKE STAPPEN VAN**

**HET CENTRUM**

**144 \* 145**

Het Centrum kan in rechte optreden op basis van de Antiracismewet van 30 juli 1981, de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 (alsook inzake ‘discriminerende’ pesterijen op het werk op basis van de Welzijnswet van 4 augustus 1996, hoofdstuk Vbis) en de Negationismewet van 23 maart 1995. Het toepassingsgebied van die wetten is beperkt tot federale aangelegenheden. Het nieuwe Interfederaal Gelijkekansencentrum kan ook gerechtelijke stappen ondernemen in aangelegenheden die tot de bevoegd- heid van de gemeenschappen en de gewesten behoren.

Discriminatie/ Diversiteit

In 2013 besliste het Centrum in 14 dossiers om een procedure in te stellen. Telkens gaf zijn raad van bestuur een mandaat voor een burgerrechtelijke (stakings)vordering of een burgerlijke partijstelling in strafzaken. Die procedures worden niet noodzakelijk hetzelfde jaar ingesteld. Bovendien is het mogelijk dat het Centrum nadien toch afziet van een rechtszaak, bijvoorbeeld wanneer er na consultatie van het straf- dossier onvoldoende elementen blijken of wanneer het alsnog tot een buitengerechtelijke oplossing komt.

###### Discriminatie: 6 zaken

» Vordering tot staking tegen de uitbater van een bar/ ijssalon aan de kust die op basis van een zelf inge- steld reglement weigert om klanten met een islami- tische hoofddoek te bedienen.

» Stakingsvordering tegen een persattaché die in onderaanneming van een concertpromotor optrad en redelijke aanpassingen weigerde aan een journa- list in een rolstoel.

» Stakingsvordering in een zaak over een weigering van redelijke aanpassingen ten behoeve van een buschauffeur met daltonisme.

» Vordering in een zaak over het ontslag van een schoonmaakster in een bedrijf, die herhaaldelijk afwezig was na een knieoperatie. De arbeidsge- neesheer had de persoon geschikt verklaard om het werk te hervatten mits een tijdelijke functieaanpas- sing, maar de werkgever was daar niet op ingegaan.

» Vordering tot staking tegen een fitnesszaak die een strikt verbod op het dragen van hoofddeksels han- teerde. Het Centrum ontving meldingen van een klant die het hoofd bedekt vanwege psoriasis en een klant met de islamitische hoofddoek.

» Tussenkomst in een hangende zaak over de weige- ring om een overeenkomst inzake handelsagentuur af te sluiten met een bepaalde bvba. Het ging om

een principiële toepassing van de verschuiving van de bewijslast, aangezien er kennelijk geen andere redelijke verklaring leek te bestaan dan de origine van een van de zaakvoerders.

###### Haatmisdrijven: 5 zaken

» Klacht met burgerlijkepartijstelling in een zaak over slagen en verwondingen met racistisch motief door een hoofdinspecteur van de lokale politie Brussel- Zuid. De beklaagde werd in eerste aanleg voor die feiten veroordeeld (Corr. Brussel 22/4/2013).

» Klacht met burgerlijkepartijstelling in een dos- sier over ernstige agressie tegen een zwarte man. De twee beklaagden werden veroordeeld voor sla- gen en verwondingen maar de rechtbank achtte het racistisch motief onvoldoende bewezen (Corr. Oudenaarde 3/6/2013).

» Klacht met burgerlijkepartijstelling naar aanlei- ding van de brandstichting in een sjiitische moskee in Anderlecht in maart 2012, waarbij de imam het leven had gelaten.

» Klacht met burgerlijkepartijstelling in een zaak over ernstig geweld in een Aalsters café tegen twee homoseksuele mannen, in juli 2012. Eén van de slachtoffers verkeerde een tijd in coma.

» Klacht met burgerlijkepartijstelling tegen twee per- sonen die in november 2011 homofobe uitlatingen deden in een Brusselse holebibar en met enkele aan- wezigen op de vuist gingen.

###### Haatboodschappen: 3 zaken

» Klacht met burgerlijkepartijstelling tegen Hicham

C. wegens aanzetten tot haat tegen niet-moslims, voor en tijdens een manifestatie in Borgerhout in september 2012. De man werd bij verstek veroor- deeld (Corr. Antwerpen 26/4/2013).

» Klacht met burgerlijkepartijstelling wegens mogelijke inbreuken op de Antiracismewet en de Negationismewet door de Franse humorist Dieudonné, naar aanleiding van een optreden in Herstal in maart 2012. Bij de redactie van het jaar- verslag werd de uitvoering van deze beslissing nog in beraad gehouden.

» Klacht met burgerlijke partijstelling in een zaak over (Noord-Franse) jongeren die in een kusttram herhaaldelijk de Hitlergroet uitbrachten, onder meer naar een jongen met donkere huidskleur. Twee geïdentificeerde beklaagden werden op basis van de

Antiracismewet veroordeeld wegens aanzetten tot haat (Corr. Veurne, 22/11/2013). Er volgt mogelijk een herstelbemiddeling tussen het Centrum en één van de daders.

Verder diende het Centrum in 2013 16 eenvoudige klachten in, waarbij de met het onderzoek gelaste magistraat werd verzocht om aandacht te hebben voor (een) mogelijke inbreuk(en) op de Antiracismewet, de Antidiscriminatiewet of de Negationismewet. In 6 gevallen was er sprake van ernstige racistische, antise- mitische/negationistische, islamofobe en/of homofobe haatboodschappen op websites of sociale media. In 6 andere zaken ging het over de belaging van personen, kennelijk vanwege racistische (3), homofobe (2) of antisemitische (1) beweegredenen. Tot slot ging het Centrum over tot een eenvoudige klacht in 2 dossiers over geweld (1 racisme, 1 homofobie) en 2 dossiers

over tags/graffiti (1 antisemitisme, 1 homofobie).

De eenvoudige klachten moeten als juridische demarche duidelijk onderscheiden worden van een eventuele burgerlijkepartijstelling in een latere fase door het Centrum, en worden daarom niet meege- rekend als rechtsvordering. Merk ook op dat het Centrum in eenvoudige klachten ook kan aansturen op een bemiddeling in strafzaken of andere alterna- tieve maatregelen.152

1. Meer hierover in het studierapport *Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven* uit 2012, uitgevoerd door LINC in opdracht van het Centrum en beschikbaar op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be/), rubriek ‘Publicaties’.

Discriminatie/ Diversiteit

**146 \* 147**



**4.**

**OMZENDBRIEF COL 13/2013**

**148 \* 149**

In 2011 had de overheid al haar intentie aangekondigd om een omzendbrief te ontwikkelen met duidelijke instructies voor een coherent vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven. In het *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011* hebben we daar al een eerste vermelding van gemaakt.153

Ter herinnering: het College van procureurs-generaal, ondersteund door de Dienst voor het Strafrechtelijk Beleid, was belast met de hervorming van de twee omzendbrieven rond discriminatie.154

Die twee omzendbrieven, die dateren van 2006, zijn niet meer aangepast aan de wettelijke evoluties, inclu- sief de antidiscriminatiewetten die van kracht zijn sinds 2007.155

In de loop van 2012 hebben verschillende werkver- gaderingen plaatsgevonden om de nieuwe ‘COL’ op te stellen. Daarbij waren onder meer betrokken: het College van procureurs-generaal, de Dienst voor het Strafrechtelijk Beleid, de federale en lokale politie, specialisten in inbreuken gepleegd via het internet, vertegenwoordigers van Justitie en Binnenlandse Zaken, magistraten, het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.156

Naast het aangeven van de betrokken wetgevingen en de verduidelijking van de verwachtingen tegenover de magistraten beschrijft de omzendbrief ook hoe de poli- tiediensten kunnen bijdragen tot een betere opsporing en vervolging van discriminatie en haatmisdrijven.

Daarnaast is het ontwikkelen van netwerken belang- rijk, zowel binnen de politie als met referentiema- gistraten en andere bevoegde instanties, zoals het Centrum of het Instituut. Het rendeert om te investeren in partnerschappen: de politie kan niet alles oplossen, maar kan wel de rol van doorverwijzer opnemen. In het kader van die partnerschappen hebben ook bemid- delingsdiensten een rol te spelen.

Nu komt het erop aan de principes en aanbevelingen van de omzendbrief om te zetten in de praktijk. Op niveau van de magistratuur zijn er ontmoetingen aan de gang en de eerste vormingen zijn gepland.

De omzendbrief gaat gepaard met een lexicon waarin de principes van de verschillende wetgevingen aan bod komen samen met een aantal voorbeelden en de reeds voorhanden zijnde rechtspraak. Dat lexicon is even- eens terug te vinden op de website van het Centrum, dat het document geregeld zal aanpassen.

###### Verbetering politieregistraties

Het Centrum ontvangt vanwege de Directie van de Operationele Politionele Informatie jaarlijks het aantal geregistreerde feiten inzake discriminatie, nega- tionisme en revisionisme.157 De nieuwe omzendbrief voegt specifieke subrubrieken toe over discriminatie op grond van homofobie en handicap en herinnert aan de registratieprocedure voor haatmisdrijven en samen- gestelde misdrijven.158

De optimalisering van de politieregistratie en het verhogen van de aangiftebereidheid onder burgers worden gezien als noodzakelijke voorwaarden om discriminatie als maatschappelijk fenomeen aan te pakken.

In 2013 hebben het Centrum en de federale politie verdere stappen gezet ter verbetering van de dataver- zameling om de registratie van racisme en discrimi- natie transparanter te maken.

De maatregelen om te komen tot verbetering en afstem- ming van de politieregistratie zullen ook bijdragen tot een juist(er) gebruik van de huidige parketpreventie- codes. Zo worden voor het eerste semester van 2006 367 feiten nog altijd gelinkt aan het misdrijf ‘publici- teit geven aan zijn voornemen tot discriminatie, haat of geweld’, terwijl dat in 2007 vernietigd is door het Grondwettelijk Hof.

1. Zie *Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011*, p. 43.
2. Omzendbrief COL 6/2006 (‘Racisme en xenofobie’) en Omzendbrief n°14/2006 (‘Homofobie’)
3. Wet van 30 juli 1981 ter bestrijding van racisme en xenofobie zoals gewijzigd

door de wet van 10 mei 2007; wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; en wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discrimi-

natie tussen vrouwen en mannen.

Discriminatie/ Diversiteit

1. De nieuwe omzendbrief is terug te vinden op [www.om-mp.be](http://www.om-mp.be/) en draagt het nummer COL 13/2013.
2. FGP/CG/CGOP/B.
3. Omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discrimi- natie en haatmisdrijven, pp. 24-26.



Discriminatie/ Diversiteit

**150 \* 151**

**Hoofdstuk 5.**

**HET CENTRUM NETWERKT**



**1.**

**NATIONAAL**

**152 \* 153**

### Vlaamse Meldpunten Discriminatie

2013 is het jaar waarin de overgang van de lokale Meldpunten Discriminatie in Vlaanderen naar het nieuwe Interfederaal Gelijkekansencentrum werd voorbereid. Dat gebeurde in nauw overleg met de administratie Gelijke Kansen in Vlaanderen (GKV).

Discriminatie/ Diversiteit

In Vlaanderen zijn sinds het Gelijke Kansen en Gelijke Behandelingsdecreet van 10 juli 2008 in de dertien Vlaamse Centrumsteden evenveel lokale discrimina- tiemeldpunten opgericht. Die werden administratief, financieel en inhoudelijk (via een maandelijks inter- visie- en netwerkmoment) ondersteund vanuit GKV. Maar ze werden ook ondersteund door het Centrum. Het Centrum en GKV hadden de voorbije jaren een overeenkomst rond ondersteuning en coaching op vlak van dossierbehandeling. Alle Meldpunten werden aangesloten op de databank (Metis) waarin alle meldingen en dossiers worden opgenomen; werden ondersteund bij de registratie; kregen vorming over de antidiscriminatiewetgeving; en kregen uitleg bij de methodologische aanpak.

Sinds 1 januari 2014 zijn de Meldpunten Discriminatie een onderdeel van het Centrum. In het definitieve samenwerkingsakkoord, afgesloten op 12 juni 2013, staat: “Het Centrum verzekert de toegankelijkheid van zijn diensten, met inbegrip voor de personen met beperkte mobiliteit, door het organiseren, naast het centrale meldpunt, van lokale meldpunten waar een melding kan worden gedaan, in samenwerking met de gewesten, de gemeenschappen, provincies en gemeenten. Deze lokale meldpunten dienen voldoende geografisch verspreid te zijn om de laagdrempelige toegang voor de burger te waarborgen.

Deze meldpunten hebben als opdracht de werking van het Centrum te ondersteunen en mogelijk te maken. De interfederale raad van bestuur en de kamers kunnen de opdrachten van de meldpunten, binnen de perken van hun respectievelijke bevoegdheid, nader bepalen.

De gemeenten van het werkingsgebied van het meld- punt kunnen bijdragen aan de financiering ervan mits respect voor de onafhankelijkheid van de meldpunten.”

Om die toekomst voor te bereiden, hebben de Vlaamse minister van Gelijke Kansen en het Centrum in

september 2013 een gezamenlijke brief gericht aan alle burgemeesters van de dertien centrumsteden. Daarin werd gevraagd om een onderhoud over toekom- stige samenwerking. De laatste maanden van het jaar werden alle centrumsteden bezocht, en werden er concrete afspraken gemaakt over de lokale inbedding van de Meldpunten Discriminatie. Die samenwerking werd concreet gemaakt via samenwerkingsovereen- komsten voor 2014.

In de toekomst is het uiterst belangrijk om de lokale verankering van het Centrum te blijven verzekeren. Problemen rond discriminatie manifesteren zich vaak lokaal, en vragen dan ook om een lokale aanpak. Aan de lokale overheid wordt er in eerste instantie gevraagd om de continuïteit van elk Meldpunt te blijven verze- keren, via de nodige infrastructuur en logistieke onder- steuning voor de Meldpunt-medewerkers. Maar ook op preventief en meer structureel vlak is het belangrijk dat het werk van het Meldpunt kan aansluiten bij de lokale beleidsplannen om diversiteit te bevorderen en discriminatie te bestrijden.

Sinds 1 januari 2014 zijn de medewerkers van de Meldpunten effectief medewerkers van het Centrum, enkele overgangssituaties niet te na gezien. Om die overgang zo vlot mogelijk te laten verlopen, heeft het Centrum een intern coördinatiemechanisme opgezet.

### Samenwerkingsprotocols met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap

###### Het Waalse Gewest

Meldingen

Individuele meldingen en dossiers die onder de bevoegd- heid van het Waalse Gewest vallen (een veertigtal per jaar) gaan meestal over het criterium handicap, in uiteenlopende domeinen (huisvesting, werk, samenle- ving …). Voor meer informatie over het aantal en het type dossiers kunt u hoofdstuk 2 van dit jaarverslag (‘Cijfers’) raadplegen. Het samenwerkingsprotocol met het Waalse Gewest is ook het onderwerp van een apart jaarverslag.

Espaces Wallonie

Het Centrum en het Waalse Gewest hebben in 2013 de campagne *La discrimination ne passera pas par chez nous !* gelanceerd.

Die campagne moest de bevolking infor- meren over de nieuwe lokale discriminatie- meldpunten binnen de Espaces Wallonie. De burger heeft de mogelijkheid om daar melding te maken van discriminatie waarvan hij slachtoffer of getuige was, ongeacht de discri- minatiegrond of het bevoegdheidsdomein.



De tien Espaces Wallonie staan klaar om iedereen op te vangen die melding wil maken van discriminatie of die meer informatie wil over zijn rechten. De ambtenaren van de Espaces Wallonie staan in voor de eerstelijns- opvang en verwijzen zo nodig door naar het Centrum of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Wanneer die niet bevoegd zijn, kunnen de Espaces Wallonie ook naar andere instanties doorver- wijzen.

De campagne *La discrimination ne passera pas par chez nous!* is opgebouwd rond tien beelden die staan

voor de verschillende regio’s; de burgers vinden er ook de gegevens van de dichtstbijzijnde Espace Wallonie in terug.

**Discriminatie, sociale desaffiliatie en inzetbaarheid**

Naar aanleiding van gesprekken met Forem is het Centrum begonnen aan een studie over het verband tussen ‘discriminatie en sociale desaffiliatie’159 en ‘inzetbaarheid van jongeren met een migratieachter- grond’. De volgende opdrachten kwamen daarbij aan bod:

» een inventaris maken van de studies die de afge- lopen tien jaar over dat onderwerp zijn gemaakt, die studies in perspectief zetten en er een algemene samenvatting van maken;

» focusgroepen organiseren met vertegenwoordigers van Forem (lesgevers en/of begeleiders), de gewes- telijke arbeidsbemiddelingsinitiatieven, de socio- professionele inschakelingssector, de gewestelijke integratiecentra en jongeren met een migratieach- tergrond die op die diensten een beroep doen;

» een syntheseverslag maken om adviezen en aanbe- velingen te formuleren en een werkseminarie plan- nen in 2013.

De studie werd toevertrouwd aan het Centre d’Etudes de l’Ethnicité et des Migrations (CEDEM). Het verslag werd eind 2013 gepubliceerd en zal in 2014 tijdens een studiedag worden geëvalueerd.

Love Is Love

Hoewel het nu goed staat om holebi’s te aanvaarden, worden ze nog voortdurend met hardnekkige stereo- typen, vooroordelen en negatieve uitlatingen gecon- fronteerd. Die schijntolerantie heeft verstrekkende gevolgen voor hun welbevinden en werkt op heel wat vlakken discriminerend gedrag in de hand.

Om het grote publiek vertrouwd te maken met de leef-

1. Het begrip ‘sociale desaffiliatie’ is geïntroduceerd door de socioloog Robert Castel en verwijst naar het afbreken van sociale relaties en van de banden met tewerkstelling.

**154 \* 155**

wereld van holebi’s hebben het Centrum en het Waalse Gewest beslist om hen aan het woord te laten in een documentaire kortfilm. *Love Is Love* is een verza- meling gemengde portretten die in heel Wallonië zijn gefilmd. De film belicht op een eenvoudige en begrip- volle manier een aantal sleutelmomenten uit het leven van Yannic, Magali, Jeff, François, Claire en Nanou.

De kortfilm werd in voorpremière op de Franstalige lokale tv-zenders160 vertoond in het kader van de Gay Pride en van de Regenboogweek (13 tot 19 mei 2013). *Love Is Love* is gemaakt door Sergio Ghizzardi.

Het Centrum kon bij dit initiatief rekenen op de steun van heel wat partners: Arc-en-ciel Wallonie, het Operationeel Directoraat-generaal Plaatselijke Besturen, Sociale Actie en Gezondheid van de Waalse Overheidsdienst, de Directie Gelijke Kansen van de Franse Gemeenschap en de Algemeen afgevaar- digde voor de rechten van het kind van de Franse Gemeenschap.

Samen met Arc-en-ciel Wallonie legt het Centrum de laatste hand aan een bewustmakingscampagne over homofobie voor lokale actoren in Wallonië. In Waalse gemeenten en bij lokale instanties die actief zijn in de sector van maatschappelijke bijstand en sociale cohesie, worden in totaal 40 opleidingssessies georga- niseerd. De sessies zijn opgebouwd rond de vertoning van de kortfilm *Love is Love*.

Steun aan gemeenten

Om lokale initiatieven voor gelijke kansen en tegen discriminatie aan te moedigen, steunt het Centrum steden en gemeenten bij het uitwerken en uitvoeren van een gelijkekansenbeleid. Het biedt ontmoe- tingen en info- en bewustmakingssessies aan voor ambtenaren en verkozenen. Het Centrum wordt ook geregeld gevraagd om deel te nemen aan bewustma- kingscampagnes die de gemeentelijke overheden zelf organiseren (conferenties, colloquia, rondetafelge- sprekken, adviesraden enzovoort) en om deel te nemen aan opleidingen over diversiteit voor gemeentelijke ambtenaren en medewerkers van het OCMW. Het Centrum steunt ook het initiatief van het charter voor gelijke kansen voor Waalse gemeenten, dat uitging van

het kabinet Gelijke Kansen en dat door de vereniging Genderatwork werd uitgewerkt. Dat initiatief is des te interessanter omdat het tegemoetkomt aan een van de prioriteiten van het Centrum: netwerken tussen lokale actoren, voorbeelden uitwisselen van goede prak- tijken, en ruimte geven aan overleg.

###### De Franse Gemeenschap

Meldingen

Individuele meldingen en dossiers die onder de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap vallen, gaan meestal over onderwijs. Voor meer informatie over het aantal en het type dossiers kunt u hoofdstuk 2 van dit jaarverslag (‘Cijfers’) raadplegen. Het samenwer- kingsprotocol met de Franse Gemeenschap is ook het onderwerp van een apart jaarverslag.

Opleiding, voorlichting en bewustmaking van inspecteurs

De opleiding van schoolinspecteurs van de Franse Gemeenschap, waarmee we in 2012 samen met het Institut de la Formation en Cours de Carrière van start gingen, werd in 2013 voortgezet.

Checklist

Zoals bepaald in het diversiteitsplan van het minis- terie van de Franse Gemeenschap, was het Centrum betrokken bij het opstellen van een checklist ‘Diversiteit’ voor de communicatieambtenaren van het ministerie. De lijst verzamelt voorbeelden van goede praktijken op vlak van diversiteit en gelijke kansen.

Brochure redelijke aanpassingen

De brochure *Met een handicap naar de school van je keuze* werd in augustus 2013 gepubliceerd. Ze kwam tot stand in samenwerking met de Franse Gemeenschap en tal van actoren uit de onderwijs- en gehandicapten- sector. Meer dan 11.000 exemplaren zijn verdeeld in de onderwijsinstellingen van de Franse Gemeenschap.

Discriminatie/ Diversiteit

1. TV COM, Antenne Centre, Televesdre (in *Côté-Court*), Matélé, Notélé, Canal C, CANALZOOM, Télé Bruxelles, Télé Mons Borinage en Télésambre.

###### Franse Gemeenschapscommissie

Door een samenwerkingsprotocol met de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) heeft het Centrum de opdracht om individuele gevallen van discriminatie te behandelen die onder haar bevoegdheid vallen, om informatie- en bewustmakingscampagnes voor het grote publiek te organiseren, om adviezen en aanbe- velingen te formuleren voor de overheden van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, en om onderzoek

te verrichten naar thema’s die verband houden met de bevoegdheden van de COCOF en de strijd tegen discriminatie.

Het Centrum heeft de verschillende directies van de administratie ontmoet om hen op de hoogte te brengen van de impact van het protocol, en heeft een infocampagne opgezet voor ambtenaren en actoren uit het middenveld. Het legt ook de laatste hand aan een actieplan voor 2014.

### Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest

Het Centrum en Actiris hebben de partnerschapsover- eenkomst die hen al ettelijke jaren verbindt vernieuwd en bijgestuurd. De overeenkomst, die de specifieke bevoegdheden van beide partners erkent, mikt vooral op complementariteit.

Zo zal het Centrum Actiris helpen om de strijd tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt nog op te voeren. De speerpunten zijn nu het antidiscriminatie- loket en de diversiteitsplannen. Het Centrum zal juri- dische bijstand verlenen aan de ambtenaren van Actiris

die instaan voor de bestrijding van discriminatie en de bevordering van de diversiteit; het zal Actiris ook helpen bij de invoering van een intern diversiteitsplan. Actiris verlengt zijn steun aan het e-learningproject van het Centrum. De doelstelling is om een webinter- face uit te werken voor HR-managers van privéon- dernemingen en overheidsbedrijven en -diensten. De overeenkomst bevestigt ook het engagement van het Centrum om deel uit te maken van de Raad voor Diversiteit en Non-Discriminatie die Actiris heeft opgericht.

### Gemeenten

Om lokale besturen te helpen om een lokaal diversi- teitsbeleid uit te bouwen, had het Centrum voor de verkiezingen van oktober 2012 een aantal adviezen en aanbevelingen in een overzichtelijke nota gegoten, samen met nuttige links. Met het volle respect voor de lokale autonomie bood het zijn ondersteuning, bege- leiding en advies aan.

Net na de verkiezingen riep het Centrum – samen met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, met de administratie voor Binnenlands Bestuur en met Gelijke Kansen in Vlaanderen – de lokale besturen op om werk te maken van diversiteit en non-discriminatie: die thema’s moeten tot 2018 bovenaan de lokale poli-

tieke agenda staan: omdat iedereen recht heeft op een open, leefbare en gezonde buurt; omdat iedereen recht heeft op gelijke behandeling door zijn lokale bestuur; en omdat iedereen mee verantwoordelijkheid draagt om het samenleven in diversiteit mogelijk te maken.

Sommige gemeenten hebben de boodschap van het Centrum opgenomen en werken aan een actiever diversiteitsbeleid. Verspreid over dit jaarverslag vindt u meerdere voorbeelden van de samenwerking tussen het Centrum, gemeentebesturen en lokale actoren.



Discriminatie/ Diversiteit

**156 \* 157**

**2.**

**INTERNATIONAAL**

### National Contact Point on Integration

Sinds 2011 bekijken de National Contact Points on Integration (NCPI) in welke mate het mogelijk is om op Europees niveau indicatoren te ontwikkelen over de integratie van onderdanen van derde landen. Het idee was om dergelijke gegevens te verzamelen zodat de lidstaten hun integratiebeleid kunnen vergelijken met dat van andere lidstaten. Dat project werd uitge- voerd door het European Services Network (ESN) en de Migration Policy Group (MPG) in opdracht van de Europese Commissie; het NCPI-netwerk heeft het van dichtbij opgevolgd. In maart 2014 heeft de MPG het eindrapport aan de Europese Commissie bezorgd.161

In de loop van 2012 organiseerden de MPG en het ESN verschillende seminaries om een brede consultatie te houden over vier domeinen: werk, onderwijs, actief burgerschap en sociale cohesie. Die leken de meest rele- vante wat de integratie van vreemdelingen betreft. Sommige bestaande surveys bleken reeds een overvloed aan gegevens te bevatten over de vier domeinen: de Eurobarometer, de Labour Force Survey van de Europese Unie (EU-LFS), het Program for International Student Assessment van de OESO (PISA) en de EU-Statistics on Living and Income Conditions (EU-SILC).

Uit het eindrapport van de MPG blijkt dat er nog uitda- gingen zijn alvorens de bestaande gegevens kunnen dienen als indicatoren voor de integratie van derdelan- ders. Ten eerste is er de grootte van de steekproeven.

161 Migration Policy Group, *Using EU Indicators of Migrant Integration, final report for Directorate-General for Home Affairs*, Europese Commissie (ed.), Brussel, 2013.

Alle enquêtes worden afgenomen via een steekproef die representatief is voor de gehele populatie van elke lidstaat. Zodra men alleen kijkt naar de derdelanders in de steekproef, zijn de aantallen soms te klein om representatief te zijn. Daarnaast worden de surveys in elke lidstaat uitgevoerd door een eigen instantie (veelal het nationale instituut voor de statistiek). De enquêtes worden bijgevolg niet in elke lidstaat op dezelfde manier afgenomen. Er is nood aan een harmonisering van de methode om een nauwkeurige objectieve verge- lijking tussen lidstaten mogelijk te maken.

De Commissie beraadt zich momenteel over hoe de lacunes aangepakt kunnen worden. Ondertussen kunnen de bruikbare indicatoren al gebruikt worden door de verschillende lidstaten, regio’s en lokale besturen om de effecten van het integratiebeleid in te schatten.

Nog in 2013 werd het NCPI-netwerk om advies gevraagd over het nieuwe meerjarige financiële kader (Multiannual Financial Framework). Dat financiële kader is bepalend voor de begrotingskoers van de EU tussen 2014 en 2020. Wat het integratiebeleid betreft, is de EU alleen bevoegd om impulsen te geven, om de uitwisseling over goede praktijken te bevorderen, en om de coördinatie te waarborgen met de andere domeinen waarvoor ze bevoegd is (zoals werk en sociale integratie). Het nieuwe Asylum and Migration Fund en het nieuwe Internal Security Fund vervangen het European Integration Fund, het External Borders Fund, het Return Fund en het Refugee Fund.

[www.integration.ie](http://www.integration.ie/)

### Europees Bureau voor de Grondrechten

Het Europees Bureau voor de Grondrechten (FRA), met zetel in Wenen, werd in maart 2007 opgericht. Het is de opvolger van het Europees Waarnemingscentrum voor Racisme en Vreemdelingenhaat (EUMC). In de raad van bestuur zetelt een medewerker van het Centrum. De wetenschappelijke commissie werd in 2013 vernieuwd;

twee van de elf leden, Françoise Tulkens en Olivier De Schutter, zijn Belgen. Het netwerk FRANET verzamelt voor alle EU-lidstaten kwalitatieve en kwantitatieve gegevens die als basis dienen voor het jaarverslag van het FRA en voor ad-hocpublicaties.

**158 \* 159**

Het FRA heeft drie opdrachten: gegevens en infor- matie verzamelen en evalueren; advies geven aan de EU en aan de lidstaten; samenwerken met het maat- schappelijk middenveld en bewustmakingscampagnes opzetten. Formeel is het niet bevoegd om individuele klachten te behandelen. Het publiceert een alge- meen verslag over de situatie op het vlak van grond- rechten in Europa (in 2012: *The European Union as a Community of Values*) en tal van andere rapporten die kaderen in het EU-handvest van grondrechten.

Het FRA ontwikkelde de online-infotool Charter-pedia, waarmee gebruikers informatie kunnen vinden over grondrechten in de EU en haar lidstaten. Charterpedia is een zoekmachine voor onderzoekers, politici, ngo’s, het maatschappelijk middenveld en het grote publiek.

Hieronder een overzicht van de belangrijkste thema’s waarover het FRA publiceerde en van zijn belang- rijkste activiteiten in 2013:

» een onderzoek naar de ervaringen van LGBT’s met discriminatie en haatmisdrijven in de EU en in Kroatië;

» een onderzoek naar de handelingsbevoegdheid van personen met een psychische stoornis en van perso- nen met een verstandelijke handicap;

» de conferentie ‘Haatmisdrijven in de EU aanpak- ken’ (Vilnius);

» een onderzoek naar de ervaringen van Joden met discriminatie en haatmisdrijven in lidstaten van de Europese Unie;

» een handboek voor de opleiding van politiekorpsen rond grondrechten.

[www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu/)

### Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie

Het Centrum is actief betrokken bij de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI): één medewerker zetelt er onafhankelijk in, in naam van België.

Discriminatie/ Diversiteit

In 2013 begon de ECRI haar vijfde monitoringscy- clus, waarin voor het eerst ook haat en geweld tegen- over LGBT’s werd gemonitord. België en Duitsland waren de eerste landen die in de nieuwe cyclus aan bod kwamen. De delegatie van de ECRI verbleef in België van 11 tot 15 maart 2013. Het vijfde rapport over België is gepubliceerd op 25 februari 2014.

In haar rapport vraagt de ECRI de Belgische over- heden om de volgende twee specifieke aanbevelingen bij voorrang uit te voeren:

» onverwijld overgaan tot de evaluatie van de toe- passing en de doeltreffendheid van de wetgeving tegen racisme en intolerantie vervat in de wetten uit 2007 zoals vastgelegd in artikel 52 van de federale Antidiscriminatiewet; en dat om eventuele lacunes in kaart te brengen die moeten worden weggewerkt, om eventuele verbeteringen door te voeren of om waar nodig verduidelijking te brengen;

» zo snel mogelijk de wetgevende procedure afron- den om het Centrum om te vormen tot een volledig onafhankelijke interfederale instelling die bijstand verleent aan slachtoffers van discriminatie voor de gronden waarvoor ze bevoegd is.

In 2013 werden landenrapporten over Ierland, Liechtenstein, Moldavië, Nederland, Rusland, Finland, Portugal en San Marino gepubliceerd.

Samen met de Ombudsman Gelijke Kansen organi- seerde de ECRI in Stockholm een rondetafelgesprek om met de overheid en middenveldorganisaties te praten over het gevolg dat aan de aanbevelingen in het landenrapport over Zweden uit 2012 is gegeven. Een medewerker van het Centrum nam deel als medever- slaggever voor Zweden.

Naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie op 21 maart 2013 publi- ceerde de ECRI samen met het Europees Bureau voor de Grondrechten en het Office for Democratic Institutions and Human Rights een gezamenlijk pers- bericht: ‘Bezuiniging is geen excuus voor racisme’.

Het Centrum heeft bijgedragen aan het seminarie van de ECRI voor onafhankelijke nationale instanties tegen racisme en intolerantie, met als centraal thema:

‘De uitdagingen die deze instanties binnen de huidige institutionele en begrotingscontext moeten aangaan’.

[www.coe.int/ecri](http://www.coe.int/ecri)

### Equinet

Equinet is het Europese netwerk van instellingen die gelijke kansen bevorderen (*equality bodies*). Hun opdracht is vergelijkbaar met die van het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de twee Belgische Equinet-leden. Het netwerk is een platform dat de samenwerking en de uitwisseling van onder meer juridische expertise bevordert tussen zijn verschillende leden. Sinds zijn oprichting in 2007 werkt Equinet, waarvan het secretariaat is gevestigd in de gebouwen van het Centrum, met het Centrum en zijn Europese tegenhangers aan het uitwerken en uitwisselen van aanbevelingen en goede praktijken op basis van concrete ervaringen. Het levert zo een bijdrage tot de dialoog met Europese instellingen en andere partners in de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen.

Op zijn algemene vergadering van 28 november 2013 mocht Equinet drie nieuwe leden verwelkomen: Ombudsperson for Gender Equality (Kroatië), National Equality Councillor (Italië), National Commission for Persons with Disabilit (Malta). Daardoor telt het nu 41 leden uit 31 Europese landen, waaronder 28 EU-lidstaten. Bij die gelegenheid kozen de leden een raad van bestuur voor een nieuw tweejarig mandaat tot 2015. Een diensthoofd van het Centrum blijft het Centrum vertegenwoordigen en zet zo ons engage- ment, dat begon bij oprichting van het netwerk, voort. De voorbije twee jaar (2011-2013) was de directeur van het Centrum overigens voorzitter van de raad van bestuur van Equinet.

Voor Equinet was 2013 een buitengewoon druk jaar. Nadat Equinet het Netwerk tegen Genderdiscriminatie had overgenomen, dat vroeger door de Europese Commissie werd gecoördineerd, organiseerde het onder meer een nieuwe training (over de loonkloof tussen mannen en vrouwen), een specifiek seminarie (over gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeids-

markt) en een nieuwe werkgroep (die intussen al twee- maal heeft vergaderd). Die nieuwe activiteiten komen boven op de andere activiteiten die Equinet gewoonlijk door het jaar organiseert, waaronder twee trainingen (een juridische en een andere over samenwerkingsmo- gelijkheden tussen instellingen die de gelijkheid bevor- deren en sociale partners), een hoogstaand juridisch seminarie en vier thematische werkgroepen (die in de loop van het jaar elk tweemaal hebben vergaderd). Verschillende medewerkers van het Centrum hebben actief aan al die activiteiten deelgenomen.

Om al die nieuwe taken naar behoren te kunnen vervullen, is het secretariaat van Equinet uitgebreid. In maart versterkte een nieuwe beleidsmedewerker gespe- cialiseerd in genderkwesties het team. Haar belang- rijkste taak is om de nieuwe thematische werkgroep te installeren en te begeleiden, en om seminaries en oplei- dingen over de genderproblematiek te organiseren.

Equinet speelde ook zijn rol als bron van informatie en aanbevelingen voor beleidsmakers belast met het uitbreiden en herzien van het beleid op het vlak van gelijke kansen en bestrijding van discriminatie. Het publiceerde enkele rapporten (op basis van het werk verricht in de themagroepen), en twee ‘perspectieven’: één over *Instellingen tegen racisme en LGBTI* en een tweede over *Evenwicht tussen werk en privéleven*, waaraan momenteel de laatste hand wordt gelegd. Die perspectieven geven een gedetailleerd beeld van de huidige situatie voor de bestudeerde problema- tiek, geven een overzicht van de verwezenlijkingen, en formuleren aanbevelingen voor de nationale en Europese beleidsmakers.

2014 wordt een belangrijk jaar voor Equinet, omdat dan zijn eerste meerjarig strategisch plan (2011-2014) afloopt. De raad van bestuur en het secretariaat van Equinet zullen hun inspanningen voor een groot deel

Discriminatie/ Diversiteit

**160 \* 161**

richten op de uitwerking – in nauwe samenwerking met de leden – van een nieuw strategisch plan (2015- 2018). Het Centrum en zijn medewerkers blijven meewerken aan de uitbouw van Equinet en kunnen in ruil genieten van de uitwisselingen met hun Europese collega’s.

[www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org/)



# BIJLAGEN



**1.**

**EXTERNE CIJFERS**

Discriminatie/ Diversiteit

**164 \* 165**

### Politie

*Aantal geregistreerde feiten inzake discriminatie enerzijds en negationisme en revisionisme anderzijds, nationaal niveau, per feitcode, pleegjaren (2006-2013)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Discriminatie | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 1ste semester  2013 |
| **Racisme en xenofobie: niet nader bepaald** | 1.262 | 11 | 3 | 1 | 1 | 1 |  | 1 |
| **Aanzet tot discriminatie, haat of geweld jegens een persoon** | 51 | 806 | 729 | 710 | 587 | 640 | 612 | 224 |
| **Aanzet tot discriminatie, haat of geweld tot een groep of een gemeenschap** | 13 | 238 | 264 | 226 | 196 | 223 | 270 | 91 |
| **Publiciteit geven aan zijn voor- nemen tot discriminatie, haat of geweld** | 17 | 86 | 57 | 52 | 55 | 41 | 44 | 15 |
| **Discriminatie tijdens het aanbieden van diensten of goederen** | 6 | 112 | 86 | 64 | 67 | 54 | 46 | 21 |
| **Discriminatie bij aanwerving, opleiding of bij uitvoering van een arbeidsovereenkomst** | 2 | 27 | 18 | 14 | 10 | 12 | 19 | 6 |
| **Discriminatie door een ambtenaar of drager van het openbaar gezag** | 8 | 37 | 34 | 17 | 13 | 27 | 20 | 12 |
| **Homofobie** | 34 | | | 57 | 60 | 87 | 160 | 60 |
| **Andere discriminatie** | 1 | | 56 | 94 | 75 | 83 | 81 | 37 |
| **Discriminatie: niet nader bepaald** | 16 | 15 | 16 | 12 | 21 | 8 | 15 | 2 |
| **Totaal** | **1.375** | **1.333** | **1.297** | **1.247** | **1.085** | **1.176** | **1.267** | **469** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Negationisme en revisionisme | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 1ste semester  2013 |
| **De genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door de nazi's is gepleegd ontkennen of minimali- seren (negationisme)** | 2 | | 3 | 4 | 1 |  | 1 | |
| **De genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door de nazi's is gepleegd goedkeuren of rechtvaar- digen (revisionisme)** | 1 | 2 | 5 | 7 | 1 | 2 | 6 | 4 |
| **Niet nader bepaald** | 1 | | |  |  |  |  | 1 |
| **Totaal** | **1** | **4** | **9** | **11** | **2** | **2** | **7** | **5** |



### Parketten

**Tabel 1:** *Aantal zaken over racisme, xenofobie, discriminatie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie is aangeduid, ingediend bij de correctionele parketten in 2013*

ONDERVERDEELD VOLGENS PREVENTIECODE

56A 56B 56C 56D

**n % n % n % n % ANTWERPEN Antwerpen** 61 82,43% 2 2,7% 5 6,76%

**Mechelen** 17 94,44% 1 5,56%

**Turnhout** 2 33,33% 2 33,33% 2 33,33%

**Hasselt** 13 86,67% 2 13,33%

**Tongeren** 9 56,25% 3 18,75%

**BRUSSEL Brussel** 168 88,42% 1 0,53% 18 9,47%

**Leuven** 13 72,22% 5 27,78%

**Nijvel** 13 61,90% 2 9,52% 4 19,05%

**GENT Gent** 21 60,00% 3 8,57% 9 25,71%

**Dendermonde** 8 23,53% 1 2,94% 24 70,59%

**Oudenaarde** 6 54,55% 3 27,27%

**Brugge** 17 77.27% 1 4,55% 2 9,09%

**Kortrijk** 14 77,78% 3 16,67% 1 5,56%

**Ieper** 2 100%

**Veurne** 2 50,00% 1 25% 1 25,00%

**LUIK Luik** 70 60,87% 7 6,09% 23 20%

**Hoei** 3 50,00% 3 50%

**Verviers** 21 91,30% 1 4,35%

**Namen** 14 73,68% 1 5,26% 1 5,26%

**Dinant** 13 72,22% 1 5,56% 3 16,67%

**Aarlen** 8 44,44% 1 5,56% 7 38,89%

**Neufchateau** 8 88,89% 1 11,11%

**Marche-en-Famenne** 4 50,00% 4 50%

**BERGEN Charleroi** 48 82,76% 2 3,45% 3 5,17%

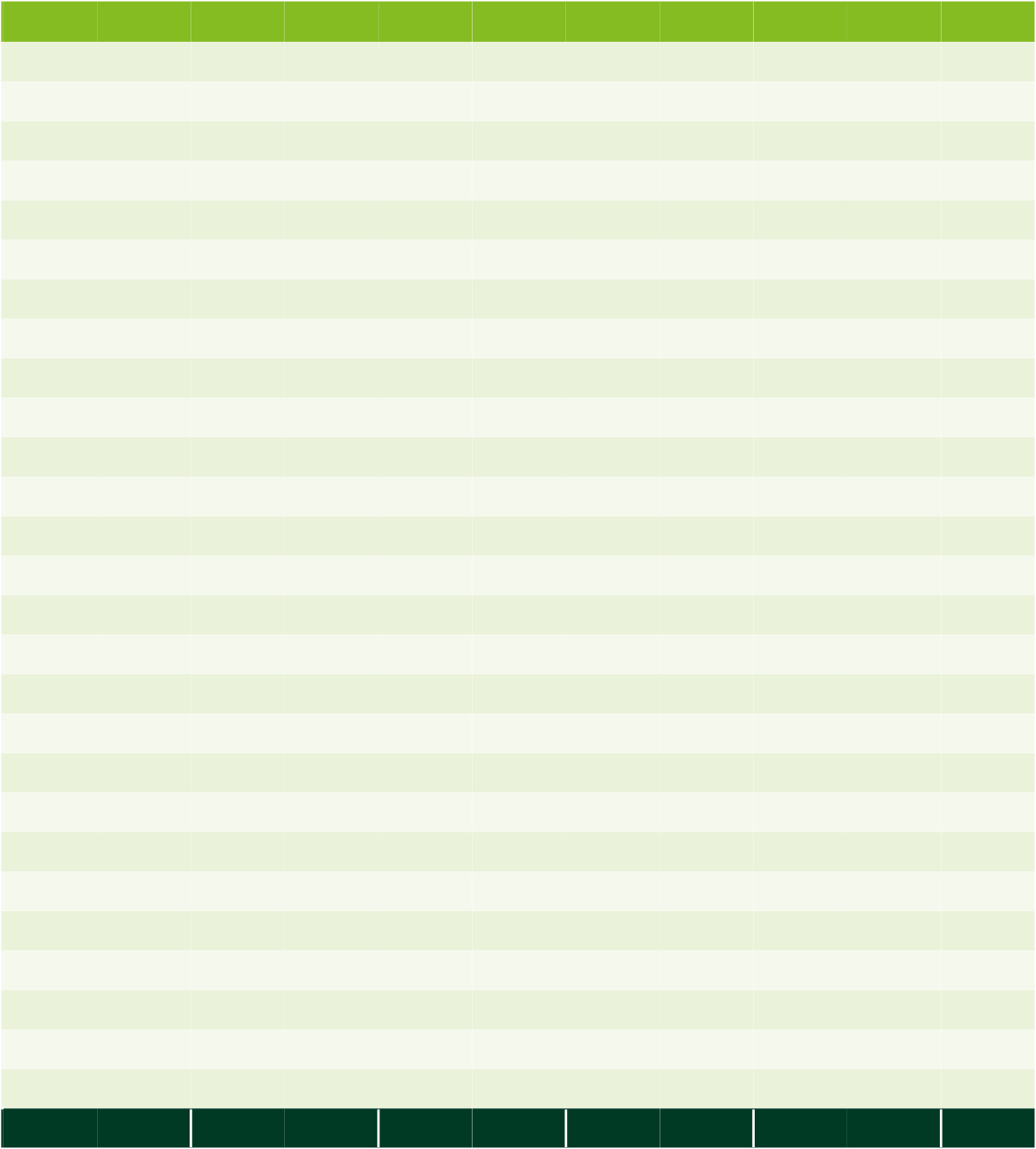
**Bergen** 28 65,12% 3 6,98% 10 23,26%

**Doornik** 11 55,00% 8 40%

**FEDERAAL PARKET Federaal parket**

**TOTAL 592 72,02% 29 3,53% 147 17,88% 1 0,12%**

**Bron: databank van het College van procureurs-generaal/statistisch analisten**



Discriminatie/ Diversiteit

**166 \* 167**

ONDERVERDEELD VOLGENS CONTEXT TOTAAL

56E 56F Homofobie Racisme

**n % n % n % n % n %**

2 2,7% 4 5,41% 74 100%

18 100%

6 100%

15 100%

2 12,5% 2 12,5% 16 100%

1 0,53% 2 1,05% 190 100%

18 100%

2 9,52% 21 100%

1 2,86% 1 2,86% 35 100%

1 2,94% 34 100%

1 9,09% 1 9,09% 11 100%

1 4,55% 1 4,55% 22 100%

18 100%

2 100%

4 100%

3 2,61% 5 4,35% 7 6,09% 115 100%

6 100%

1 4,35% 23 100%

2 10,53% 1 5,26% 19 100%

1 5,56% 18 100%

1 5,56% 1 5,56% 18 100%

9 100%

8 100%

4 6.90% 1 1,72% 58 100%

2 4,65% 43 100%

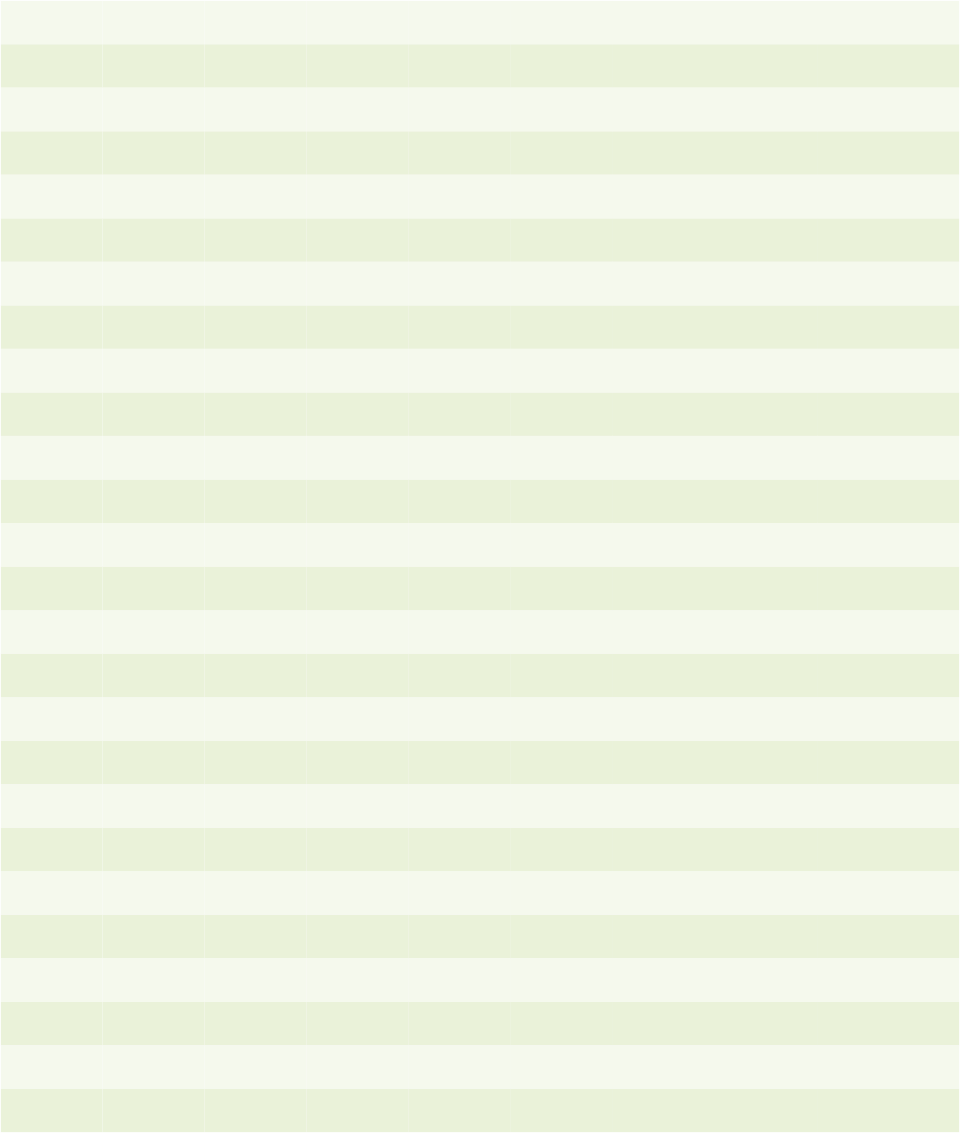
1 5 20 100%

1 100% 1 100%

**17 2,07% 1 0.12% 13 1,58% 22 2,68% 822 100%**

**Tabel 2:** *Aantal zaken over racisme, xenofobie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie is aangeduid, ingediend bij de correctionele parketten in 2013 (stand van zaken op 10 januari 2014)*

**Bron: databank van het College van procureurs-generaal/statistisch analisten**



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | INFORMATIE | | ZONDER GEVOLG | | VOOR BESCHIKKING | | TRANSACTIE | |  |
|  |  | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** |  |
| **ANTWERPEN** | **Antwerpen** | **12** | **16,22%** | **54** | **72,97%** | **3** | **4,05%** | 1 | 16,67% |  |
| **Mechelen** | 9 | 50% | 8 | 44,44% |  |  |
| **Turnhout** | 3 | 50% | 2 | 33,33% |  |  |
| **Hasselt** |  |  | 12 | 80% | 3 | 20% |  |  |
| **Tongeren** | 3 | 18,75% | 10 | 62,50% | 2 | 12,5% |  |  |
| **BRUSSEL** | **Brussel** | **32** | **16,84%** | **145** | **76,32%** | **10** | **5,26%** | **3** | **1,58%** |
| **Leuven** | 4 | 22,22% | 10 | 55,56% | 2 | 11,11% | 1 | 5,56% |
| **Nijvel** | 1 | 4,76% | 15 | 71,43% | 4 | 19,05% |  |  |
| **GENT**  **LUIK** | **Gent** | **9** | **25,71%** | **23** | **65,71%** | **3** | **8,57%** |  |  |
| **Dendermonde** | 8 | 23,53% | 18 | 52,94% | 5 | 14,71% | 2 | 5,88% |
| **Oudenaarde** | 3 | 27,27% | 4 | 36,36% | 3 | 27,27% | 1 | 9,09% |
| **Brugge** | 6 | 27,27% | 12 | 54,55% | 4 | 18,18% |  |  |
| **Kortrijk** | 4 | 22,22% | 14 | 77,78% |  |  |  |  |
| **Ieper** |  |  | 2 | 100% |  |  |  |  |
| **Veurne** | 1 | 25% | 3 | 75% |  |  |  |  |
| **Luik** | **39** | **33,91%** | **60** | **52,17%** | **2** | **1,74%** | **3** | **2,61%** |
| **Hoei** | 1 | 16,67% | 4 | 66,67% | 1 | 16,67% |  |  |
| **Verviers** | 6 | 26,09% | 14 | 60,87% |  |  | 1 | 4,35% |
| **Namen** | 3 | 15,79% | 13 | 68,42% | 3 | 15,79% |  |  |
| **Dinant** | 2 | 11,11% | 12 | 66,67% | 2 | 11,11% | 1 | 5,56% |
| **Aarlen** | 4 | 22,22% | 13 | 72,22% | 1 | 5,56% |
| **Neufchateau** | 3 | 33,33% | 5 | 55,56% | 1 | 11,11% |
| **Marche-en-Famenne** | 1 | 12,50% | 4 | 50% | 1 | 12,5% |
| **BERGEN** | **Charleroi** | **17** | **29,31%** | **38** | **65,52%** | **2** | **3,45%** |
| **Bergen** | 13 | 30,23% | 28 | 65,12% | 1 | 2,33% |
| **Doornik** | 4 | 20% | 13 | 65% | 2 | 10% |
| **TOTAAL** | | **1** | **100%** |  |  |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | BEMIDDELING IN STRAFZAKEN | | ONDERZOEK | | RAADKAMER | | DAGVAARDIGING EN GEVOLG | | TOTAAL | |
|  | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** |
|  | **1** | **1,35%** | **3** | **4,05%** | **1** | **1,35%** |  |  | **74** | 100% |
|  |  | 1 | 5,56% |  |  |  |  | 18 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 6 | *100%* |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 15 | *100%* |
|  |  | 1 | 6,25% |  |  |  |  | 16 | *100%* |
|  |  |  |  |  |  |  |  | **190** | 100% |
| 1 | 5,56% |  |  |  |  |  |  | 18 | 100% |
|  |  | 1 | 4,76% |  |  |  |  | 21 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  | **35** | 100% |
|  |  | 1 | 2,94% |  |  |  |  | 34 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 11 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 22 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 18 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 4 | 100% |
| **6** | **5,22%** | **2** | **1,74%** |  |  | **3** | **2,61%** | **115** | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 6 | 100% |
| 1 | 4,35% | 1 | 4,35% |  |  |  |  | 23 | 100% |
|  |  |  |  |  |  | 19 | 100% |
|  |  |  |  | 1 | 5,56% | 18 | 100% |
|  |  |  |  |  |  | 18 | 100% |
|  |  |  |  |  |  | 9 | 100% |
|  |  |  |  | 2 | 25,00% | 8 | 100% |
|  |  |  |  | **1** | **1,72%** | **58** | 100% |
| 1 | 2,33% |  |  |  |  | 43 | 100% |
| 1 | 5% |  |  | 20 | 100% |
|  |  | |  | |  | | **1 100%** | | | |

Discriminatie/ Diversiteit

**168 \* 169**

**Tabel 3:** *Aantal dossiers over racisme, xenofobie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie is aangeduid, ingediend bij de correctionele parketten van België in 2013 (stand van zaken op 10 januari 2014)*

**Bron: databank van het College van procureurs-generaal/statistisch analisten**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ONDERVERDEELD VOLGENS PREVENTIECODE | | | | | | | | |
|  | 56A | | 56B | | 56C | | 56D | |  |
|  | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** |  |
| **Informatie** | 132 | 22,3% | 9 | 31,03% | 26 | 17,69% | 1 | 100% |  |
| **Zonder gevolg** | 395 | 66,72% | 16 | 55,17% | 102 | 69,39% |  | |  |
| **Voor beschikking** | 39 | 6,59% | 3 | 10,34% | 9 | 6,12% |  | |  |
| **Transactie** | 10 | 1,69% |  | | 3 | 2,04% |  | |  |
| **Bemiddeling in strafzaken** | 6 | 1,01% | 1 | 3,45% | 1 | 0,68% |  | |  |
| **Onderzoek** | 6 | 1,01% |  | | 3 | 2,04% |  | |  |
| **Raadkamer** | 1 | 0,17% |  | | 1 | 0,68% |  | |  |
| **Dagvaarding en gevolg** | 3 | 0,51% |  | | 2 | 1,36% |  | |  |
| **TOTAAL** | **592** | **100%** | **29** | **100%** | **147** | **100%** | **1** | **100%** |  |

Discriminatie/ Diversiteit

**170 \* 171**

ONDERVERDEELD VOLGENS CONTEXT TOTAAL

56E 56F Homofobie Racisme

**n % n % n % n % n %**

8 47,06% 1 100% 8 36,36% 4 30,77% 189 22,99%

7 41,18% 10 45,45% 6 46,15% 536 65,21%

1 5,88% 2 9,09% 1 7,69% 55 6,69%

13 1,58%

1 7,69% 9 1.09%

1 5,88% 1 4,55% 11 1,34%

2 0,24%

1 4,55% 1 7,69% 7 0,85%

**17 100% 1 100% 22 100% 13 100% 822 100%**

**Tabel 4:** *Aantal dossiers over racisme, xenofobie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie is aangeduid, ingediend bij de correctionele parketten van België in 2013 en geseponeerd op 10 januari 2014*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | ONDERVERDEELD VOLGENS PREVENTIECODE | | | | | | |
|  |  | 56 | | 56A | | 56B | |  |
|  |  | **n %** | | **n %** | | **n** | **%** |  |
| **Opportuniteit** | **Gelinkt aan de aard van de feiten** | **28 7,09%** | | **3 18,75%** | | **8** | **7,84%** |  |
| Beperkte maatschappelijke weerslag | 3 0,76% | | 1 6,25% | | 1 | 0,98% |  |
| Geregulariseerde situatie | 8 2,03% | | 2 12,5% | | 3 | 2,94% |  |
| Misdrijf van relationele aard | 14 3,54% | |  | | 4 | 3,92% |  |
| Nadeel gering | 3 0,76% | |  | |  |  |  |
| **Gelinkt aan de persoon van de dader** | **46 11,66%** | | **1 6,25%** | | **10** | **9,8%** |  |
| Geen antecedenten | 4 1,01% | |  | | 2 | 1,96% |  |
| Toevallige feiten/specifieke omstandigheden | 18 4,56% | | 1 6,25% | | 4 | 3,92% |  |
| Wanverhouding gevolgen- maatschappelijke verstoring | 22 5,57% | |  | | 3 | 2,94% |  |
| Gedrag van het slachtoffer | 2 0,51% | |  | | 1 | 0,98% |  |
| **Strafrechtelijk beleid** | **36 9,11%** | | **1 6,25%** | | **4** | **3,92%** |  |
| Te weinig onderzoekscapaciteit | 5 1,27% | |  | | 1 | 0,98% |  |
| Andere prioriteiten | 31 7,85% | | 1 6,25% | | 3 | 2,94% |  |
| **Totaal** | 110 | 27,85% | 6. | 31,25% | 22 | 21,57% |  |
| **Technisch** | **Geen misdrijf** | **52 13,16%** | | **5 31,25%** | | **23** | **22, 55%** |  |
| **Onvoldoende bewijzen** | **177 44,81%** | | **4 25%** | | **45** | **44,12%** |  |
| **Verval van strafvordering** |  | |  | | **1** | **0,98%** |  |
| Overlijden van de dader |  | |  | | 1 | 0,98% |  |
| **Dader(s) onbekend** | **40 10,13%** | |  | | **7** | **6,86%** |  |
| **Totaal** |  | 69,1% | 9 | 56,25% | 76 | 74,51% |  |
| **Andere** | **Melding dader** | 11 2,78% | | 1 6,25% | | 1 | 0,98% |  |
| **Pretoriaanse probatie** | 5 1,27% | | 1 6,25% | | 3 | 2,94% |  |
| **Totaal** | **16** | **4,05%** |  | **12,5%** | **4** | **3,92%** |  |
| **Totaal** | | **395** | **100%** | **16** | **100%** | **102** | **100%** |  |

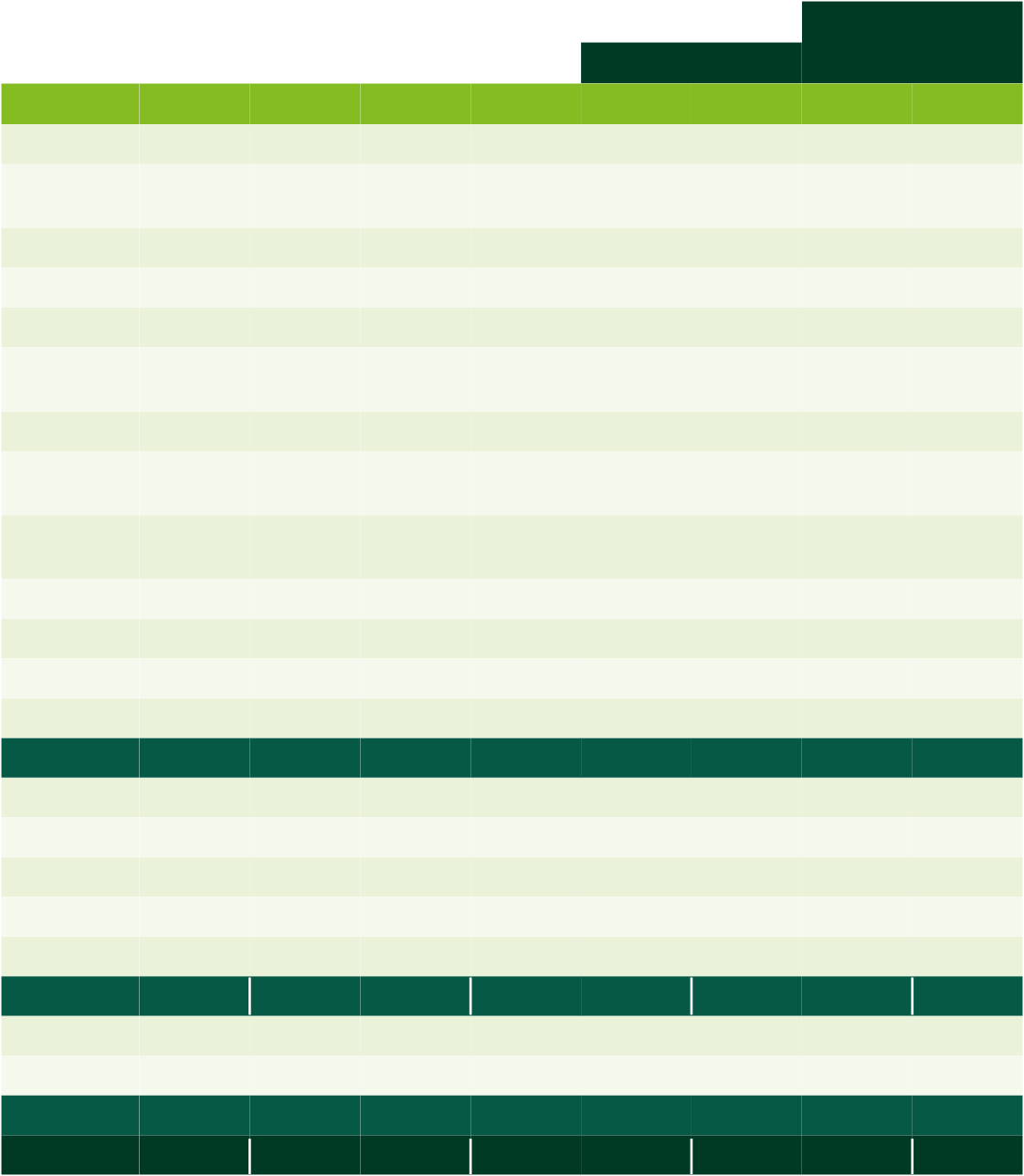
**Bron: databank van het College van procureurs-generaal/statistisch analisten**

**172 \* 173**

ONDERVERDEELD VOLGENS CONTEXT

56C Racisme/xenofobie Homofobie

TOTAAL



Discriminatie/ Diversiteit

**n % n % n % n %**

**10% 40 7,46%**

5 0,93%

1 10% 14 2,61%

18 3,36%

3 0,56%

**1 10% 58 10,82%**

6 1,12%

1 10% 24 4,48%

25 4,66%

3 0,56%

**1 14,29% 1 10% 43 8,02%**

6 1,12%

1 14,29% 1 10% 37 6,9%

14,29% 3 30% 141 26,31%

**1 16,67% 81 15,11%**

**6 85,71% 3 30% 1 16,67% 236 44,03%**

**0,19%**

1 0,19%

**4 40% 4 66,67% 55 10,26%**

6 85,71% 7 70% 6 100% 373 69,59%

13 2,43%

9 1,88%

**22 4,1%**

**7 100% 10 100% 6 100% 536 100%**

**Tabel 5:** *Aantal verdachten in de dossiers over racisme, xenofobie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie is aangeduid en waarvoor de correctionele rechtbank in 2013 een eerste vonnis uitsprak*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Totaal | | |
|  | **n %** | | |
| **Veroordeling** | **Veroordeling** | 17 37,78% | |
| **Veroordeling met uitstel** | 11 24,44% | |
| **Veroordeling met probatieuitstel** | 2 4,44% | |
| **Totaal** | 30 | 6,67% |
| **Vrijspraak**  **Opschorting** | **Vrijspraak** | 8 17,78% | |
| **Totaal** | 8 | 17,78% |
| **Gewone opschorting** | 3 6,67% | |
| **Opschorting met probatie** | 3 6,67% | |
| **Totaal** | 6 | 13,3% |
| **Andere** | **Opslorping** | 1 2,22% | |
| **Totaal** | 1 | 2,22% |
| **Totaal** | | **45** | **100%** |

**Bron: databank van het College van procureurs-generaal/statistisch analisten**

Discriminatie/ Diversiteit

**174 \* 175**

**Tabel 6:** *Aantal MOF-zaken over racisme, xenofobie of andere vormen van discriminatie, ingediend bij de jeugdparketten in 2013*

**Bron: databank van het College van procureurs-generaal/statistisch analisten**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 56A | | 56B | | 56C | | 56E | |  |
|  |  | **n %** | | **n %** | | **n %** | | **n %** | |  |
| **ANTWERPEN** | **Antwerpen** | 6 13,04% | |  | |  | |  | |  |
| **Hasselt** | 1 2,17% | |  | |  | |  | |  |
| **Tongeren** | 1 2,17% | |  | |  | |  | |  |
| **BRUSSEL** | **Nijvel** | 1 2,17% | |  | |  | |  | |  |
| **GENT** | **Gent** | 11 23,91% | |  | |  | |  | |  |
| **Dendermonde** | 2 4,35% | |  | |  | |  | |  |
| **Oudenaarde** |  | |  | | 1 100% | |  | |  |
| **Brugge** | 1 2,17% | |  | |  | |  | |  |
| **LUIK** | **Luik** | 2 4,35% | |  | |  | | 1 100% | |  |
| **Verviers** | 2 4,35% | |  | |  | |  | |  |
| **Namen** | 3 6,52% | | 1 100% | |  | |  | |  |
| **Dinant** | 4 8,7% | |  | |  | |  | |  |
| **Aarlen** | 3 6,52% | |  | |  | |  | |  |
| **Neufchateau** | 1 2,17% | |  | |  | |  | |  |
| **BERGEN** | **Charleroi** | 2 4,35% | |  | |  | |  | |  |
| **Bergen** | 6 13,04% | |  | |  | |  | |  |
| **TOTAAL 46** | | | **100%** | **1** | **100%** | **1** | **100%** | **1** | **100%** |  |

Discriminatie/ Diversiteit

**176 \* 177**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | TOTAAL | |
|  | **n** | **%** |
|  | 6 | 12,24% |
|  | 1 | 2,04% |
|  | 1 | 2,04% |
|  | 1 | 2,04% |
|  | 11 | 22,45% |
|  | 2 | 4,08% |
|  | 1 | 2,04% |
|  | 1 | 2,04% |
|  | 3 | 6,12% |
|  | 2 | 4,08% |
|  | 4 | 8,16% |
|  | 4 | 8,16% |
|  | 3 | 6,12% |
|  | 1 | 2,04% |
|  | 2 | 4,08% |
|  | 6 | 12,24% |
|  | **49** | **100%** |



**2.**

**OVERZICHT VAN DE MELDPUNTEN VOOR DISCRIMINATIE EN RACISME**

**178 \* 179**

Interfederaal Gelijkekansencentrum

Discriminatie/ Diversiteit

Koningsstraat 138 – 1000 Brussel

02 212 30 00 – 0800 12 800

[epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

02 233 40 27

igvm-iefh.belgium.be [gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be)

#### Vlaanderen: Meldpunten Discriminatie

##### Meldpunt Discriminatie Aalst

Gasthuisstraat 40 – 9300 Aalst

053 76 51 41

[meldpunt.discriminatie@aalst.be](mailto:meldpunt.discriminatie@aalst.be)

##### Meldpunt Discriminatie Antwerpen

De Coninckplein 25 – 2060 Antwerpen

0800 94 843

[meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be](mailto:meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be)

##### Meldpunt Discriminatie Brugge

Kerkhofstraat 1 – 8200 Brugge

050 40 73 99

[E meldpuntdiscriminatie@brugge.be](mailto:meldpuntdiscriminatie@brugge.be)

##### Meldpunt Discriminatie Genk

Stadsplein 1 – 3600 Genk

089 65 42 49

[meldpuntdiscriminatie@genk.be](mailto:meldpuntdiscriminatie@genk.be)

##### Meldpunt Discriminatie Gent

Keizer Karelstraat 1 – 9000 Gent

09 268 21 68

[meldpunt.discriminatie@gent.be](mailto:meldpunt.discriminatie@gent.be)

##### Meldpunt Discriminatie Hasselt

Groenplein 1 – 3500 Hasselt

011 23 94 72

[meldpunt.discriminatie@hasselt.be](mailto:meldpunt.discriminatie@hasselt.be)

##### Meldpunt Discriminatie Kortrijk

Grote Markt 54 – 8500 Kortrijk

056 27 70 18

[discriminatie@kortrijk.be](mailto:discriminatie@kortrijk.be)

##### Meldpunt Discriminatie Leuven

Prof. Van Overstraetenplein 1 – 3000 Leuven 016 27 26 00

[meldpunt.discriminatie@leuven.be](mailto:meldpunt.discriminatie@leuven.be)

##### Meldpunt Discriminatie Mechelen

Grote Markt 21 – 2800 Mechelen

0800 99 193

[meldpunt.discriminatie@mechelen.be](mailto:meldpunt.discriminatie@mechelen.be)

##### Meldpunt Discriminatie Oostende

Edith Cavellstraat 15 – 8400 Oostende

059 59 20 03

[meldpuntdiscriminatie@sociaalhuisoostende.be](mailto:meldpuntdiscriminatie@sociaalhuisoostende.be)

##### Meldpunt Discriminatie Roeselare

Zuidstraat 17 – 8800 Roeselare

051 26 21 80

##### Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas

Grote Markt 1 – 9100 Sint-Niklaas

03 778 30 30

[meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be](mailto:meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be)

##### Meldpunt Discriminatie Turnhout

Campus Blairon 200 – 2300 Turnhout

014 40 96 34

[meldpunt.discriminatie@turnhout.be](mailto:meldpunt.discriminatie@turnhout.be)

#### Wallonië: Espaces Wallonie

##### Espace Wallonie Aarlen

Place Didier 42 – 6700 Arlon

063 43 00 30

[ew.arlon@spw.wallonie.be](mailto:ew.arlon@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie Eupen

Gospertstrasse 2 – 4700 Eupen

087 59 65 20 – 0800 11 902

[ew.eupen@spw.wallonie.be](mailto:ew.eupen@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie La Louvière

Rue Sylvain Guyaux 49 – 7100 La Louvière 064 23 79 20

[ew.lalouviere@spw.wallonie.be](mailto:ew.lalouviere@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie Bergen

Rue de la Seuwe 18-19 – Ilot de la Grand'Place – 7000 Mons

065 22 06 80

[ew.mons@spw.wallonie.be](mailto:ew.mons@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie Namen

Rue de Bruxelles 20 – 5000 Namur 081 24 00 60

[ew.namur@spw.wallonie.be](mailto:ew.namur@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie Nijvel

Rue de Namur 67 – 1400 Nivelles 067 41 16 70

[ew.nivelles@spw.wallonie.be](mailto:ew.nivelles@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie Doornik

Rue de la Wallonie 19-21 – 7500 Tournai 069 53 26 70

[ew.tournai@spw.wallonie.be](mailto:ew.tournai@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie Verviers

Rue Xhavée 86 (entrée visiteurs) – Rue de Jardon 41 (adresse postale) – 4800 Verviers

087 44 03 50

[ew.verviers@spw.wallonie.be](mailto:ew.verviers@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie Charleroi

Rue de France 3 – 6000 Charleroi 071 20 60 80

[ew.charleroi@spw.wallonie.be](mailto:ew.charleroi@spw.wallonie.be)

##### Espace Wallonie Luik

Place Saint-Michel 86 – 4000 Liège

04 250 93 30

[ew.liege@spw.wallonie.be](mailto:ew.liege@spw.wallonie.be)

#### Wallonië: regionale integratiecentra

##### Centre d'Action Interculturelle de la Province de Namur

Rue Docteur Haibe 2 – 5002 Saint-Servais 081 73 71 76

[www.cainamur.be](http://www.cainamur.be/)

##### Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre

Rue Dieudonné François 43 – 7100 Trivières 064 23 86 56

[www.ceraic.be](http://www.ceraic.be/)

##### Centre Régional d'Intégration de Charleroi

Rue Hanoteau 23 – 6060 Gilly

071 20 98 60

[www.cricharleroi.be](http://www.cricharleroi.be/)

##### Centre Interculturel de Mons et du Borinage

Rue Grande 56 – 7330 Saint-Ghislain

065 61 18 50

[www.nosliens-cimb.be](http://www.nosliens-cimb.be/)

##### Centre Régional d'Intégration du Brabant Wallon

Rue de Mons 17/1 – 1480 Tubize 02 366 05 51

[www.cribw.be](http://www.cribw.be/)

##### Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'Origine étrangère de Liège

Place Xavier Neujean 19b – 4000 Liège 04 220 01 20

[www.cripel.be](http://www.cripel.be/)

##### Centre Régional de Verviers pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'Origine étrangère

Rue de Rome 17 – 4800 Verviers 087 35 35 20

[www.crvi.be](http://www.crvi.be/)

#### Seksuele geaardheid

##### Alliàge

En Hors-Château 7 – 4000 Liège

04 223 65 89

[www.alliage.be](http://www.alliage.be/)

##### Arc-en-Ciel Wallonie

En Hors Château 7 – 4000 Liège 04 222 17 33

[www.arcenciel-wallonie.be](http://www.arcenciel-wallonie.be/)

##### çavaria

Kammerstraat 22 – 9000 Gent

09 223 69 29

[www.cavaria.be](http://www.cavaria.be/)

##### Regenbooghuis Brussel

Kolenmarkt 42 – 1000 Brussel

02 503 59 90

[www.rainbowhouse.be](http://www.rainbowhouse.be/)

**180 \* 181**

##### Tels Quels

Discriminatie/ Diversiteit

Kolenmarkt 81 – 1000 Brussel

02 512 45 87

[www.telsquels.be](http://www.telsquels.be/)

#### Handicap en gezondheidstoestand

##### Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux

Albert Giraudlaan 24 – 1030 Brussel

02 247 60 10

[www.afrahm.be](http://www.afrahm.be/)

##### Altéo

Haechtsesteenweg- PB 40 – 1031 Brussel

02 246 42 26

[www.alteo-asbl.be](http://www.alteo-asbl.be/)

##### Association Socialiste de la Personne Handicapée

Sint-Janstraat 32-38 – 1000 Brussel

02 515 02 65

[www.asph.be](http://www.asph.be/)

##### Brailleliga

Engelandstraat 57 – 1060 Brussel

02 533 32 11

[www.brailleliga.be](http://www.brailleliga.be/)

##### Federatie van Vlaamse Dovenorganisaties

Stropkaai 38 – 9000 Gent

09 224 46 76

[www.fevlado.be](http://www.fevlado.be/)

##### Fédération Francophone des Sourds de Belgique

Van Eyckstraat 11A/4 – 1050 Brussel 02 644 69 01

[www.ffsb.be](http://www.ffsb.be/)

##### Handiplus

Jardins de Fontenay - Veldstraat 67 – 1040 Brussel 02 646 34 76

[www.handiplus.com](http://www.handiplus.com/)

##### Inclusie Vlaanderen

Albert Giraudlaan 24 – 1030 Brussel

02 247 28 20

[www.inclusievlaanderen.be](http://www.inclusievlaanderen.be/)

##### Katholieke Vereniging Gehandicapten

Arthur Goemaerelei 66 – 2018 Antwerpen

03 216 29 90

[www.kvg.be](http://www.kvg.be/)

##### Ligue des Droits de l'Enfant

Hunderenveld 705 – 1082 Brussel

02 465 98 92

[www.ligue-enfants.be](http://www.ligue-enfants.be/)

##### Directie-generaal Personen met een Handicap

Kruidtuinlaan 50 bus 150 – 1000 Brussel

0800 987 99

[www.handicap.fgov.be](http://www.handicap.fgov.be/)

##### Nationale Vereniging voor Hulp aan Verstandelijk Gehandicapten

Albert Giraudlaan 24 – 1030 Brussel

02 247 60 10

[www.nvhvg.be](http://www.nvhvg.be/)

##### Œuvre Nationale des Aveugles

Daillylaan 90-92 – 1030 Brussel

02 241 65 68

[www.ona.be](http://www.ona.be/)

##### Sensoa

Kipdorpvest 48a – 2000 Antwerpen 03 238 68 68

[www.sensoa.be](http://www.sensoa.be/)

##### Vlaamse Diabetes Vereniging

Ottegemsesteenweg 456 – 9000 Gent

09 220 05 20

[www.diabetes-vdv.be](http://www.diabetes-vdv.be/)

##### Vlaamse Federatie Gehandicapten

Sint Jansstraat 32-38 – 1000 Brussel

02 515 02 62

[www.vfg.be](http://www.vfg.be/)

##### Vlaamse Liga Tegen Kanker

Koningsstraat 217 – 1210 Brussel

02 227 69 69

[www.tegenkanker.be](http://www.tegenkanker.be/)

#### Werk

##### ABVV

Hoogstraat 42 – 1000 Brussel

02 552 03 45

[www.abvv.be](http://www.abvv.be/)

##### ACLVB

Poincarélaan 72-74 – 1070 Brussel

02 558 51 50

[www.aclvb.be](http://www.aclvb.be/)

##### Actiris

**Loket Discriminatie bij Aanwerving**

Antwerpselaan 26 – 1000 Brussel

02 505 79 00 – 02/505 78 78

[www.actiris.be](http://www.actiris.be/)

##### ACV

Haachtsesteenweg 579 – 1030 Brussel

02 508 87 11

[www.acv-online.be](http://www.acv-online.be/)

#### Werkten mee aan de Focus van dit jaarverslag

##### Centre Communautaire Laïc Juif David Susskind

Munthofstraat 52 – 1060 Brussel

02 543 02 70

[www.cclj.be](http://www.cclj.be/)

##### Centre de Médiation des Gens du Voyage et des Roms

Rue des Relis Namur 1 – 5000 Namen 081 24 18 14

[www.cmgv.be](http://www.cmgv.be/)

##### Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations

Eudore Pirmezlaan 16 – 1040 Brussel

0487 362 370

[www.memoirecoloniale.be/](http://www.memoirecoloniale.be/)

##### Coördinatiecomité van Joodse Organisaties in België

Ducpétiauxlaan 68 – 1060 Brussel

[02 537 16 91 – www.ccojb.be](http://www.ccojb.be/)

##### De Acht

Van Daelstraat 35 – 2140 Borgerhout

03 270 33 33

[www.de8.be](http://www.de8.be/)

##### European Network Against Racism

Gallaitstraat 60 – 1030 Brussel

02 229 35 70

[www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org/)

##### Foyer

Werkhuizenstraat 25 – 1080 Sint-Jans-Molenbeek

02 411 74 95

[www.foyer.be](http://www.foyer.be/)

##### Kerkwerk Multicultureel Samenleven

Huidevettersstraat 165 – 1000 Brussel

02 502 11 28

[www.kms.be](http://www.kms.be/)

**Kruispunt Migratie-Integratie** Vooruitgangstraat 323/1 – 1030 Brussel 02 205 00 50

[www.kruispuntmi.be](http://www.kruispuntmi.be/)

##### Minderhedenforum

Vooruitgangsstraat 323/4 – 1030 Brussel 02 245 88 30

[www.minderhedenforum.be](http://www.minderhedenforum.be/)

##### Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie

Poststraat 37 – 1210 Brussel

02 218 23 71

[www.mrax.be](http://www.mrax.be/)

##### Muslims’ Rights Belgium

Gheudestraat 50 – 1070 Anderlecht

0470 33 49 59

[www.mrb-online.be](http://www.mrb-online.be/)

**Raad van Roma, Sinti en Woonwagenbewoners** Théophile De Baisieuxstraat 257/1 – 1020 Brussel [www.rrsw-crsgv.be](http://www.rrsw-crsgv.be/)

##### Union des Femmes Africaines

Middaglijnstraat 10 – 1210 Brussel

02 229 38 49

[www.femmesafricaines.org](http://www.femmesafricaines.org/)

##### Vluchtelingenwerk Vlaanderen

Kruidtuinstraat 75 – 1210 Brussel

02 225 44 00

[www.vluchtelingenwerk.be](http://www.vluchtelingenwerk.be/)

Discriminatie/ Diversiteit

**182 \* 183**

**Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2013**

***Brussel, mei 2014***

**Uitgever en auteur:**

Interfederaal Gelijkekansencentrum Koningsstraat 138, 1000 Brussel

T: 02 212 30 00

F: 02 212 30 30

[epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

–

**Externe bijdragen:** Ahmed Ahkim, Dirk Beersmans, Fouad Benyekhlef, Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars, Tommy Bui, Naïma Charkaoui, David De Vaal, Chantal Eboko, Hajib El Hajjaji, Nadia Fadil, Koen Geurts, Henri Gutman, Els Keytsman, Joël Kotek, Michael Privot, Kalvin Soiresse, Maurice Sosnowski, Didier Vanderslycke

**Vertaling:** Dice

**Grafisch concept en opmaak:** d-artagnan

**Fotografie:** France Dubois

**Druk:** Perka

**Verantwoordelijke uitgever:** Jozef De Witte

–

*Ce rapport est aussi disponible en français.*

–

**U wilt deze publicatie bestellen?**

[Dat kan door een e-mail te sturen naar epost@cntr.be.](mailto:epost@cntr.be) Vermeld duidelijk de titel *Jaarverslag Discriminatie/ Diversiteit 2013*, vergezeld van uw naam en adres. Deze publicatie wordt u gratis aangeboden; alleen voor grote hoeveelheden of een expreszending kunnen portokosten worden aangerekend.

–

[U kunt deze publicatie ook terugvinden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be.](http://www.diversiteit.be/)

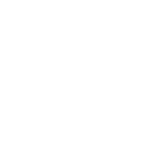
–

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

of gedeeltelijk reproduceren, verkopen, publiceren, aanpassen mag alleen met de schriftelijke toelating van het Centrum.

–

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



Koningsstraat 138, 1000 Brussel

[**WWW .DIVERSITEI T .BE**](http://WWW.DIVERSITEIT.BE/)