

DISCRIMINATIE ➡ E DIVERSITEIT

FOCUS LEEFTIJD: BESCHERMINGS- OF UITSLUITINGSCRITERIUM?

Jaarverslag 2012



DISCRIMINATIE DIVERSITEIT

FOCUS LEEFTIJD: BESCHERMINGS- OF UITSLUITINGSCRITERIUM?

Jaarverslag 2012

Dit is een publicatie van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. De belangrijkste punten van deze publicatie zijn herschreven in 'gemakkelijke woorden'. Deze 'gemakkelijk leesbare' tekst kan u downloaden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be, rubriek "Publicaties". U kan deze ook bestellen per telefoon op het nummer 02 212 30 00 of per e-mail: epost@cntr.be. U kan de tekst herkennen aan het internationale logo:



Inhoud

Voorwoord	7
Hoofdstuk I. Focus Leeftijd: beschermings- of uitsluitingscriterium?	11
1. Inleiding	12
2. Sociologische benadering: leeftijd als ambivalent criterium	16
 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Het dilemma bij de erkenning van leeftijdsgebonden discriminatie: uitsluiten of beschermen?</i>	17
 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Specifieke kenmerken van leeftijd en het belang ervan</i>	19
3. Juridische benadering: een andere behandeling voor het criterium 'leeftijd'?	22
3.1. Uitbouw van nationale en Europese rechtspraak	23
 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Onderscheid op basis van leeftijd in alle geledingen van de maatschappij</i>	23
3.2. Leeftijd: een flexibel juridisch begrip?	25
4. Economische benadering: leeftijd in de bedrijfswereld	28
4.1. Van stereotypen tot discriminatie	29
4.1.1. <i>Te jong? Te oud? IPSOS-onderzoek over leeftijdsgebonden stereotypen op de werkvloer</i>	29
4.1.2. <i>Het fenomeen van de zelfbanning</i>	30
 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Leeftijdsgebonden discriminatie op de werkvloer: een contraproductieve factor</i>	30
4.1.3. <i>Diversiteitsbarometer Werk</i>	33
4.2. Sociaal overleg en het verbod op leeftijdsdiscriminatie	35
 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Leeftijdsgebonden diversiteit: tijd voor fundamentele veranderingen</i>	36
 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Leiden sommige maatregelen die bedoeld zijn om bepaalde leeftijdscategorieën te beschermen er toe dat juist die categorieën uitgesloten worden?</i>	37
4.3. Actief ouder worden: kritische kanttekening	38
 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Kritische kijk op de notie actief ouder worden</i>	38
5. Leeftijd staat ook bij andere maatschappelijke kwesties centraal	42
5.1. Vreemdelingenrecht: leeftijd als voorwendsel om migratiestromen te beheersen	43
5.2. Handicap na je zestigste	45
 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Handicap en ouder worden: twee realiteiten, twee maatschappelijke uitdagingen</i>	45
5.3. Onderwijs en het recht op participatie van jongeren	46
5.4. Andere specifieke dossiers van het Centrum	47
5.4.1. <i>Goederen en diensten: verzekeringen, kredieten en bescherming van de consument</i>	48
5.4.2. <i>Huisvesting</i>	50
5.4.2.1. <i>Openbare huisvesting</i>	50
5.4.2.2. <i>Private huisvesting</i>	51
5.4.3. <i>Vrije tijd/vrijwilligerswerk</i>	52
5.4.4. <i>Rusthuizen: diversiteit voor en achter de schermen</i>	52
6. Conclusie	56

Hoofdstuk 2. Cijfers 61

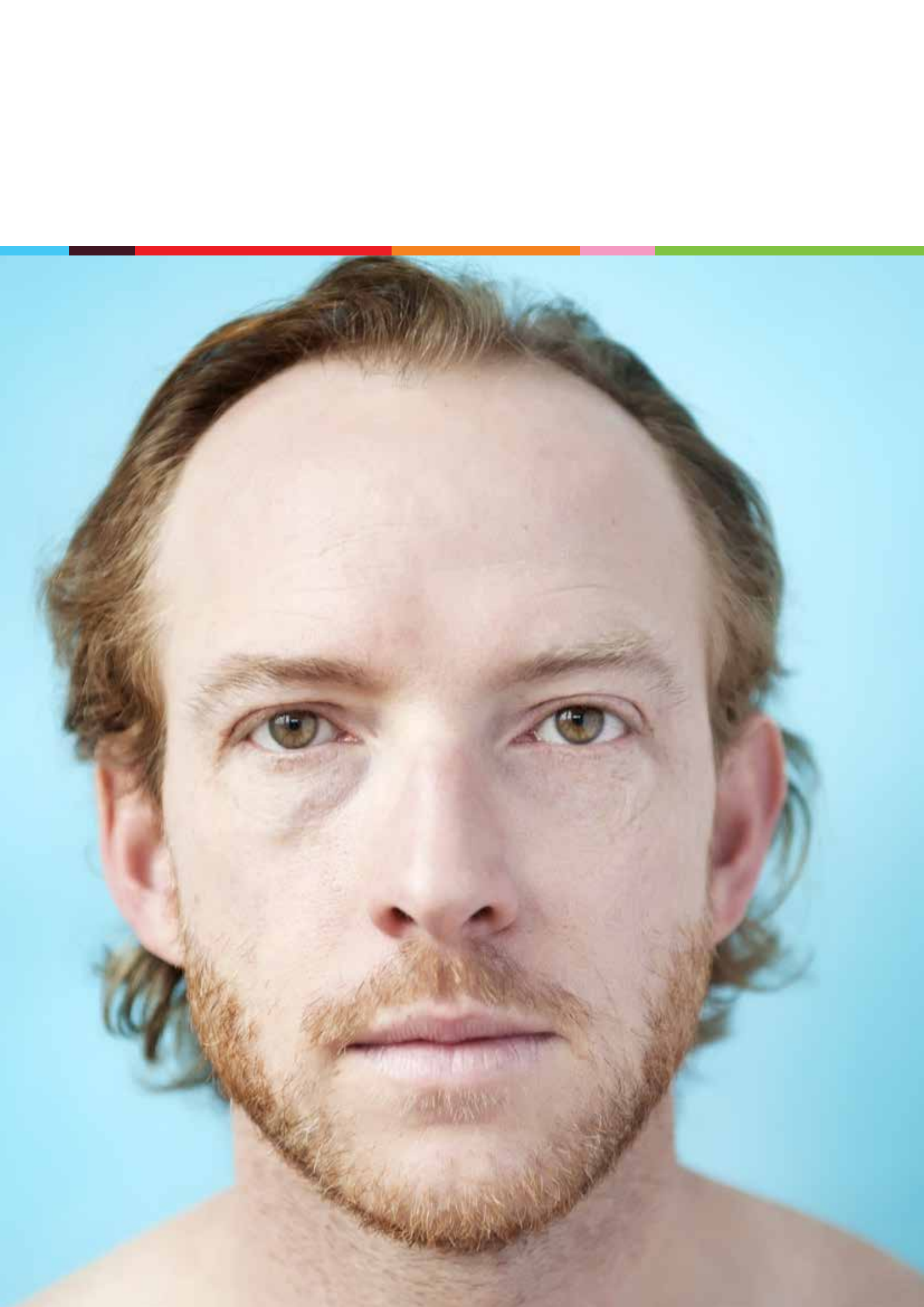
1. Discriminatie	64
1.1. 4.226 meldingen	66
1.1.1. <i>Feiten waarover het Centrum de meeste meldingen kreeg</i>	68
1.1.2. <i>Analyse meldingen 'Centrum niet-bevoegd' 2012</i>	69
1.2. 1.315 dossiers 'Centrum bevoegd'	70
1.2.1. <i>Dossiers geopend in 2012: een overzicht</i>	70
1.2.2. <i>Analyse van de nieuwe dossiers per discriminatiegrond</i>	72
1.2.2.1. 'Raciale' criteria: 542 dossiers	72
1.2.2.2. Handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand: 309 dossiers	74
1.2.2.3. Geloof of levensbeschouwing: 265 dossiers	75
1.2.2.4. Leeftijd: 93 dossiers	77
1.2.2.5. Fortuin (vermogen): 92 dossiers	78
1.2.2.6. Seksuele geaardheid: 82 dossiers	78
1.2.3. <i>Analyse van de nieuwe dossiers per maatschappelijk domein</i>	78
1.2.3.1. Toegang tot goederen, diensten en activiteiten: 431 dossiers	79
1.2.3.2. Werk: 332 dossiers	81
1.2.3.3. Media: 243 dossiers	82
1.2.3.4. Samenleving: 102 dossiers	83
1.2.3.5. Onderwijs: 99 dossiers	84
1.2.3.6. Politie en justitie: 53 dossiers	85
1.2.3.7. Sociale bescherming: 41 dossiers	86
1.2.4. 1.249 afgesloten dossiers in 2012: beoordeling en resultaat	86
2. Vormingen	88

Hoofdstuk 3. Thematische dossiers 93

1. Werk	94
1.1. Tendensen	95
1.2. Onder de loop: 'discriminerende' belaging op het werk; vraag naar betere regels en meer samenwerking in het veld	95
1.3. Acties	100
1.4. In de steigers	102
2. Onderwijs	104
2.1. Tendensen	105
2.2. Onder de loop: meten is weten, ook in het Vlaamse onthaalonderwijs	106
2.3. Onder de loop: discriminatie op school in perspectief geplaatst in de Franse Gemeenschap	107
2.4. Acties	108
2.5. In de steigers	109

3.	Huisvesting	110
3.1.	Tendensen	111
3.2.	Onder de loep: lokale verankering in België	111
3.3.	Acties van het Centrum	114
3.4.	In de steigers	115
4.	Seksuele geaardheid	118
4.1.	Tendensen	119
4.2.	Onder de loep: homofoob geweld	120
	 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Een brug tussen holebi's en de politie</i>	122
4.3.	Acties	123
4.4.	In de steigers	123
5.	Handicap	126
5.1.	Tendensen	127
5.2.	Onder de loep: inclusief onderwijs	127
	 EXTERNE BIJDRAGE: <i>'Het is beter dat wij gewoon tussen de andere kinderen zitten'</i>	128
5.3.	Acties van het Centrum	129
5.4.	In de steigers	130
	Hoofdstuk 4. Rechtspraak en onderhandelde oplossingen	133
1.	Inleiding	134
2.	Overzicht van de rechtspraak	136
3.	Enkele interessante uitspraken	142
4.	Gerechtelijke stappen van het Centrum	146
5.	Onderhandelde oplossingen	152
	Hoofdstuk 5. Aanbevelingen	157
	Hoofdstuk 6. Het Centrum netwerk	161
1.	Nationaal	162
1.1.	Vlaamse Meldpunten discriminatie	163
	 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Vlaamse Meldpunten discriminatie</i>	163
1.2.	Samenwerkingsprotocollen met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap	164
1.3.	Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest	165
1.4.	Gemeenten	165

2.	Internationaal	168
2.1.	Het Europees Bureau voor de grondrechten (Fundamental Rights Agency)	169
2.2.	Raad van Europa: European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)	169
2.3.	National Contact Point on Integration (NCPI)	170
2.4.	Equinet	170
	 EXTERNE BIJDRAGE: <i>Equinet, het Europese netwerk van 'equality bodies'</i>	170
	Bijlagen	173
1.	Externe cijfers	174
1.1.	Politie	175
1.2.	Parketten	176
2.	Overzicht van de meldpunten voor racisme en discriminatie	184





VOORWOORD

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (het Centrum) geeft elk jaar drie jaarverslagen uit die een stand van zaken geven van en aanbevelingen formuleren in elk van de domeinen waarvoor het bevoegd is: Migratie, Mensenhandel en Discriminatie/Diversiteit. Daarnaast maakt het een verslag op over zijn algemene werking.

2012 is door de Europese Unie benoemd tot het 'Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties'. Het Centrum besteedde het voorbije jaar niet alleen extra aandacht aan dat thema, het besliste ook om de Focus van dit 'Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit' aan het discriminatiecriterium leeftijd te wijden.

De Focus van de voorbije jaren (handicap in 2009, seksuele geaardheid in 2010, vrijheid van meningsuiting in 2011) was telkens geworteld in de dossiers en meldingen die het Centrum ontvangt, en in de rechtspraak waaraan het zijn standpunt kon toetsen. Voor het criterium 'leeftijd' is dat minder vanzelfsprekend: het individuele recht op niet-discriminatie botst al vaker tegen het collectieve belang van een maatschappij die sinds jaar en dag volgens verschillende leeftijdscategorieën geordend is.

We zullen zien dat leeftijdsdiscriminatie door nationale en Europese rechters minder consequent bestraft wordt dan bijvoorbeeld discriminatie op basis van een handicap. Als maatschappij beschouwen we 'leeftijd' nog vaak als een objectief en rechtvaardig criterium waarop men een onderscheid mag maken. Het Centrum zelf worstelt soms met de spanning tussen de Antidiscriminatiewet en andere wetten of regels die bepaalde leeftijdscategorieën willen beschermen – een spanning die vragen oproept die we niet altijd kunnen beantwoorden. Daarom laten we in het openingshoofdstuk van dit jaarverslag vaker dan voorheen externe auteurs de pen voeren.

Wat biedt het jaarverslag daarnaast?

De meldingen van discriminatie anno 2012 bevestigen de tendensen van de voorbije jaren. Racisme blijft de discriminatiegrond 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. Voor een volledig beeld en nadere uitleg verwijzen we u naar hoofdstuk 2 ('Cijfers').

De klassieke thematische dossiers over werk, onderwijs en huisvesting vullen we dit jaar aan met een dossier over seksuele geaardheid en één over handicap. In het eerste van die twee dossiers bekijkt het Centrum de afgelegde weg, twee jaar na zijn Focus over seksuele geaardheid ('Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2010'). In de zomer van 2012 werd België opgeschud door extreme gevallen van homofob geweld, waarbij twee mensen zelfs het leven lieten. Het Centrum analyseert het homofobe geweld en reikt werkpistes aan. Begin 2013 hebben de verschillende regeringen in ons land een gemeenschappelijk actieplan tegen homofob en transfoob geweld gelanceerd: het begin van een werk van lange adem.

In 2011 is het Centrum aangeduid als onafhankelijk opvolgingsorgaan van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, dat ons land in 2009 ratificeerde. Het thematische dossier over handicap beschrijft enkele voorstellen van het Centrum die de hindernissen verwijderen die personen met een handicap beletten om op voet van gelijkheid deel te nemen aan de maatschappij. We breken ook een lans voor inclusief onderwijs: volgens het VN-Verdrag heeft elk kind daar recht op. Wat het aantal kinderen betreft die ondanks een beperking in het 'gewoon' onderwijs terecht kunnen, vinden we België helaas onderaan de Europese rangschikking terug.

Ook in 2012 werkte het Centrum nauw samen met gewesten en gemeenschappen, zodat slachtoffers van discriminatie in heel het land steun en bescherming krijgen zonder zich het hoofd te hoeven breken over de vraag of iets federale dan wel gewest- of gemeenschapsmaterie is. Zo stond het Centrum de Vlaamse Meldpunten discriminatie bij in de behandeling van meldingen en het opzetten van informatiecampaagnes. Aan Franstalige kant werden de samenwerkingsprotocollen ook voortgezet en werd het gemeentelijke netwerk verstevigd. Na de gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober stuurde het Centrum een open brief aan alle mandatarissen om hen aan te sporen oog te hebben voor diversiteit in hun gemeente en om hun onze expertise aan te bieden.

We wensen u veel leesplezier toe.

Edouard Delruelle, *Adjunct-directeur*
Jozef De Witte, *Directeur*





Hoofdstuk 1.

FOCUS LEEFTIJD: BESCHERMINGS- OF UITSLUITINGS- CRITERIUM?



1. **INLEIDING**

De Europese Unie heeft 2012 uitgeroepen tot het 'Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties'. Het lag voor de hand dat het Centrum daaraan het voorbije jaar prioritair aandacht zou besteden, zoals het in zijn 'Strategisch Plan 2011-2013' had vooropgesteld. Het was al even vanzelfsprekend dat het de Focus van dit 'Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit' aan het thema zou wijden.

Leeftijd is geen discriminatiecriterium als alle andere. Veel mensen lijken leeftijdsdiscriminatie minder erg te vinden dan bijvoorbeeld discriminatie op grond van gender of herkomst. Die criteria zoomen in op een bijzonderheid, terwijl wij allemaal alle fases van het leven doorlopen. Is het niet 'normaal' dat we als 'jongere' anders worden behandeld dan als 'oudere', hoewel dat onderscheid erg relatief is? De bijdrage van Axel Gosseries gaat in op de implicaties van dat soort 'intuïtie'; hij stelt voor dat een rechtvaardig sociaal systeem niet alleen de gelijkheid beoogt tussen leeftijdscategorieën, maar ook en vooral die tussen geboortecohorten (zodat gelijkheid wordt bekeken vanuit de invalshoek van een 'volledig leven').

'Leeftijd', complexer dan andere discriminatiecriteria?

De volgende bijdragen tonen vooral aan dat het leeftijdscriterium heel wat complexer is dan de andere criteria, om minstens drie redenen.

Ten eerste omdat leeftijd niet alleen een discriminatiefactor, maar ook een beschermingsfactor kan zijn. Heel wat rechten of maatregelen worden aan bepaalde leeftijdscategorieën verbonden om ze te beschermen. Kinderrechten – zeker op vlak van vreemdelingenrecht, zoals we verderop zullen zien – berusten volledig op dat principe.

Leeftijd is bovendien een structureel kenmerk van generaties en legt een link tussen de generaties die de antropologische grondslag van elke samenleving vormen. Het is dan ook geen toeval dat de EU die twee elementen met elkaar in verband brengt: geen samenleving zonder verwantschapsbanden, die een verschillende plaats toekennen aan ouders en kinderen, of zonder onderwijsinstellingen, die de rol vastleggen van leraars en leerlingen, oude en nieuwe leerlingen enzovoort.

Elke valorisatie van een leeftijdscategorie kan ook tot averechtse effecten leiden of op zijn minst vragen

oproepen. Moeten we het pleidooi voor 'actief ouder worden' echt interpreteren als langer werken met de bijbehorende herziening van het pensioenstelsel? Ligt het 'bevoordelen van jongeren' niet deels aan de basis van de massale discriminatie waaraan 45-plussers op de arbeidsmarkt zijn blootgesteld?

Alleen al om die redenen wil het Centrum de aandacht vestigen op de complexe vragen die dit thema oproept. Daarom hebben we hier ook geen eenduidige of definitieve boodschap te brengen: ons werk is veeleer verkennend. We willen in de eerste plaats de aandacht vestigen op leeftijd als grond voor discriminatie.

Studies

De bijdragen aan deze Focus sluiten bij die logica aan. De meeste vloeien voort uit een seminarie dat het Centrum op 29 november 2012 organiseerde. We hebben ons ook op andere studies gebaseerd die het Centrum besteld en/of zelf uitgevoerd heeft.

Een ervan is de eerste 'Diversiteitsbarometer Werk', die het Centrum op 5 september 2012 publiceerde. Die barometer leverde op het eerste gezicht weinig verrassingen op: vreemdelingen en personen met een handicap krijgen moeilijker toegang tot de arbeidsmarkt. Maar hij bracht nog een ander fenomeen aan het licht, waarover minder vaak wordt gesproken: de discriminatie van 45-plussers. Uit een test bleek dat kandidaten uit die leeftijdscategorie een 'discriminerend nadeel' van 7 tot 8 procentpunten ondervonden in vergelijking met 35-jarige kandidaten. Die kloof was zonder meer de grootste. Bij navraag zei ongeveer de helft van de HR-managers dat de leeftijd van een kandidaat invloed heeft bij de finale selectie. Slechts 1 onderneming op 3 geeft aan te investeren in opleidingen voor 45-plussers. En 1 Belg op 3 vindt dat een onderneming met vooral 'oudere' werknemers minder goed scoort.

Deze gegevens sluiten aan bij een tweede studie van het Centrum: 'Te jong? Te oud? Welke invloeden hebben leeftijdsgebonden stereotypen op werkgelegenheid en arbeidsbetrekkingen?' Die leverde een wirwar van negatieve en positieve stereotypen op. Zo

**Veel mensen lijken
leeftijdsdiscriminatie
minder erg te vinden dan
bijvoorbeeld discriminatie
op grond van gender of
herkomst.**

vonden de ondervraagde werknemers oudere werknemers duur, minder gemotiveerd, fysiek zwakker en dus minder productief, weigerachtig tegenover verandering, ongeschikt voor nieuwe technologieën, weinig flexibel, nostalgisch en gesloten. Anderen vonden hen loyaal, volwassen, rustig, altruïstisch en heel ervaren, iets waarop andere werknemers konden terugvallen. Jongeren werden dan weer gezien als lui en nonchalant, arrogant, gehecht aan hun eigen comfort, ambitieus en streberig, labiel en afhankelijk, respectloos en niet loyaal. Anderen vonden jongeren internetminded, dynamisch, open, leergierig, creatief en vernieuwend.

Leeftijd is niet alleen een discriminatiefactor, maar ook een beschermingsfactor. Heel wat rechten of maatregelen worden aan bepaalde leeftijdscategorieën verbonden om ze te beschermen.

‘Te jong? Te oud?’ wees op de noodzaak om de contacten tussen jonge en oudere werknemers te stimuleren. Opvallend was ook dat de meeste oudere werknemers meer met jongeren willen samenwerken. Maar het opvallendst was dat 1 op

3 ondervraagden vond dat discriminatie op grond van leeftijd op de werkplek gerechtvaardigd was. Dat leidt tot twee tegengestelde conclusies:

- » Discriminatie op grond van leeftijd wordt onderschat; de werknemers zelf staan achter stereotypen en achter het discriminerende gedrag van bepaalde werkgevers.
- » De opinies van de ondervraagden zijn niet meer dan een afspiegeling van het sociaal en antropologisch structurerende karakter van leeftijd en van de daarmee samenhangende gevallen van discriminatie.

Perspectieven

Met het oog op de toekomst trekken minstens twee elementen onze aandacht.

Enerzijds zijn er de zogenoemde ‘positieve acties’. De antidiscriminatiewetgeving van 2007 bepaalt dat de regering in een Koninklijk Besluit de voorwaarden moet vastleggen om van het non-discriminatiebeginsel af te wijken met als doel een categorie van werknemers (arbeid) of klanten (goederen en diensten) te helpen of te bevoordelen. De regering bereidt momenteel zo’n Koninklijk Besluit voor. Bij de maatregelen zal voor positieve acties het vaakst teruggegrepen worden naar de discriminatiegrond leeftijd.

Anderzijds moeten we oog hebben voor de combinatie van het criterium ‘leeftijd’ met andere discriminatiegronden. We denken vooral aan:

- » Discriminatie waarvan jonge vreemdelingen het slachtoffer zijn. Daarin spelen twee of zelfs drie gronden mee: herkomst, leeftijd en gender. De debatten spitsen zich vooral op het etnische motief toe, maar de discriminatie laat zich het sterkst voelen omdat ze gekoppeld is aan een leeftijdscategorie.
- » De combinatie van leeftijd (45-/50-plussers) met een handicap of een slechte gezondheidstoestand. De bijdrage van Gisèle Marlière gaat over mensen met een handicap. Wat de gezondheidstoestand betreft, weten we dat het effect van hogere productiviteit en langer werken in de toekomst ongunstig zal uitpakken voor de gezondheid van bepaalde categorieën van werknemers. Hoe kunnen we voorkomen dat ze in de invaliditeit verzeild raken en/of ontslagen worden? Dat is een uitdaging voor de beleidsmakers.

Dit zijn maar enkele problemen die gepaard gaan met leeftijd als discriminatiegrond. Er is, met andere woorden, nog werk aan de winkel.

Inleidende opmerking

Leeftijd is één van de zogenoemde ‘beschermde’ criteria door de antidiscriminatiewetgeving¹. En toch wordt het vaak als een volledig neutraal, rechtvaardig en niet-discriminerend onderscheidingscriterium beschouwd. Met name heel wat reglementen en wetten gebruiken het nog altijd.

Net omdat dit criterium zo complex en miskend is en het nog niet zonder meer als discriminatiefactor wordt erkend, vond het Centrum het tijd om er een stand van zaken over te maken.

Daarom heeft deze Focus een **verkenkend karakter**. We geven het woord aan partners die met hun **externe bijdrage** inspiratie bieden om de uitdagingen die met het criterium leeftijd gepaard gaan aan te pakken. Aan de hand van **individuele discriminatiedossiers** die het Centrum heeft behandeld en van studies die het heeft uitgevoerd, gaan we vervolgens dieper op het criterium in.

1 Voor een overzicht van de antidiscriminatiewetgeving: zie www.diversiteit.be, rubriek 'Wetgeving'.



2.

SOCIOLOGISCHE BENADERING: LEEFTIJD ALS AMBIVALENT CRITERIUM

Of: hoe kunnen de antidiscriminatiewetgeving en de rechtspraak de consensus bijsturen die de maatschappij regelt op basis van leeftijd?

Leeftijd ligt aan de basis van identiteit, rechten en functies. Zo is er het zogenoemde ternaire model dat stelt dat *“de staat met zijn sociale wetgeving en zijn beleid de spil vormt van een proces van specialisatie en ordening in drie leeftijdsgroepen met een duidelijk afgebakende functie: voorbereiding op werken gedurende het schoolleven, werken gedurende het volwassen leven en welverdiende rust gedurende het pensioen. Deze institutionalisering uit zich in de leeftijdsgroepen die het uitgangspunt vormen voor de werking van de sociale beschermingsstelsels.”*

Maar leeftijd als structureel maatschappelijk criterium kan ook tot uitsluiting en discriminatie leiden.

Het Centrum ontvangt geregeld meldingen die die spanning illustreren. Zo werd een sollicitant naar eigen zeggen afgewezen door een kleine organisatie uit de Brusselse socioculturele sector, omdat de werkgever hem wegens zijn leeftijd heel wat vakantiedagen moest toekennen. De eindeloopbaanregeling, die oudere werknemers aan het werk moet houden, blijkt nuttig voor werknemers maar pakt negatief uit voor werkzoekende 45-plussers.

Afhankelijk van het kader en de regels die van toepassing zijn, kan eenzelfde persoon op een bepaalde leeftijd bescherming genieten of uitgesloten worden.

Onderzoekers als Marie Mercat-Bruns verwijzen naar de struikelblokken in de strijd tegen leeftijdsgebonden discriminatie² en naar het aandeel van de Amerikaanse doctrine over discriminatie (Minow, 1990), die aan de basis ligt van een ruimere denkoefening over de valkuil van de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen: *“Of we nu rekening houden met verschillen, concrete gelijkheid, het anders behandelen van mensen naargelang de omstandigheden; of die verschillen, het beginsel van non-discriminatie of de formele gelijkheid gewoonweg negeren om besteding te voorkomen, we bevinden ons sowieso in een impasse over hoe we omgaan met dat verschil. Als we het erkennen, houden we het beeld van de kwetsbare oudere of jonge werknemer in stand; als we het negeren*

en opteren voor een strikte gelijkheid zonder onderscheid tussen individuen, bestendigen we het verschil toch omdat we een eventuele ongelijkheid niet compenseren.”

Dat spanningsveld tussen bescherming en uitsluiting is emblematisch als we kijken naar de Europese rechtspraak over discriminatie en leeftijd op de arbeidsmarkt; het maakt het immers moeilijk om rekening te houden met leeftijdsgebonden reguleringsmechanismen bij het toepassen van non-discriminatiebeginsels.

Om dieper op het spanningsveld in te gaan, geeft het Centrum het woord aan Alexandra Poli, aangesteld onderzoekster bij het Franse Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) en gespecialiseerd in het antidiscriminatiebeleid van overheden. Ze focust op de situatie in Frankrijk, die heel vergelijkbaar is met de Belgische situatie wat de strijd tegen leeftijdsgebonden discriminatie betreft.

Axel Gosseries, gekwalificeerd onderzoeker van het Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS) en professor aan de UCL, kaart vervolgens aan of leeftijdsgebonden onderscheid rechtvaardig is.

EXTERNE BIJDRAGE

Het dilemma bij de erkenning van leeftijdsgebonden discriminatie: uitsluiten of beschermen?

Alexandra Poli: Aangesteld onderzoeker bij het *Centre national de la Recherche scientifique* (Parijs) en lid van het *Centre d'Analyse et d'Intervention Sociologiques* aan de *Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales* in Parijs

“Leeftijdsgebonden discriminatie is een ambivalent gegeven, dat uitsluiting aan bescherming paart. Heel wat leeftijdsgebonden maatregelen hebben immers te maken met sociale bescherming. Het vooruitzicht van een leeftijdsneutrale samenleving moet dan ook omzichtig worden benaderd³.”

In nauwelijks tien jaar tijd is men helemaal anders tegen discriminatie gaan aankijken: er is flinke vooruitgang geboekt met de gelijkstelling van de criteria, die vandaag een juridische en institutionele realiteit is. Leeftijd is intussen één van de discriminatiegronden. Achter die vaststelling, die grotendeels theoretisch is, blijft de vraag over de plaats van leeftijd binnen het discriminatiescala voor heel wat gespreksstof zorgen. Door het specifieke karakter van die vorm van discriminatie, en door de evolutie in de interpretatie van de antidiscriminatienorm, die voor alle criteria nog heel broos is.

Het leeftijds criterium is in de eerste plaats ambivalent omdat het naar een universele dimensie verwijst. Iedereen kan zich vereenzelvigen met vormen van leeftijdsgebonden discriminatie, maar leeftijdsgebonden verschillen kunnen ook gemakkelijk objectief en billijk overkomen afhankelijk van biologische normen die het pad effenen voor een reeks vooroordelen en stereotypen.

Het ambivalente karakter van leeftijdsgebonden onderscheid uit zich ook in de spanning die bij de interpretatie van de gevolgen meespeelt. Voor sommigen komen die gevolgen neer op sociale bescherming, voor anderen op discriminatie. Het leeftijds criterium kan niet alleen een discriminerende factor zijn, maar ook een wettelijk criterium dat bescherming biedt. Daardoor verschilt leeftijd sterk van andere discriminatiegronden.

Voor een goede kijk op het ambivalente karakter van leeftijdsgebonden discriminatie moeten we eerst aandacht schenken aan de opkomst van het begrip na een dubbele Europese impuls. De antidiscriminatie dynamiek vloeit voort uit artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam en de Richtlijnen Ras (2000/43/EG) en Arbeid (2000/78/EG). De bezorgdheid over de tewerkstellingsgraad van ouderen zit vervat in de Europese strategie voor tewerkstelling en werd in 2001 op de top van Stockholm vertaald in de doelstelling van een tewerkstellingsgraad van 50 procent voor de 55- tot 64-jarigen tegen 2010. België en Frankrijk haalden die doelstelling niet. In beide landen heerst nog altijd de 'cultuur van de vroege uitdiensttreding'⁴. Dat neemt niet weg dat deze beide voedingsbodems voor het begrip leeftijdsgebonden discriminatie ons confronteren met uiteenlopende intenties die vragen om nader onderzoek voor de interpretatie en toepassing ervan.

We focussen hier op de manier waarop ondernemingen in Frankrijk met de kwestie zijn omgegaan sinds de wetgever hen

had verplicht om vanaf 1 januari 2010 een plan voor of overeenkomst met oudere werknemers uit te werken. Dat onderzoeksthema verduidelijkt perfect welke uitdagingen gepaard gaan met de aanpak van leeftijdsgebonden discriminatie en brengt onder meer aan het licht hoe weinig er terecht komt van het plan om oudere werknemers beter te beschermen.

De resultaten van twee onderzoeken⁵ over de toepassing en de interpretatie van het non-discriminatiebeginsel in privéondernemingen tonen aan dat ondernemingen bij het uitstippelen van hun beleid op heel verschillende manieren omspringen met het leeftijds criterium. Eenzelfde onderneming hanteert voor verschillende praktijken soms andere leeftijdsnormen. We stellen drie soorten benaderingen vast: focussen, neutraliseren en discrimineren. Een onderneming kan leeftijd bijvoorbeeld voorstellen als één van de kernpunten van haar diversiteitsbeleid. Heel wat ondernemingen grepen de context van de invoering van een diversiteitsbeleid immers aan om de kwestie van oudere werknemers op de agenda te plaatsen. Leeftijd werd zo, net als herkomst, geslacht en handicap, één van de pijlers van diversiteit, waardoor het verband tussen de kwestie van de tewerkstelling van ouderen en de strijd tegen discriminatie vervaagde of zelfs helemaal aan het zicht werd onttrokken. De dynamiek die ontstond rond de tewerkstelling van oudere werknemers in ondernemingen grijpt maar zelden terug naar de notie 'discriminatie'. Ze steunt vooral het idee van de noodzaak aan een nieuw leeftijdsgebonden personeelsbeleid of aan een collectieve reorganisatie van het werk op basis van de leeftijd. Omdat ondernemingen diversiteit vaak afschilderen als een natuurlijke neiging, blijft de aanwezigheid van oudere werknemers vaak beperkt tot het managementniveau. In het beste geval wordt het evenwicht tussen de werknemers hersteld. Als de 'kwestie van de oudere werknemers' al thuis hoort in het diversiteitsplaatje, stelt die de managementpraktijken nauwelijks in vraag. Meestal blijft ze wat hangen in de rand, zoals we hebben kunnen vaststellen in het kader van het onderzoek naar wervingsprocedures. De meeste *recruiters* beweren 'een neutraal personeelsbeleid qua leeftijd te voeren'. De HR-procedures fungeren volgens hen immers als een natuurlijk schild tegen discriminatie. De ambitie om te focussen op het leeftijds criterium leidt zo al snel tot de neutralisatie ervan. Nochtans laten deze leeftijds-

4 A.-M. Guillemard, *L'âge de l'emploi*, Armand Colin, Parijs, 2003.

5 V. Caradec, C. Lefrançois & A. Poli, 'Diffusion et appropriation de la 'discrimination sur l'âge' en France', verslag voor MiRe-DREES, december 2008, Vol. 2 van het onderzoek 'Inégalités, discriminations, reconnaissance. Recherche sur les usages sociaux des catégories de la discrimination' onder leiding van Vincent Caradec en Milena Doytcheva, MiRe-DREES, 2008. Melo David (et al), 'Manières de recruter: L'égalité des chances à l'épreuve de l'expérience des recruteurs', verslag Dares/Halde, 2012.

neutrale normen die recruiters zich in de praktijk zo gezegd eigen hebben gemaakt en die zogenaamd objectief werken omdat ze alleen rekening houden met de competenties van de kandidaat, net een heel flexibele interpretatie van de leeftijd van de kandidaat toe, waardoor de deur wagenwijd openstaat voor discriminatie.

Het lijkt cruciaal om vragen te stellen bij de motieven achter leeftijdsgebonden discriminatie. In de debatten en in de praktijk lopen immers twee redeneringen parallel die soms zelfs door elkaar worden gehaald, hoewel ze symbool staan voor radicaal verschillende en zelfs tegenovergestelde visies. De eerste gaat uit van een economische logica die zegt dat werkloze 50- en 60-plussers duur zijn, dat ze niet bijdragen tot de financiering van pensioenen op een ogenblik dat de internationale concurrentie verplicht om alle beschikbare middelen in de strijd te gooien en we 50- en 60-plussers aan het werk moeten houden of opnieuw aan het werk moeten helpen. De tweede redenering gaat uit van het idee dat de strijd tegen leeftijdsgebonden discriminatie wel degelijk kadert in een visie van sociale gerechtigheid en dat we leeftijdsgebonden onrecht in alle aspecten van het leven moeten aanpakken.

Beide redeneringen brengen ons bij de vraag welke plaats leeftijd heeft tussen de andere discriminatiecriteria, zowel binnen de genealogie van de strijd tegen discriminatie als binnen de overdrachtlogica van manieren van aanpak en omgang tussen de verschillende criteria. De andere vraag gaat over het ambivalente karakter van het leeftijdscriterium, dat een spanningsveld creëert tussen uitsluiting en bescherming. De strijd tegen leeftijdsgebonden discriminatie kan immers leiden tot het opnieuw in vraag stellen van de sociale voorzieningen die historisch gezien uitgaan van leeftijd. Zo wordt de verplichte pensioenleeftijd vandaag in vraag gesteld omdat die discriminerend werkt. Maatregelen die uitgaan van een leeftijdsdrempel, kunnen voor sommigen een belemmering vormen, terwijl ze anderen net bescherming bieden.

We kunnen ons in ieder geval afvragen of we ons vandaag niet op een kantelpunt bevinden voor het gebruik van het leeftijdscriterium binnen het sociaal beleid en de regels die ons bestaan bepalen. Omdat dit minder rechtvaardig lijkt, kan het gemakkelijker als discriminatie worden aanzien. Hoewel het gebruik van leeftijdsdrempels binnen het sociaal beleid lange tijd als een bescherming werd beschouwd, worden ze vandaag vanwege hun mogelijk discriminerende karakter in vraag gesteld. Algemene en uniforme kadercriteria zoals leeftijd lijken te strikt en te onpersoonlijk om rekening te kunnen houden met het unieke karakter van individuen en met het traject dat ze afleggen.

Als leeftijd in de toekomst niet meer dezelfde rol speelt binnen het sociale systeem dat ons bestaan regelt, welke criteria gaan dan wel doen? Twee tegenstrijdige criteria worden vaak naar voren geschoven. Het criterium 'duur' is nooit echt verdwenen, maar moest bij de opeenvolgende pensioenhervormingen onderdoen voor het begrip leeftijdsdrempel⁶; het criterium 'competentie' maakt abstractie van alle sociale kenmerken van het individu (geslacht, leeftijd, herkomst enzovoort) en houdt alleen rekening met kennis, knowhow en ervaring die nuttig zijn voor de werkgever. Dit criterium moest elke vorm van leeftijdsgebonden onderscheid ongedaan maken en wordt (te) vaak afgeschilderd als het criterium dat het non-discriminatieprincipe in de praktijk omzet.

We moeten ook omzichtig omspringen met de utopie van een leeftijdsneutrale samenleving: in het zog van onze logica om verschillen weg te werken, kunnen onderliggende vooroordelen en stereotypen opduiken. Daarmee moeten we terdege rekening houden. Nieuwe vormen van sociale bescherming dringen zich hier op.

EXTERNE BIJDRAGE

Specifieke kenmerken van leeftijd en het belang ervan

Axel Gosseries: Gekwalificeerd onderzoeker van het Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS), Professor aan de Université Catholique de Louvain (Chaire Hoover d'éthique économique et sociale)

"Een van de voordelen van ouderdom is dat men naast de eigen leeftijd al alle leeftijden heeft gehad"
Victor Hugo

Veel mensen vinden een verschil in behandeling op grond van leeftijd niet zo problematisch als een verschil in behandeling op grond van gender of etnische afstamming. Is dat moreel gerechtvaardigd? Om dat te staven, moeten we proberen in kaart te brengen wat er zo specifiek is aan het criterium leeftijd. Vervolgens moeten we verbanden leggen tussen deze specifieke kenmerken enerzijds en de stelling dat dit moreel gezien minder erg is of dat er sprake is van een juridische voorkeursbehandeling anderzijds.

6 A. Percheron, *Police et gestion des âgés*, in A. Percheron, R. Remond (uitg.), 'Age et politique', Economica, Parijs, 1991, p. 111.

Een fragment uit de conclusies van advocaat-generaal Jacobs in de zaak-Lindorfer⁷ voor het Hof van Justitie van de EU is een perfect uitgangspunt voor deze denkoefening: *"Geslacht is per definitie een criterium gebaseerd op niet meer dan twee mogelijkheden, terwijl leeftijd een punt op een schaal is. Een op actuariële tabellen gebaseerd verschil in behandeling op grond van geslacht is dan ook een uiterst grove vorm van discriminatie, die zeer radicale generalisaties impliceert, terwijl discriminatie op grond van leeftijd gradueel en op meer subtiele generalisaties gebaseerd kan zijn"* (punt 84).

Hier komen twee belangrijke specifieke kenmerken aan bod. Het eerste heeft te maken met de diversiteit aan leeftijdscriteria die in beleidsteksten worden gehanteerd. Die diversiteit kan wijzen op een gebrek aan coherentie van de wetgever. Waarom wordt de ene leeftijdsgrens op 16 jaar vastgelegd en de andere op 18 jaar, hoewel de leeftijd in beide gevallen verondersteld wordt naar hetzelfde onderliggende kenmerk te verwijzen, zoals het beoordelingsvermogen? Wat in sommige gevallen als een gebrek aan coherentie wordt aanzien, heeft nochtans als voordeel dat zo wordt vermeden dat een bepaalde leeftijdscategorie systematisch op alle mogelijke vlakken (werk, kies- of strafrecht enzovoort) wordt benadeeld. Het niet-binaire karakter van leeftijd maakt dat mogelijk.

Advocaat-generaal Jacobs wijst ook op het interessante verband tussen dit niet-binaire karakter en het idee dat het leeftijdscriterium 'subtielere generalisaties' mogelijk maakt. Meestal gebruikt men een criterium zoals leeftijd als een alternatief criterium (*proxy*) voor een ander kenmerk: werkervaring of een frisse kijk op de zaak, fysieke kracht, beoordelingsvermogen als kiezer of bestuurder enzovoort. Dat brengt ons bij het idee dat leeftijd in vergelijking met bijvoorbeeld geslacht vaker in correlatie wordt gebracht met kenmerken die relevanter zijn voor de beoogde doelstellingen. Daarnaast zouden we kunnen stellen dat wanneer ze vaker worden gebruikt als alternatieve criteria voor eenzelfde kenmerk, de correlatie met dat kenmerk doorgaans sterker is bij leeftijd dan bij geslacht – deels omdat de generalisatie 'subtieler' is. Die beide stellingen moeten vanzelfsprekend verder worden onderzocht.

Verrassend genoeg wijst advocaat-generaal Jacobs niet op een nog belangrijker kenmerk van leeftijd, namelijk dat we in de loop van ons leven allemaal van leeftijd veranderen. Onze etnische afstamming – hoe ruim ook – verandert niet en in de meeste gevallen verandert ons gender ook niet tijdens ons leven. Het veranderende karakter van leeftijd heeft in werke-

lijkheid twee belangrijke gevolgen. Het eerste gevolg sluit aan bij het zogenoemde argument van het volledige leven en kan als volgt worden voorgesteld. Als je op een bepaald moment de rechten van twee personen met een verschillende leeftijd vastlegt, stel je vaak vast dat die rechten niet dezelfde zijn. Zo mag de ene al gaan stemmen terwijl de andere tot de volgende verkiezingen moet wachten; de ene moet naar school, maar mag nog niet gaan werken en de andere wel enzovoort. De hamvraag is of ze op dezelfde leeftijd dezelfde rechten hadden of zullen hebben. Dat is heel iets anders dan discriminatie tussen mannen en vrouwen. In dat geval zal je je nooit afvragen: 'Als die vrouw een man was geweest, zou ze dan dezelfde rechten hebben gehad?' Waarom maken we een vergelijking 'op dezelfde leeftijd' en niet 'op een bepaald ogenblik'? Omdat we ervan uitgaan dat als we dezelfde rechten hebben of hadden dan de volgende of de vorige generatie op dezelfde leeftijd, we over een volledig levenstraject gelijke toegang hebben tot alle prerogatieven waartoe het rechtssysteem ons toegang verleent. Het maakt in dat opzicht ook niet uit of dat vroeger of later het geval was. Het komt erop neer om te geloven dat gelijkheid over een volledig levenstraject relevanter en bevredigender is dan gelijkheid op een bepaald ogenblik.

Het argument van het volledige leven vertelt ons dat een leeftijdsgebonden onderscheid niet problematisch is in zoverre het niet leidt tot een verschil in behandeling over een volledig levenstraject. Dat brengt ons bij twee bedenkingen. De eerste heeft te maken met de beperkingen. Er zijn er namelijk twee. In de praktijk leidt een leeftijdsgebonden onderscheid vaak tot een onderscheid over een volledig levenstraject omdat onze levensverwachting niet dezelfde is. Bovendien verandert het leeftijdsgebonden onderscheid mettertijd door de hervormingen die de wetgever doorvoert. Een leeftijdsgrens – ook al blijft die dezelfde – zal tot slot ook een andere impact hebben op opeenvolgende generaties door veranderende omstandigheden, onder meer de veranderende werkloosheidsgraad. In bepaalde omstandigheden kunnen we betwisten of de gelijkheid over een volledig levenstraject volstaat. Dat is bijvoorbeeld het geval als we ons uitsluitend bezighouden met het lenigen van basisbehoeften die 'voortdurend' gegarandeerd kunnen worden.

De tweede bedenking die het argument van het volledige leven oproept, is na te gaan wat we precies nastreven met onze strijd tegen leeftijdsgebonden discriminatie. Mijn stelling is dat een rechtvaardig rechtssysteem als basismaat niet (alleen) moet meten met leeftijdscategorieën, maar ook (en vooral) met geboortecohorten. Het gaat om twee duidelijk verschillende betekenissen van het woord 'generatie'. Neem

7 Arrest *Lindorfer vs. Raad*, 27 oktober 2005, zaak C-227/04 P.

bijvoorbeeld het positieve actiebeleid op vlak van werkgelegenheid dat meer jongeren of ouderen aan het werk wil helpen. Dat kan ingegeven zijn door de zorg om iedereen te laten participeren. Maar in een omgeving waarin we ervan mogen uitgaan dat de opeenvolgende geboortecohorten over een volledig leven een heel verschillend lot te wachten ligt, kan zo'n maatregel ook zinvol zijn vanuit een optiek van gelijkheid, om eventueel meer jongeren dan ouderen (of omgekeerd) te laten participeren, zodat er tussen de opeenvolgende cohorten meer sprake is van gelijkheid.

Een leeftijdsgebonden beleid uitstippelen om meer gelijkheid tussen de cohorten te creëren, is een doelstelling die helemaal in de lijn ligt van de overwegingen die het Hof van Justitie van de EU legitiem vindt. In verschillende arresten gebruikt het Hof het begrip 'evenwicht tussen generaties'. De overheden moeten in dat geval wel beseffen dat ze tools nodig hebben om de cohorten te analyseren. Zo wordt de rijkdom per inwoner van de verschillende landen gemeten. Beter zou zijn om permanent de rijkdom per inwoner te voorspellen over het volledige leven van de cohorten die elkaar in elk land opvolgen. Men kan bijvoorbeeld coëfficiënten van de verwachte ongelijkheid tussen de verschillende cohorten in eenzelfde land berekenen en op basis daarvan nagaan of leeftijdsgebonden verschillen rechtmatig zijn.

Tot slot wil ik het hebben over het andere gevolg van het veranderende karakter van leeftijd. Je kiest je leeftijd niet, maar in sommige gevallen kan je kiezen op welke leeftijd je bepaalde dingen doet. Zo kan ik tot op zekere hoogte bepalen op welke leeftijd ik een levensverzekering afsluit of bijdragen begin te betalen voor mijn ouderdomspensioen. Maar ik kan niet zeggen dat 'ik het geslacht kan kiezen waarmee ik voor mijn levensverzekering betaal'. Dat onderscheid tussen een 'bepaalde leeftijd' en een 'gekozen leeftijd' kan – zeker bij verzekeringen – belangrijk zijn. Het kan bijvoorbeeld verklaren waarom het geval van een jongere die meer betaalt voor een autoverzekering, als problematischer wordt aanzien dan een verzekerde die pas op latere leeftijd beslist om een levensverzekering af te sluiten en daarom moet instemmen met een hogere premie.

Leeftijd is duidelijk een criterium met heel specifieke kenmerken. Waarom ons rechtssysteem en onze morele intuïtie wat inschikkelijker met leeftijd omspringen, is niet gemakkelijk te duiden. We mogen vooral niet uit het oog verliezen dat de kwestie van leeftijdsgebonden discriminatie evenveel (of meer) vragen oproept over de gelijkheid tussen geboortecohorten dan vragen over het respect voor en het gemengde karakter van leeftijdsklassen. We mogen immers niet vergeten dat onze leeftijd in perfecte correlatie staat met onze geboortedatum.





3.

**JURIDISCHE
BENADERING:
EEN ANDERE
BEHANDELING VOOR
HET CRITERIUM
'LEEFTIJD'?**

3.1. Uitbouw van nationale en Europese rechtspraak

EXTERNE BIJDRAGE

Onderscheid op basis van leeftijd in alle geledingen van de maatschappij

Interview met **Christian Bayart**: advocaat en partner bij advocatenkantoor Allen & Overy; erkend medewerker bij de vakgroep Sociaal Recht van de Universiteit Antwerpen, gespecialiseerd in de antidiscriminatie-wetgeving.

Is het vanuit juridisch oogpunt correct om te stellen dat leeftijdsdiscriminatie ‘anders’ is dan discriminatie op basis van andere gronden, zoals origine of geslacht?

Strikt juridisch kent het Belgische discriminatierecht geen formele hiërarchie van discriminatiegronden, in tegenstelling tot landen als de Verenigde Staten, waar discriminatiegronden wel een rangorde hebben. Maar naar Belgisch recht kan je juridisch dus niet voorhouden dat leeftijdsdiscriminatie anders zou zijn dan geslachtsdiscriminatie. Dat basisprincipe van ons discriminatierecht wordt in het Frans mooi uitgedrukt als het principe van ‘l’égalité des égalités’.

Dat basisprincipe neemt niet weg dat de rechtsbescherming die aan de schending van een welbepaald discriminatieverbod wordt gekoppeld, wel kan verschillen ten aanzien van de schending van een ander discriminatieverbod. Het sanctieapparaat gekoppeld aan de Antidiscriminatiewet is licht verschillend van het sanctieapparaat bepaald in de Antiracismewet. De schending van het leeftijdsdiscriminatieverbod is dus in beperkte mate verschillend gesanctioneerd dan een schending van het discriminatieverbod op grond van huidskleur.

Tussen discriminatiegronden kunnen ook verschillen bestaan wat rechtvaardigingssysteem betreft. Of – en hoe – je als discriminator (de persoon die onderscheid maakt) een onderscheid op grond van een welbepaald criterium kan rechtvaardigen, kan verschillen in functie van het beschermde criterium. Zo geldt bijvoorbeeld voor leeftijdsdiscriminatie een soepeler rechtvaardigingssysteem dan voor geslachtsdiscriminatie.

Je hoort ook vaak dat leeftijd een objectief criterium is, dat iedereen treft: ‘Iedereen bereikt ooit een bepaalde leeftijd.’

Juridisch is dat weinig overtuigend. Ook geslacht is een objectief criterium; en ook daar koppelen we een discrimina-

tiebescherming aan. De hamvraag is of het gebruik van een (objectief) criterium al dan niet verantwoord is. Het tweede argument is niet pertinent en bovendien onjuist: niet iedereen bereikt ooit een bepaalde leeftijd. Uiteraard is leeftijd evolutief, maar er zijn wel meer beschermde criteria die evolutief zijn of kunnen zijn. Denk maar aan nationaliteit, levensovertuiging of handicap. Maar ook geslacht kan vandaag evolutief zijn. Bovendien treft leeftijd elk individu niet op dezelfde manier. We weten allemaal dat alleen al de levensverwachting sterk kan verschillen van individu tot individu. Zeker in een diverse en heterogene maatschappij, waarin levenskansen en levensloop sterk kunnen verschillen op individueel vlak, lijkt het evolutieve karakter van leeftijd me dus een onvoldoende verantwoording om onderscheid op grond van leeftijd per definitie goed te praten.

Dat leeftijd vandaag door sommigen als ‘anders’ wordt beschouwd, is nochtans begrijpelijk. In onze arbeidsmarkt en in onze organisatie van de welvaartsstaat is leeftijd lang en veelvuldig gebruikt als criterium voor onderscheid. Het is ook lange tijd door velen als een perfect legitiem en verantwoord criterium beschouwd. Leeftijdsonderscheid is met andere woorden gedurende lange tijd geïnstitutionaliseerd geweest. In die zin is er ook een sterke parallel te trekken met het verbod op geslachtsdiscriminatie: ook dat werd ingevoerd op een moment dat onderscheid op grond van geslacht nog een van de fundamenteën was van de maatschappelijke ordening. Vandaag kijken velen met enige verwondering naar dat geïnstitutionaliseerde geslachtsonderscheid. Ik sluit niet uit dat onze kinderen in de toekomst met eenzelfde verwondering zullen kijken naar ons gebruik van het leeftijdsonderscheid vandaag.

Dat gezegd zijnde, betwijfel ik niet dat er ook vandaag nog heel wat gevallen zijn waarin leeftijdsonderscheid maatschappelijk wenselijk is en juridisch verantwoord kan worden. Net zoals onderscheid op grond van geslacht in bepaalde gevallen nog maatschappelijk wenselijk en verantwoordbaar is. Maar er zijn ook heel wat gevallen waar het leeftijdsonderscheid een te botte bijl is om onderscheid te maken: het leidt vaak tot sociaal onrechtvaardige situaties en creëert vaak maatschappelijk-economisch ongewenste bijwerkingen. Waarom zouden we die niet aan een discriminatietoetsing onderwerpen?

In haar eerste arrest over de toepassing van de richtlijn 2000/78/EG (zaak C-144/04, Mangold) gaf het Europese Hof van Justitie in 2005 wel aan dat – in de context van arbeid en werkgelegenheid – het verbod van leeftijdscriminatie een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht is. Wat betekent dat concreet?

Kort samengevat: dat het Europese Hof van Justitie het verbod op leeftijdscriminatie ernstig neemt. Het Hof geeft trouwens aan dat het leeftijdscriminatieverbod moet gelezen worden tegen de achtergrond van het grondrecht om te werken dat in het Handvest van de Grondrechten van de EU is geconsacreerd. Het leeftijdscriminatieverbod wordt dus ingezet om de doelstellingen van de actieve welvaartsstaat te bereiken.

Ondertussen gaf diezelfde richtlijn aanleiding tot 22 arresten op prejudiciële verwijzing, waarvan er maar liefst 18 over leeftijd gaan. Wat moeten we hieruit afleiden?

Sommigen leiden daar het controversiële karakter van leeftijdscriminatie (of het verbod daarop) uit af.

Persoonlijk zie ik het eerder als de illustratie van wat we zonet bespraken. Het grote aantal arresten houdt verband met het – in veel lidstaten – lange tijd geïnstitutionaliseerde leeftijdsonderscheid. Die arresten vormen de concrete vertaling van de inherente spanning die bestaat tussen het verbod op leeftijdscriminatie en het traditionele sociaal beleid in veel lidstaten. Uiteraard houdt dat ook verband met het rechtvaardigingssysteem, dat naar Europees recht is gekoppeld aan leeftijdsonderscheid. Het is een soepeler rechtvaardigingssysteem dan dat gekoppeld aan geslachtsdiscriminatie. Maar dat soepeler rechtvaardigingssysteem is precies gekomen om de inherente spanning tussen het verbod op leeftijdscriminatie en het traditionele sociaal beleid in veel lidstaten op te vangen.

Welke beleids- en interpretatieruimte laat Europa in dit domein eigenlijk nog aan de nationale overheden, sociale partners en rechters? De rechtspraak van het Hof van Justitie lijkt op dat punt nogal grillig, maar u ziet toch een aantal ijkpunten en tendensen.

Op dat vlak kan je in de huidige rechtspraak een interessante paradox vaststellen.

Aan de ene kant kan je merken dat het Hof de deur naar de rechtvaardiging van leeftijdsonderscheid ruim heeft opengezet.

Met de regelmaat van de klok bevestigt het dat de wetgever en de sociale partners over een ruime beoordelingsvrijheid beschikken bij de rechtvaardiging van leeftijdsonderscheid. Hoewel het echte toetsingsmodel nog onvoldoende is uitgekristalliseerd, is er toch een duidelijke tendens waar te nemen dat de toetsing door het Hof zeer marginaal is. Het zal een leeftijdsonderscheid pas als verboden discriminatie bestempelen als dat een excessieve inbreuk vormt op gerechtvaardigde aanspraken van de gediscrimineerde werknemer.

Aan de andere kant kan je vaststellen dat de lidstaten en de sociale partners het in veel gevallen erg moeilijk hebben om hun leeftijdsonderscheid succesvol te verantwoorden. Heel wat klassieke arbeidsrechtelijke regelingen die gebaseerd zijn op leeftijd, krijgen een onvoldoende bij hun Europees examen voor het Hof van Justitie. En dat ondanks het feit dat Europa nu een veel makkelijker examen oplegt in geval van leeftijdsdiscriminatie dan in het verleden bij geslachtsdiscriminatie.

In België blijft de factor leeftijd direct of indirect een belangrijke rol spelen in diverse (collectieve) arbeidsregelingen. Denk maar aan het brugpensioen bij herstructurering en bij ontslagselectie, of de moeizame omzetting van de vroegere leeftijdsbarema's naar een systeem dat gebaseerd is op 'levenservaring' – en dat dus eigenlijk nog altijd sterk leeftijdsgebonden is. Zijn die regelingen volgens u verdedigbaar?

Dat hangt van de context af. In een zuiver Belgo-Belgische context blijken veel regelingen nog verdedigbaar, net omdat leeftijdsonderscheid in onze arbeidsmarkt nog zo geïnstitutionaliseerd is. En voorlopig is er weinig appetijt om de institutionele vormen van leeftijdsonderscheid in vraag te stellen. Je merkt dat op alle niveaus: bij de sociale partners in het sociaal overleg, bij de overheid in haar arbeidsmarktpolitiek en bij onze magistraten in hun rechtspraak. Of we onze vertrouwde Belgische regelingen er ook Europees-rechtelijk door krijgen, is nog afwachten. Maar in ieder geval zijn de vooruitzichten voor sommige van die regelingen niet zo gunstig.

We hebben ons jarenlang collectief zo comfortabel gevoeld met dat leeftijdsonderscheid dat we denken dat we niet meer zonder kunnen. Meer nog, en het dossier van de leeftijdsbarema's illustreert dat: we putten ons soms uit in het vinden van creatieve oplossingen, in plaats van het gemaakte en gehanteerde leeftijdsonderscheid op zijn echte sociale of maatschappelijke verdienste te beoordelen.

En tegelijk kampen we met een levensgroot leeftijdsgebonden probleem op onze arbeidsmarkt: we vinden maar

geen fundamentele oplossing voor de lage tewerkstellingsgraad van onze oudere werknemers, met alle afgeleide sociale nadelen van dien. En om de symptomen van dat probleem op te vangen, blijven we bestaande leeftijdsdifferentiaties bevestigen, of nieuwe vormen van (direct of indi-

rect) leeftijdsonderscheid invoeren. Ik vraag me af of dat overmatige gebruik van leeftijd als differentiatiecriteria in het arbeidsmarktbeleid misschien niet eerder de oorzaak van het probleem is in plaats van de oplossing ervan.

3.2. Leeftijd: een flexibel juridisch begrip?

In een samenleving waar alles draait om juridische regels die de objectiviteit hoog in het vaandel (proberen te) dragen, is het niet verwonderlijk dat in heel wat reglementen 'leeftijd' als referentiepunt wordt gebruikt. Maar is dat criterium wel zo objectief? Een blik op sommige bepalingen over jongeren toont aan dat het gebruik van het leeftijdscriterium soms gepaard gaat met subjectiviteit en aanleiding geeft tot heel wat tegenstrijdigheden.

Jongeren krijgen almaar vaker te maken met tal van complexe regels voor alles wat ze doen. Die regels kennen hun niet alleen rechten maar ook plichten toe, waardoor jongeren rechtssubjecten worden. Ze ervaren die regels meestal als een negatieve verplichting, zelden als een noodzakelijke bescherming.

De regels waaraan de jongeren onderworpen zijn, gebruiken vaak het leeftijdscriterium om te bepalen 'wie recht heeft op ...', 'wie onderworpen is aan ...' en 'wie mag ...'. Dat criterium geldt als objectief en transparant: je weet meteen wie bij de groep hoort en wie niet. Het gebruik van een subjectief criterium geeft misschien niet dezelfde rechtszekerheid, maar biedt vaker de mogelijkheid om rekening te houden met individuele karakters. Bovendien neemt zijn objectieve en transparante karakter niet weg dat de keuze voor een 'leeftijdslimiet' vaak arbitrair is. Leeftijd is overigens geen onfeilbare maatstaf voor de maturiteit van de persoon waarop de maatregel van toepassing is.

Enkele voorbeelden doen al gauw beseffen in welke paradoxale situatie jongeren kunnen terechtkomen door wetten die hen, op basis van hun leeftijd, uiteenlopende beperkingen opleggen. Soms lijkt het wel alsof er met twee maten wordt gemeten.

Zo mag een jongere niet stemmen voor hij 18 jaar is, maar kan een jonge delinquent in bepaalde omstandigheden vanaf 16 jaar uit handen worden gegeven en als een volwassene worden berecht.

De leeftijd van seksuele meerderjarigheid bedraagt 16 jaar. Wie seksuele betrekkingen heeft met een minderjarige tussen 14 en 16 jaar maakt zich schuldig aan aanranding van de eerbaarheid of zelfs aan verkrachting, terwijl een minderjarige vanaf 15 jaar tijdens zijn leven kan beslissen om een orgaan af te staan. Het recht om over zijn eigen lichaam te beschikken blijkt rekbaar te zijn.

Een schoolplichtige jongere mag niet zelf kiezen welke levensbeschouwelijke les hij wil volgen – zijn ouders moeten die keuze maken. Diezelfde jongere mag echter vanaf 15 jaar rechtsgeldig een arbeidsovereenkomst ondertekenen, mits de uitdrukkelijke of stilzwijgende toestemming van zijn vader, moeder of voogd.

Het spanningsveld tussen de bescherming en de uitsluiting van jongeren speelt voortdurend, en laat de rechtsweegschaal nu eens naar de ene en dan weer naar de andere kant overhellen.

Bij wetgeving die minderjarigen moet beschermen, lijkt de leeftijdsgrens stabiel te blijven, terwijl bij 'uitsluitende' wetgeving de leeftijdsgrens almaar lager wordt gelegd.

Bij wetgeving die minderjarigen moet beschermen, lijkt de leeftijdsgrens stabiel te blijven, terwijl bij 'uitsluitende' wetgeving de leeftijdsgrens almaar lager wordt gelegd.

Algemeen lijkt justitie veel oog te hebben voor jongeren die het slachtoffer zijn van een strafbaar feit. Denk maar aan de vooruitgang die is geboekt bij de opvang

van kinderen die het slachtoffer zijn van geweld of van seksueel misbruik: hoewel daar ook nog ruimte is voor verbetering, wordt nu bijvoorbeeld de getuigenis van mogelijke minderjarige slachtoffers van misbruik op video vastgelegd, zoals geregeld bij de wet van 28 december 2000.

Maar zodra de jongere ‘de grens overschrijdt’ en een strafbaar feit pleegt, lijkt hij in zeker zin zijn hoedanigheid van te beschermen jongere te verliezen⁸. Het idee dat minderjarigen ongeacht de feiten die ze plegen onder geen beding over één kam kunnen worden geschoren met meerderjarigen en moeten kunnen terugvallen op een apart systeem dat uitgaat van opvoedkundige maatregelen en niet van strafrechtelijke sancties, ligt nochtans aan de basis van de beschermende regeling die werd ingevoerd door de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming.⁹

8 E. Sire-Marin, *La tyrannie de l'âge*, in ‘Mouvements des idées et des luttes’, juli-september 2009, pp. 59 e.v.

9 A. de Terwangne, *La réforme de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse, à la prise en charge des mineurs ayant commis un fait qualifié d'infraction et à la réparation du dommage causé par ce fait*, Bijlage bij ‘Journal du Droit des Jeunes’, oktober 2006.



4.

ECONOMISCHE BENADERING: LEEFTIJD IN DE BEDRIJFSWERELD

4.1. Van stereotypen tot discriminatie

In september 2012 stelde het Centrum de resultaten voor van het eerste luik van zijn diversiteitsbarometer. Dat eerste luik ging over arbeid en tewerkstelling. Het opvallendste resultaat was leeftijdsgebonden discriminatie. Direct na de publicatie van die ‘Diversiteitsbarometer Werk’ maakte het Centrum de resultaten bekend van een onderzoek dat het bij IPSOS had besteld over leeftijdsgebonden stereotypen op de werkvloer. De beide rapporten schetsen een duidelijk beeld van hoe de bedrijfswereld tegen leeftijd aankijkt.

4.1.1. Te jong? Te oud? IPSOS-onderzoek over leeftijdsgebonden stereotypen op de werkvloer



De vergrijzing van onze samenleving leeft niet alleen in ons land: in heel Europa staat de veroudering van de bevolking hoog op de politieke en maatschappelijke agenda. Daarom werd in 2012 het ‘Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties’ gelanceerd. Dat

initiatief moest mensen bewust maken van het belang van de bijdrage van ouderen aan de samenleving. Bovendien wilde men beleidsmakers en betrokkenen op alle niveaus stimuleren om zich in te zetten voor betere mogelijkheden om actief te blijven en voor meer solidariteit tussen de generaties.

Naar aanleiding van het Europees Jaar heeft het Centrum een opinieonderzoek gevoerd naar stereotypen en vooroordelen over leeftijd op de werkvloer en naar de invloed van wetten en werkgelegenheidsmaatregelen op die stereotypen en vooroordelen. We stellen namelijk vast dat leeftijd nog te vaak als een neutraal, niet-discriminerend onderscheidscriterium wordt beschouwd. Maar de toepassing hiervan in wetten en werkgelegenheidsmaatregelen en het beeld dat men op basis van deze stereotypen en vooroordelen vormt, kan in de praktijk tot discriminatie leiden.

Wat zijn stereotypen en vooroordelen?

Ieder van ons koestert stereotypen en vooroordelen. Stereotypen bestaan uit veralgemeningen die onze overtuigingen of ideeën over een persoon of groep versterken. Ze generaliseren, zijn een veralgemening die verscheidenheid wil herleiden tot welbepaalde aspecten. Er is ook een verband tussen stereotypen en vooroordelen. Vaak worden die twee termen voorgesteld als twee kanten van eenzelfde fenomeen: een stereotype is dan abstract terwijl er bij vooroordelen een gevoelsaspect (positief of negatief) wordt toegevoegd. Een vooroordeel is dan een vooringenomen mening die vaak opgelegd wordt door omgeving, tijdgeest, ervaringen of opvoeding. Die zijn moeilijk te veranderen of weg te nemen. Daarom is het belangrijk ons ervan bewust te zijn dat we stereotypen of vooroordelen hebben, ook op de werkvloer.

Stereotypen en vooroordelen op de werkvloer

Uit het opinieonderzoek blijkt dat werknemers en werkgevers er zich in het algemeen wel degelijk van bewust zijn dat vooroordelen en stereotypen op de werkvloer leven en dat er een sociale beeldvorming rond jong en oud bestaat. Zowel werkgevers als werknemers associëren begrippen als ‘jong’ en ‘oud’ met een bepaalde leeftijd: oud ben je als je vijftig à vijfenvijftig jaar bent (afhankelijk van wie er aan het woord is – werknemers of werkgevers), jong ben je tot je dertigste. Maar ‘oud zijn’ staat ook gelijk aan een mentale ingesteldheid (‘uitgeblust’). ‘Jong zijn’ wordt gelinkt met het aantal jaar werkervaring (minder dan twee jaar) en het vrij zijn van verplichtingen.

Werknemers erkennen het bestaan van stereotypen en vooroordelen over leeftijd, maar beseffen niet dat het wettelijk verboden is om bij aanwerving een onderscheid te maken op basis van leeftijd.

Zo beschouwt men oudere collega’s als werkkrachten met een beperkter aanpassingsvermogen, verminderde cognitieve capaciteiten, meer stress en een groter ziekteverzuim. Ze worden wel gevalideerd in hun beroepservaring en maturiteit, in het grote verantwoordelijkheidsgevoel dat ze hebben. Jongeren daarentegen percipieert men als werknemers met een verminderd arbeidsethos, minder discipline, veeleisend, weinig

loyaal, onervaren, arrogant en zelfzeker, maar met betere communicatievaardigheden, een dynamisch en leergierig karakter.

De meest negatieve beeldvorming over ouderen heerst vooral in de gezondheidssector, de maatschappelijke dienstverlening, het openbaar bestuur en het onderwijs. De horeca en gezondheidszorg zijn weliswaar de sectoren waar jongeren het meest positief gepercipieerd worden, maar ze kunnen op weinig respijt rekenen in een werkmilieu, zoals in de bouwsector.

Van stereotypen en vooroordelen tot discriminatie

Leiden stereotypen en vooroordelen nu tot leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer? Werknemers erkennen het bestaan van die stereotypen en vooroordelen, maar beseffen niet dat het wettelijk verboden is om bij aanwerving een onderscheid te maken op basis van leeftijd. Ze nemen – net als werkgevers – een lakse houding aan en lijken zelfs het discriminerende gedrag van werkgevers goed te praten. Zo ben je als werknemer jonger dan dertig jaar lui en onbetrouwbaar, en als 50-plusser ben je al afgeschreven voor de arbeidsmarkt. Je houdbaarheidsdatum als werknemer wordt zo wel erg beperkt. Sensibilisering over stereotypen, vooroordelen en leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer is dan ook noodzakelijk.

De peiling toont aan dat jongeren op de arbeidsmarkt (18-34 jaar) de meeste discriminatiegevoelens op basis van leeftijd ervaren bij belangrijke beslissingen, bij aanwervingen, promotierondes, opleidingsmogelijkheden en ontslag. Die vaststelling staat haaks op de heersende opvatting dat vooral ouderen gediscrimineerd worden bij aanwerving, opleiding en ontslag. Uit de 'Diversiteitsbarometer Werk'¹⁰ en uit analyses van de dossiers over leeftijdsgebonden discriminatie op de arbeidsmarkt¹¹ blijkt immers dat vooral 45-plussers te maken krijgen met discriminatie. Maar als het aankomt op zelfgerapporteerde discriminatiegevoelens, voelen de jongeren zich blijkbaar het vaakst slachtoffer.

Impact van wetten en werkgelegenheidsmaatregelen

Volgens de opiniepeiling bevordert de wetgever niet alleen eventuele werkgelegenheid, maar draagt met die maatregelen -ongetwijfeld onbedoeld en indirect- ook bij tot een stereotype beeldvorming van jong en oud, afhankelijk van de specifieke leeftijdsgebonden maatregel. Zo leidt bijvoorbeeld het brugpensioenstelsel tot de perceptie van een oudere werknemer als iemand die meer tijd nodig heeft om iets nieuws te leren en het moeilijker heeft om nieuwe technologieën te gebruiken en beperktere cognitieve capaciteiten heeft. Het bestaan van het stelsel lijkt ook de perceptie in de hand te werken dat ouderen nog vóór de pensioenleeftijd hun beroepsactiviteiten wensen te beëindigen en gelukkiger zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen. Beleidsmakers en vakbonden moeten dan ook dringend op zoek gaan naar een nieuwe aanpak gericht op flexibiliteit en praktijkgerichte maatregelen.

U kunt het volledige opinieonderzoek 'Te jong? Te oud? Welke invloeden hebben leeftijdsgebonden stereotypen op werkgelegenheid en arbeidsbetrekkingen?' downloaden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be, rubriek 'Publicaties'.

4.1.2. Het fenomeen van de zelfbanning

EXTERNE BIJDRAGE

Leeftijdsgebonden discriminatie op de werkvloer: een contraproductieve factor

Donatienne Desmette: professor aan de Universiteit Catholique de Louvain (CIRTES-CECOS; Institut en sciences psychologiques; FOPES), is gespecialiseerd in discriminatiewetenschappen en auteur van een denkoefening over oudere werknemers.

Terwijl het overheidsbeleid tegenwoordig probeert om zogenoemde oudere werknemers langer aan het werk te houden, willen heel wat van diezelfde werknemers net vroeger stoppen met werken. Die houding kan ingegeven zijn door een cultuur van vervroegde uitdiensttreding (Guillemard, 2003), die vandaag nog zeer sterk is ingeburgerd: omdat men gelijkgesteld wordt met een 'oudere werknemer', voelt men zich klaar voor de sociaalnormatieve rol van gepensioneerde (Feldman & Beehr, 2011). Een aantal studies toont effectief aan dat hoe meer een werknemer zichzelf ziet als

10 Zie Diversiteitsbarometer Werk, p.33.

11 Zie Werk: 332 dossiers, p.81

‘oudere werknemer’, hoe sterker hij geneigd is om zo snel mogelijk met pensioen te gaan (Desmette & Gaillard, 2008; Gaillard & Desmette, 2008; Desmette, Gaillard & Liénard, 2005). Het fenomeen van de vereenzelviging op basis van leeftijd kan ook vanuit een ander perspectief worden geduid: door hun vervroegde pensionering kunnen mensen een identiteit ontlopen die hun welzijn bedreigt door stigmatisering en discriminatie.

Ondanks enkele positieve eigenschappen (zoals wijsheid) die de samenleving doorgaans met ouderen associeert (zie bijvoorbeeld Nelson, 2002), zijn de stereotypen waarmee oudere werknemers af te rekenen krijgen grotendeels negatief, zowel in België als daarbuiten. Oudere werknemers worden vooral aanzien als trager, minder flexibel en minder gemotiveerd dan jongere werknemers (Chiu, Chan, Snape, & Redman, 2001; Gaillard & Desmette, 2007; Malchaire, Burnay, Braeckman, & Lingier, 2006; Posthuma & Campion, 2009). Door deze grotendeels negatieve beeldvorming kunnen oudere werknemers het slachtoffer worden van discriminatie in alle geledingen van het personeelsbeleid (Finkelstein & Farrell, 2007; Gordon & Arvey, 2004). Net als bij discriminatie op basis van herkomst of geslacht (zie bijvoorbeeld Allison, 1998), ervaren oudere werknemers leeftijdsgebonden discriminatie (met andere woorden: de stigmatisering en discriminatie van mensen omdat ze ouder zijn of als ouder worden beschouwd, Butler, 1969; Bytheway, 2001) als een stressfactor (Desmette, Gaillard & Liénard, 2005). Het vervroegd pensioen kan bijgevolg een strategie zijn waardoor oudere werknemers het professionele domein ontlopen omdat ze daar het slachtoffer dreigen te worden van leeftijdsgebonden stereotypen.

De dreiging van stereotypen is een afspiegeling van de vrees van het individu om te worden beoordeeld of persoonlijk te worden behandeld op basis van negatieve stereotypen die worden geassocieerd met de sociale groep waarvan hij deel uitmaakt (Steele & Aronson, 1995). Dat kan verstrekkende gevolgen hebben voor zijn prestaties en aspiraties binnen het domein waar deze negatieve stereotypen worden gehanteerd (zie bijvoorbeeld Steele, 1997). Zo scoren oudere personen zwakker op cognitief vlak wanneer ze zich bedreigd voelen door leeftijdsgebonden stereotypen (zie bijvoorbeeld Hess, Auman, Colcombe, & Rahhal, 2003). Om dezelfde reden zijn vrouwen minder geneigd om typisch mannelijke taken in te vullen (zoals leidinggevende functies) wanneer ze te maken krijgen met negatieve genderstereotypen (zie bijvoorbeeld Davies, Spencer & Steele, 2005). Redelijkerwijs mogen we ervan uitgaan dat de houding van oudere werknemers om zich uit het professionele circuit terug te trekken een strategie

kan zijn om situaties te ontlopen waar negatieve stereotypen over oudere werknemers de overhand hebben.

Gaillard en Desmette (2010) hebben experimenten uitgevoerd waarbij ze binnen groepen werknemers van vijfenveertig jaar en ouder (vrije mix) een positief of negatief beeld ophangen van oudere werknemers. Die proeven toonden aan dat deelnemers die tot de groep behoorden met de negatieve connotatie, veel sterker geneigd waren om vervroegd met pensioen te gaan en minder zin hadden om zich actief toe te leggen op hun professionele ontwikkeling dan in het omgekeerde geval. Bij een derde proef werd geen stereotiep beeld opgehangen (controlevoorwaarde), maar moesten de deelnemers net als bij de andere groepen bij het begin van de enquête hun leeftijd vermelden. Ook daar stelden we een grote neiging vast om vervroegd met pensioen te gaan, net als bij de groep met de negatieve connotaties. Diezelfde neiging tot zelfbanning bleek ook op het vlak van prestaties te bestaan: de vermelding dat oudere werknemers een evaluatieprocedure moesten ondergaan, zorgde voor slechtere prestaties bij een cognitieve test in vergelijking met een situatie waarbij diezelfde test verplicht was voor alle werknemers (Gaillard, 2008).

Samenvattend tonen deze studies aan dat de omstandigheden de stereotiepe verwachtingen ten aanzien van werknemers versterken wanneer de identiteit van oudere werknemers al dan niet expliciet wordt geassocieerd met stereotypen die afbreuk doen aan de groep waarvan ze deel uitmaken. Dat leidt tot vervroegde uitdiensttreding en zwakkere prestaties. Wanneer een positief beeld van oudere werknemers wordt opgehangen, stellen we net als bij andere soorten stereotiepe bedreigingen (zie Rosenthal & Crisp, 2006) vast dat de dreiging van leeftijdsgebonden stereotypen afneemt. Het verspreiden van positieve berichten over oudere werknemers kan bijdragen om het welzijn gedurende de volledige loopbaan te verzekeren.

Tot slot benadrukken we dat ongeacht de veeleer negatieve houding van de arbeidsmarkt tegenover ouderen (zie bijvoorbeeld Gordon & Arvey, 2004), ook jongere werknemers zich gediscrimineerd kunnen voelen door hun leeftijd (Kluge & Krings, 2008). De gevolgen van de discriminatie voor de houding en het welzijn van welke leeftijdsgroep ook, zijn vergelijkbaar: leeftijdsgebonden discriminatie op de werkvloer tast het welzijn en het engagement van zowel jonge als oudere werknemers aan (Iweins de Wavrans, 2012). De problematiek van leeftijdsgebonden discriminatie en de gevolgen op de werkvloer maken met andere woorden integraal deel uit van een leeftijdsvriendelijk diversiteitsbeleid zodat een correct

beeld van de organisatie wordt opgehangen en een einde wordt gemaakt aan de al dan niet gunstige behandeling van jonge of oudere werknemers (Finkelstein & Farrell, 2007).

Bibliografie

- Allison, K.W. (1998). Stress and oppressed social category membership. In J.K. Swim en C. Stangor (Eds.), *Prejudice: the target's perspective* (pp 145-170). San Francisco: Academic Press.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243-246.
- Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues*, 61, 361-374.
- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54, 629-661.
- Davies, P. G., Spencer, S. J., & Steele, C. M. (2005). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 276-287.
- Desmette, D., & Gaillard, M. (2008). When a 'worker' becomes an 'older worker': the effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168-185.
- Desmette, D., Gaillard, M., & Liénard, G. (2005). Lorsque l'âge devient stigmatisé: le rôle de l'identité de travailleur « âgé » dans l'intention de prépension. In A. Battistelli, M. Depolo, M., en F. Fraccaroli, (Eds.), *La qualité de la vie au travail dans les années 2000* (pp 828-836). Bologna: CLUEB.
- Feldman, D., C., & Beehr, T.A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193-203.
- Finkelstein, L.M., & Farrell, S.K. (2007). An expanded view of age bias in the workplace. In K.S. Schultz en G.A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp 73-108). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gaillard, M. (2008). Lorsque l'âge se fait menace: Une approche psychosociale du vieillissement au travail. Doctoraatsthesis. Louvain-la-neuve: Université catholique de Louvain.
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2007). Les attitudes professionnelles des travailleurs âgés. In G. Herman (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation ; une analyse psychosociale* (pp 321-326). Brussel: De Boeck.
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2008). Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 450-481.
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32, 86-95.
- Gordon, R.A., & Arvey, R.D. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(3), 468-492.
- Guillemard, A-M. (2003). L'âge de l'emploi: les sociétés à l'épreuve du vieillissement. Parijs: Armand Colin.
- Hess, T.M., Auman, C., Colcombe, S.J., & Rahhal, T.A. (2003). The impact of stereotype threat on age differences in memory performance. *Journal of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 58B, P3-P11.
- Iweins de Wavrans, C. (2008). Pour sortir de l'âgisme au travail: Analyse du rôle du contexte social et organisationnel. Doctoraatsthesis. Louvain-la-Neuve: Université catholique de Louvain.
- Kluge, A., & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology*, 67, 61-64.
- Malchaire, J., Burnay, N., Braeckman, L., & Lingier, S. (2006). Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur âgé. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.
- Nelson, T.D. (2002). Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge, MA: A Bradford Book.
- Posthuma, R.A., & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35 (1), 158-188.
- Rosenthal, H.E.S., & Crisp, R.J. (2006). Reducing stereotype threat by blurring intergroup boundaries. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 501-511.
- Steele, C.M. (1997). A threat in the air: how stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52, 613-629.
- Steele, C.M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social psychology*, 69(5), 789-811.

4.1.3. Diversiteitsbarometer Werk



Op 5 september 2012 werd de eerste 'Diversiteitsbarometer Werk' gepresenteerd. De opzet van die diversiteitsbarometer was in eerste instantie een foto te nemen van de actuele situatie van verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt. Hij zou ook de mate beschrijven

waarin vooroordelen en stereotypen maar ook concreet discriminerend gedrag daarin een rol spelen. Er werd ingezoomd op etnische minderheden, personen met een handicap, holebi's en kwetsbare leeftijdsgroepen. In vergelijking met de andere discriminatiegronden had het leeftijdscriterium vaak lage of slechte scores. We geven een kort overzicht van de belangrijkste resultaten voor het criterium 'leeftijd'.

Vooroordelen en stereotypen

Zoals in de enquête 'Te jong? Te oud?'¹² kwamen stereotypen en vooroordelen over leeftijd ook uitvoerig aan bod in de 'Diversiteitsbarometer Werk'. Vast staat dat vooroordelen en stereotypen over leeftijd op verschillende niveaus een impact hebben op de dagelijkse realiteit van oudere en jongere werkkrachten. Op bedrijfsniveau zien we bijvoorbeeld dat meer dan de helft van de selectieverantwoordelijken toegeeft dat leeftijd een rol speelt bij de selectie, en dat met name oudere kandidaten zich extra moeten bewijzen doorheen de selectieprocedure. Maar ook op de werkvloer zien we dat leidinggevendenden minder bereid zijn te investeren in oudere werknemers. Zij krijgen minder belangrijke taken toegewezen en krijgen minder mogelijkheden voor opleiding en bijscholing. Ze worden als het ware 'geparkeerd'.

Ook op het individuele niveau heeft de beeldvorming over leeftijd een niet te onderschatten invloed op de arbeidsrelaties. Collega's percipiëren elkaar naar gelang de leeftijdscategorieën en de connotaties die

ermee samengaan. Sterker nog: werknemers gaan zich gedragen naar het dominante beeld over de leeftijdscategorie waartoe ze behoren. 50-plussers zullen zich bijvoorbeeld zelf minder snel inschrijven voor een opleiding, omdat ze ervan uitgaan dat hun leidinggevendenden er toch niet mee zullen instemmen.

Reële participatie

Hoe vertalen vooroordelen en stereotypen zich in cijfers? Een eerste indicatie vinden we door een blik te werpen op arbeidsmarktindicatoren zoals de tewerkstellingsgraad. Het hoeft geen betoog dat een waaier aan factoren die uitkomst mee bepalen. Naast natie- of contextgebonden factoren zoals bijvoorbeeld het onderwijssysteem of het pensioenstelsel, spelen vooroordelen en stereotypen en ook discriminatie een rol. Die beide processen verklaren dus ten dele de verschillen in tewerkstellingsgraad tussen de leeftijdscategorieën.

Wanneer we kijken naar de onderstaande tabel, zien we dat er een groot verschil is tussen de tewerkstellingsgraad voor personen tussen 25 en 54 jaar, en de personen die zich in de uiterste leeftijdscategorieën, 15 tot en met 24 jaar, en 55 tot en met 65 jaar, bevinden. Het goede nieuws is dat de tewerkstellingsgraad voor de 25-54 jarigen in België relatief hoog is in vergelijking met andere Europese lidstaten. We staan niet aan de top maar scoren wel boven het Europese gemiddelde.¹³

Tabel 1: Werkzaamheidsgraad in 2011 uitgedrukt in %

Werkzaamheidsgraad in 2011 uitgedrukt in %			
	15-24 jarigen	25-54 jarigen	55-65 jarigen
Vlaams Gewest	29,4	85,0	38,9
Waals Gewest	22,9	74,1	36,9
Brussel H. Gewest	17,7	65,3	45,0
België	26,0	79,3	38,7
EU-27	33,6	77,6	47,4
EU-15	36,5	77,9	49,5

Bron: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database#European+Labour+force+survey. Eigen bewerking.

12 Zie 'Te jong? Te oud?' IPSOS-onderzoek over leeftijdsgebonden stereotypen op de werkvloer, p.29

13 Deze cijfers zijn gebaseerd op de resultaten uit de *European Labour Force Survey*.

In vergelijking met andere EU-lidstaten heeft België een lage werkzaamheidsgraad voor zowel 15- tot 24-jarigen als 55-plussers.

Maar daar stopt het goede nieuws. Wat de uiterste leeftijdscategorieën betreft, zien we dat België het veel slechter doet dan de andere lidstaten. Vooral de categorie van 15-24 jaar scoort enorm laag in vergelijking met de andere lidstaten: België staat helemaal achteraan in de rij.¹⁴ De verklaring ligt voor een stuk bij het Belgische onderwijsstelsel: een groot aandeel

van de jongeren start onmiddellijk na het secundair. Hogere studies worden ook weinig gecombineerd met werk. Op die twee punten verschilt de Belgische context sterk van de andere lidstaten. Niettemin zien we dat ook laaggeschoolde jongeren, en dan vooral in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, moeilijk instromen op de arbeidsmarkt. Die tendens wijst zeker op een moeilijke instroom en doet vermoeden dat er drempels zijn, zoals discriminatie. Dat vermoeden wordt onder andere gesteund doordat een groot deel van de Brusselse (laaggeschoolde) jongeren van vreemde herkomst is.

Ook voor de categorie van de 55-plussers zien we dat België sterk onder het Europese gemiddelde zit. Uiteraard is het pensioenstelsel en met name het brugpensioen daarbij een belangrijke verklarende factor. Niettemin zien we ook dat het aandeel 50-plussers dat zich in langdurige werkloosheid bevindt aanzienlijk is. Dat wijst op een moeilijke (her)intrede op de arbeidsmarkt. Opnieuw spelen vooroordelen en discriminatie een rol.

Discriminatie

In het kader van de 'Diversiteitsbarometer Werk' werden er ook discriminatietesten uitgevoerd. Er werd een groot aantal sollicitatiebrieven en CV's met fictieve profielen verstuurd. Naast een referentieprofiel – een Belgische man van 35 jaar zonder handicap – werden er ook profielen verstuurd die telkens op één van die kenmerken¹⁵ verschilden. Op basis van de resultaten werd de globale kans berekend dat een kandidaat met één van de genoemde kenmerken zou worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De resultaten gaven een aanzienlijk verschil voor wat betreft de oudere

leeftijdscategorieën (geoperationaliseerd als 47 en 53 jaar) in vergelijking met de persoon van 35 jaar. Voor de jongere categorie werden geen significante verschillen gevonden.¹⁶ Een belangrijke kanttekening bij die resultaten is dat ze alleen de eerste fase van het wervingsproces belichten. Ze vertellen ons niets over de discriminatie die daarna kan plaatsvinden.

Eindelijk erkenning!

Wat het Centrum al een hele tijd aanvoelde via de meldingen die het ontvangt, bleek bij de publicatie van de barometer te stroken met de realiteit: als 45-plusser heb je een grote kans om gediscrimineerd te worden op de arbeidsmarkt.

Na de publicatie van deze cijfers kreeg het Centrum tal van reacties zoals: 'Eindelijk, eindelijk erkenning', 'Ik wil absoluut werken, maar krijg geen kans', 'Ik voel me waardeloos als ik geen job heb', 'Honderden sollicitaties heb ik al verstuurd', 'Oef, blij dat we het eens hebben kunnen vertellen aan een instantie die het toch ziet', 'Ik hoop dat er nu iets beweegt in deze situatie'. En dat meestal aangevuld met tal van voorbeelden van de lijdensweg die oudere werkkrachten al aflegden op zoek naar een job, waardering en erkenning.

Het Centrum zal de volgende jaren volop op de aanpak van leeftijdsdiscriminatie investeren.

¹⁴ Voor meer gedetailleerde cijfers over leeftijd in de andere lidstaten, zie 'Diversiteitsbarometer Werk', Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2012.

¹⁵ Handicap, leeftijd, origine, en gender. De leeftijden van de verschillende profielen waren 23, 35, 47 en 53.

¹⁶ Voor meer gedetailleerde cijfers in verband met de discriminatietesten, zie 'Diversiteitsbarometer Werk', Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2012.

4.2. Sociaal overleg en het verbod op leeftijdsdiscriminatie

België is één van de Europese landen waar leeftijds-onderscheid sterk verankerd is in de arbeidsregelgeving en de sociale regelgeving. Dat geldt ook voor de collectieve arbeidsovereenkomsten en andere regelingen die de representatieve werkgeversorganisaties en vakbonden onderling onderhandelen. Sedert 2003 brengt het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie voor de sociale partners de uitdaging met zich mee om na te gaan of zij op leeftijd of anciënniteit gebaseerde regelingen afdoende kunnen rechtvaardigen.

In 2012 ontving het Centrum meerdere meldingen van werknemers die zich op basis van hun leeftijd benadeeld voelden door een herstructureringsplan in combinatie met een collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever en vakbonden sloten een cao af die een aanvullende ontslagpremie bevatte voor vrijwillig vertrek van werknemers van 58 jaar of meer. Maar wie niet op die vrijwillige ontslagregeling inging, werd nadien – in het kader van het herstructureringsplan – benadeeld tegenover jongere collega's. Werknemers van 58 jaar of ouder kregen de laagste prioriteit, zodat ze tewerkgesteld werden in vestigingen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden, zoals een langere woon-werkafstand enzovoort. Aan de andere kant bestonden er ook voor hun leeftijdscategorie herscholingsmogelijkheden om binnen dezelfde onderneming andere functies uit te oefenen. Aangezien de sociale partners een mix aan maatregelen overeenkwamen die de nadelige effecten van de herstructurering beperkten voor de leeftijdscategorie van 58 jaar en meer, achtte het Centrum de maatregel niet onredelijk.

In België beschikken de representatieve werkgeversorganisaties en vakbonden over een ruime beoordelingsmarge om onderling alternatieven en nieuwe evenwichten te zoeken via sociaal overleg.¹⁷ Ook het Centrum heeft bij de analyse van individuele meldingen van leeftijdsdiscriminatie oog voor de dynamiek van dit collectief overleg. Maar deze ruime beoordelingsvrijheid gaat hand in hand met de verantwoordelijkheid om erover te waken dat regelingen in cao's, ... bepaalde leeftijdsgroepen van werknemers niet op een disproportionele manier benadelen.

In dat verband kan verwezen worden naar de uitdaging om de loonbarema's in sectorale cao's op een evenwichtige manier te koppelen aan relevante anciënniteit.¹⁸ Een te sterke impact van anciënniteit op het loon kan jongere collega's met gelijkwaardige relevante ervaring benadelen. De verhoudingsgewijze duurdere lonen voor gelijkwaardige beroepservaring zijn mogelijk één van de onderliggende oorzaken voor de vervroegde uitstoot van oudere werknemers.

Europese rechtspraak geeft aan dat de ruime beoordelingsvrijheid waarover de sociale partners beschikken het verbod op leeftijdsdiscriminatie niet mag uithollen.¹⁹ Cao's kunnen wel degelijk getoetst worden aan het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie.²⁰ Bovendien kan de bevoegde minister cao's alleen algemeen verbindend verklaren als deze het verbod op leeftijdsdiscriminatie respecteren.²¹ Er is sprake van een evolutief proces, waarbij overgangsmatregelen van beperkte duur mogelijk zijn om leeftijdsdiscriminatie weg te werken.²²

Nog meer dan voorheen zullen de sociale partners er oog voor moeten hebben dat sociale akkoorden bepaalde leeftijdsgroepen van werknemers niet disproportioneel benadelen. Dat kan een kans zijn om op termijn te komen tot een meer evenredige arbeidsdeelname van werknemers ongeacht hun leeftijd. Het Centrum nodigt uit tot een constructieve sociale dialoog en intergenerationale solidariteit in die kwesties.

De ruime beoordelingsvrijheid waarover de sociale partners beschikken om cao's af te sluiten, mag het verbod op leeftijdsdiscriminatie niet uithollen.

17 HvJ, 16 oktober 2007, C-411/05, Palacios de la Villa; HvJ, 12 oktober 2010, C-45/09, Rosenbladt; HvJ, 8 september 2011, C-297/10 - Hennigs en Mai.

18 L. Vermeulen, 'Lonen volgens ervaring in plaats van leeftijd in sectorale loonschalen. Opgeruimd staat netjes?', J.T.T., 2010, nr. 1080, pp.401-406; P. Joasart, 'La prohibition de la discrimination et les barèmes liés à l'âge: summus ius, summa injuria?', J.T.T., 2008, nr. 1009, pp.233-237.

19 HvJ, 21 juli 2011, C-159/10, Fuchs and Köhler.

20 HvJ, 12 oktober 2010, C-45/09, Rosenbladt; HvJ, 8 september 2011, C-297/10 - Hennigs en Mai.

21 HvJ, 12 oktober 2010, C-45/09, Rosenbladt.

22 HvJ, 8 september 2011, C-297/10 - Hennigs en Mai.

Checklist Leeftijd

De checklist 'Leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties' is gebaseerd op een instrument dat werd ontwikkeld door het Nederlandse Expertisecentrum Leeftijd. Het Centrum zorgde al in 2008 voor een hertaling naar de Belgische context. Het instrument biedt de mogelijkheid aan werkgevers, maar ook aan kandidaat-werknemers en eventuele andere belanghebbenden, om meer inzicht te krijgen in de (on)verenigbaarheid van bepaalde personeelsadvertenties met het verbod op leeftijdsdiscriminatie.

De checklist neemt amper enkele minuten in beslag en kan overigens volledig anoniem worden gebruikt. Hij bestaat uit twee onderdelen. Eerst wordt stapsgewijs gepeild naar het bestaan van een direct of indirect leeftijdsonderscheid in een personeelsadvertentie. Indien er inderdaad sprake is van zo'n onderscheid, kan de gebruiker in een tweede fase nagaan of daarvoor een juridisch aanvaardbare reden (rechtvaardiging) voorhanden is.

www.diversiteit.be/checklistleeftijd

Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen en het verbod op leeftijdsdiscriminatie

Via verminderde werkgeversbijdragen tracht de overheid de werkgelegenheid te bevorderen voor bepaalde doelgroepen, zoals jonge werkzoekenden en oudere werklozen. Men kan daarbij onder meer verwijzen naar maatregelen uit het Generatiepact, activaplannen enzovoort. Het Centrum stelt vast dat die financiële stimuli werkgevers bewust of onbewust tot leeftijdsdiscriminatie kunnen aanzetten en roept op tot waakzaamheid.

Bij wijze van voorbeeld kan verwezen worden naar het Koninklijk Besluit van 27 april 2007 dat de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren tussen de 18 en 30 jaar in de non-profitsector tracht te stimuleren. Een man, begin 50, wordt ontslagen als nachtwaker. In de opzegbrief geeft de werkgever bijzonder duidelijk de reden aan: bepaalde tewerkstellingsprogramma's bieden hem meer voordelen als hij een jonge werknemer aanneemt. De arbeidsrechtbank oordeelde dat

het Koninklijk Besluit de werkgever alleen de mogelijkheid biedt om bij bijkomende aanwervingen voorrang aan jongeren te geven.²³ Die subsidiemogelijkheid is in geen enkel opzicht een rechtvaardiging om oudere werknemers te ontslaan en te vervangen door jongeren. Het is immers de bedoeling van de overheidssubsidies om netto supplementaire arbeidsplaatsen te creëren.

Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen bevatten doorgaans verschillende subsidietarieven naargelang de leeftijd van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. De wetgever beschikt over een ruime beoordelingsvrijheid om de doelgroepen en tarieven van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in functie van leeftijd af te bakenen. Maar sommige werkgevers geven in vacatures een maximumleeftijd aan die overeenkomt met de meest gesubsidieerde leeftijdsgroep (bijvoorbeeld maximum 25 jaar, terwijl het banenplan ook betrekking heeft op andere leeftijdscategorieën en voorwaarden). Met het oog op het verbod op leeftijdsdiscriminatie lijkt het raadzaam om sollicitanten die niet tot de meest gesubsidieerde leeftijdsgroep behoren niet a priori uit te sluiten, maar hun pas in geval van gelijke geschiktheid voorrang te geven op andere kandidaten. Een toekomstig Koninklijk Besluit over positieve actie kan een van de pistes zijn om die situatie verder uit te klaren.²⁴

Aan de sociale partners hebben we gevraagd of de bedrijfswereld anders is gaan aankijken tegen het leeftijdscriterium.

EXTERNE BIJDRAGE

Leeftijdsgebonden diversiteit: tijd voor fundamentele veranderingen

Annick Hellebuyck: adviseur Sociaal Departement, Verbond van Belgische Ondernemingen

Al te vaak worden ondernemingen met de vinger gewezen, terwijl tal van regels indirect leiden tot uitsluiting en tot de instandhouding van leeftijdsgebonden vooroordelen, hoewel de wetgever net oudere werknemers wil beschermen.

²³ Arbeidsrechtbank van Gent, 20 september 2010, www.diversiteit.be.

²⁴ Zie ook de aanbeveling van het Centrum hierover 'Positieve-actiemaatregelen' van 01/04/2009 op www.diversiteit.be, rubriek 'Adviezen & aanbevelingen'.

Cruciale rol van ondernemingen

Zonder hun verantwoordelijkheid te willen ontlopen voor de problematiek van de segmentering van de arbeidsmarkt en van het vaak negatieve beeld dat wordt opgehangen van werknemers ouder dan 50, blijven ondernemingen een sleutelrol spelen bij de integratie in onze samenleving.

Het klopt dat er nog te veel belemmeringen opduiken voor de tewerkstelling, maar meestal gaan die aan het rekruteringsproces vooraf en hebben ze te maken met de kandidaat zelf (geen kwalificaties; diploma geeft enkel toegang tot beroepen met een overaanbod aan kandidaten; immobiliteit; onvoldoende taalbeheersing, ook niet van de moedertaal) of zijn ze het resultaat van onaangepaste regels. We denken hierbij aan de toegang tot het prepensioen, waardoor werknemers ouder dan 55 jaar een slecht imago hebben bij de rest van de bevolking.

Zorgt sociaal recht voor bescherming of leidt het tot uitsluiting?

Leeftijdsgelinkte regels voor tewerkstelling zijn vaak niet objectief te verantwoorden. Maar omdat het om een verplichting gaat, moet de werkgever ze toepassen, zo niet wordt hij bestraft. Enkele voorbeelden: barema's op basis van anciënniteit; recht op prepensioen, ook al wordt iemand tijdens zijn proefperiode ontslagen; individueel recht op landingsbanen; aanvullende vakantie; verplicht outplacement. We stellen vast dat deze beschermingsregels oudere werknemers de facto uitsluiten van de arbeidsmarkt omdat ze te ontrudend werken.

Dringend nood aan een metajuridische denkoefening

In Europese landen met een hoge werkgelegenheidsgraad bij werknemers tussen 55 en 64 jaar (72,3% in Zweden, 59,9% in Duitsland en 59,5% in Denemarken, tegenover slechts 38,7% in België), werden al langer structurele maatregelen genomen om oudere werknemers aan het werk te houden. Die fundamentele hervormingen in het buitenland moeten we als voorbeeld nemen om uit de patstelling te raken en om fundamentele veranderingen in te luiden: een 'duurzame' Belgische arbeidsmarkt waar het leeftijdscriterium geen rol speelt.

De huidige regering heeft positieve initiatieven genomen, zoals het optrekken van de vervroegde pensioenleeftijd van 60 naar 62 jaar. In afwachting van de structurele en coherente hervorming van de eindloopbaanregeling (onder meer afschaffing van het vervroegd pensioen; link tussen tijds-

kredietssystemen en een verlenging van de effectieve loopbaan; link tussen pensioen en levensverwachting) kunnen de volgende maatregelen al bijdragen tot een verlenging van de effectieve loopbaan met garantie voor een evenwichtig sociaal zekerheidsstelsel: drastische beperking van de gelijkgestelde jaren van het prepensioen voor de berekening van het ouderdomspensioen; verhoging van de loopbaanvoorwaarden voor prepensioen bij herstructurerings; uitsluiting van het recht op prepensioen wanneer de proefperiode niet succesvol werd afgerond; progressieve barema's invoeren bij het aanwerven van oudere werknemers. Het is niet de bedoeling om de solidariteit af te bouwen, maar om integendeel voor betere evenwichten te zorgen en om het in dienst houden en nemen van oudere werknemers aan te moedigen.

Als we willen dat ondernemingen hun verantwoordelijkheid tegenover jongeren en ouderen opnemen – onder meer door vanaf 2013 een doordacht tewerkstellingsplan uit te werken – is het cruciaal om vooraf alle reglementaire obstakels uit de weg te ruimen die een personeelsbeleid op basis van diversiteit hinderen.

EXTERNE BIJDRAGE

Leiden sommige maatregelen die bedoeld zijn om bepaalde leeftijdscategorieën te beschermen er toe dat juist die categorieën uitgesloten worden?

Hilde Duroi: adviseur Sociale Studiedienst, ABVV-FGTB

Het risico op een pervers effect bestaat bij vele beschermingsmaatregelen. Werkgevers staan huiverig tegenover betere bescherming van de werknemers en doen er alles aan om ze te omzeilen, vaak in het nadeel van de beschermde groep. Vakbonden hebben er belang bij om die neveneffecten zo klein mogelijk te maken, maar dat is niet altijd haalbaar.

Hetzelfde risico bestaat voor maatregelen die bedoeld zijn om oudere werknemers te beschermen. Zo geven werkgevers aan dat de mogelijkheden op tijdskrediet een rem vormen op de aanwerving.

Toch moet men eens weten wat men wil. Enerzijds heeft iedereen de mond vol over waarom we ouderen langer op de arbeidsmarkt moeten houden – om de vergrijzing betaalbaar te houden, de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan enzovoort. Anderzijds lijkt elke maatregel die erop gericht is om oudere werknemers aan het werk te houden er één te

veel. Nochtans tonen diverse studies aan dat oudere werknemers moeilijker aangeworven worden en dat er nog veel vooroordelen bestaan over hun capaciteiten.

Uit een studie van september 2012 door het Institut Syndical Européen²⁵, gebaseerd op de gegevens van de 5de Europese enquête over arbeidsomstandigheden (EWCS2010), blijkt dat 75 procent van de loontrekkenden van 50 jaar en ouder hun carrièreperspectieven negatief inschatten. Dat betekent niet alleen dat de werknemers in kwestie moeilijkheden ondervinden om zichzelf in de toekomst te zien, maar wijst ook op het ontbreken van aantrekkelijke vooruitzichten gedurende de hele loopbaan.

Uit de studie blijkt ook dat in alle onderzochte beroepen (18 in totaal) een significant deel van de 50-plussers die fulltime werken zijn arbeidstijd wil verminderen. Dat aandeel is het grootst bij de hogere functies (72 procent bij de kaders en managers) en andere tussenfuncties (70 procent). Zowel die studie als het IPSOS-onderzoek naar stereotypen en vooroordelen over leeftijd op de werkvloer²⁶ komt tot het

25 'Métiers et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions du travail' - www.etui.org.

26 Zie ook 'Te jong? Te oud? IPSOS-onderzoek over leeftijdsgebonden stereotypen op de werkvloer', p.29

besluit dat er meer moet ingezet worden op het aanpassen van de functie aan de werknemer - in plaats van de werknemer aanpassen aan de functie, wat tot hertoe gebeurde. Er moet ook rekening worden gehouden met de verscheidenheid aan situaties en problemen waarmee diverse beroepen geconfronteerd worden. Werknemers worden via nieuwe maatregelen verplicht langer te blijven werken. Leef-tijd en loopbaanvereisten om op brugpensioen of pensioen te kunnen gaan worden serieus verhoogd. Daartegenover heeft de regering wel beslist om de leeftijd voor landingsbanen te verhogen van 50 jaar naar 55 jaar, nochtans een piste die werknemers juist moet toelaten om langer te werken. Er zijn op dit ogenblik weinig dwingende maatregelen die werkgevers aanzetten om eindelijk werk te maken van een mentaliteitswijziging en de arbeidsomstandigheden aan te passen, zodat langer werken ook werkbaar wordt.

Het Generatiepact wilde een recht op overstap naar een lichtere job invoeren voor oudere werknemers. Dat stuitte op verzet bij de werkgevers en heeft helaas geleid tot slechts een aanbeveling aan de sectoren, wat natuurlijk heel vrijblijvend is. Ook hier moet een tandje bijgestoken worden ... Waar blijft de collectivisering van het brugpensioen bij aanwerving van oudere werknemers? Waar blijft de responsabilisering voor ontslag van oudere werknemers?

4.3. Actief ouder worden: kritische kanttekening

De uitdrukking 'actief ouder worden' is intussen ingeburgerd. Ze klinkt zo goed en positief dat we bijna vergeten welke lading de vlag eigenlijk dekt. Politici hebben zich het begrip toegeëigend en bij hun kijk op 'actief ouder worden' ligt de nadruk sterk op 'werken', misschien wel ten nadele van andere aspecten. Dat kaart Laurent Nisen aan, specialist in sociologie, psychologie en rechten van ouderen. Uit zijn eigen ervaringen stelt het Centrum hetzelfde vast.

EXTERNE BIJDRAGE

Kritische kijk op de notie actief ouder worden

Laurent Nisen: professor aan het Institut des Sciences Humaines et Sociales, Université de Liège

De notie actief ouder worden heeft vanaf de tweede helft van de jaren 1990 geleidelijk ingang gevonden in wetenschappelijke kringen. Rond de eeuwwisseling is het begrip niet meer weg te denken uit programma's van internationale economische instellingen en gezondheidsorganisaties.²⁷ De impact

27 'Maintaining Prosperity in an Ageing Society', beleidsnota van de OESO, 1998; 'Active ageing. A policy framework', publicatie van het WGO, 2003.

van deze notie wordt onderstreept wanneer de EU 2012 uitroept tot het 'Europees jaar van actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties'. Maar welke lading dekt dat begrip wetenschappelijk gezien, en hoe kijken politici, verenigingen en het grote publiek tegen het thema aan?

Eerst even dit: hoewel het begrip eerder in wetenschappelijke literatuur opduikt, valt de wetenschappelijke onderbouwing ervan samen met de toe-eigening door de internationale politieke wereld. Dat doet vermoeden dat er een vrij sterk verband bestaat tussen de wetenschappelijke en politieke definities. We stellen ook vast dat het politieke gebruik van de term geleidelijk evolueert van een vrij ruime invulling naar een striktere betekenis²⁸ en dat wetenschappelijke artikels over het thema almaar vaker focussen op tewerkstelling, ten nadele van andere aspecten zoals gezondheid.

Zowel de definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) als die van de EU typeert actief ouder worden met drie belangrijke aspecten: het gaat om een proces waarin de mogelijkheden voor gezondheid, veiligheid en participatie geoptimaliseerd worden.²⁹ Het Europees jaar wil actief ouder worden bevorderen via werk, sociale participatie en zelfstandigheid.³⁰ Door de veroudering van de bevolking en de zorgen over het in stand houden en bijsturen van het pensioenstelsel, stellen we vast dat, bij het debat over de invulling van het begrip actief ouder worden, het accent sterk op langer werken komt te liggen.

Allan Walker, de belangrijkste theoreticus en verwoed promotor van het begrip, is gelukkig genuanceerder. Zijn visie houdt ook met andere aspecten rekening, zoals allereerst activiteiten, aandacht voor kwetsbare of afhankelijke senioren, het behoud van rechten en van solidariteit tussen de generaties, aandacht voor preventie, respect voor culturele diversiteit enzovoort. We kunnen ons dan ook afvragen wat de heuristische waarde van zo'n ruim concept is en of het überhaupt voor politieke doeleinden kan dienen. Het staat ook voor een positieve spiraal: omdat mensen meer kunnen, meer vertrouwen hebben en meer kansen krijgen, participeren ze meer, wat hun gezondheid, hun welzijn en hun sociale omgang ten goede komt.

Hier zien we een duidelijk verband met functionalistische benaderingen, zoals die van de onthechtings- of disengagement-theorie en vooral haar tegenhanger, de activiteiten-theorie³¹, en zelfs met recentere opvattingen, zoals de theorie van het gezond ouder worden (healthy ageing). De activiteitentheorie gaat uit van onderzoeken die aangeven dat mensen die ook na hun pensioen actief blijven, gezonder zijn. Die vaststellingen zijn later ook bevestigd. Niettemin wordt deze opvattingen verweten dat ze te weinig rekening houden met individuele verschillen en vooral dat ze nagenoeg onuitvoerbaar zijn.

Persoonlijk denken we dat actief ouder worden – vooral in zijn strikte betekenis – met heel wat struikelblokken gepaard gaat en dat iedereen die het in de praktijk wil brengen daar oog voor moet hebben.

In eerste instantie moeten we ons hoeden voor een al te mechanistische visie. De virtueuze cirkel van Allan Walker is een hersenspinsel dat geen rekening houdt met de factoren die aan de basis liggen van een breuk of een inversie. De fysieke en cognitieve aspecten van de biologische veroudering doorkruisen deze cyclus en gaan het individu vroeg of laat tekenen. Afhankelijk van het traject dat iedereen aflegt, kan de veroudering enkel op een welbepaalde manier worden afgeremd.

Vervolgens moeten we voor ogen houden dat er een verband bestaat tussen actief ouder worden en gezondheid. Houd het eerste de tweede in stand, of maakt de tweede het eerste mogelijk? Sommige studies tonen aan dat actief blijven het aftakelen van cognitieve of fysieke mogelijkheden voorkomt. In welke richting dat verband precies werkt, is niet altijd even duidelijk. Het is zelfs gevaarlijk om er een oorzakelijk verband in te zien.

Actief ouder worden is een begrip dat voor van alles en nog wat staat, dat op verschillende manieren wordt gedefinieerd – de ene definitie is al wat restrictiever dan de andere – en dat zich aan de kritiek aanpast. In dat opzicht is het een broos begrip dat, afhankelijk van de definitieschrijver, een normatieve dimensie heeft, waardoor het aanvoelt als een ideologie. Het kan dus eerder gaan om een norm dan om een emancipatiemiddel en de individuele vrijheid beperken door een bepaald gedrag te aanvaarden en ander gedrag af te wijzen.

28 Th. Moulart, D. Léonard, 2011, *Le vieillissement actif sur la scène européenne*, in 'Courrier hebdomadaire du CRISP', nr. 2105.

29 Zie de definitie van de WGO: 'Actief ouder worden is het proces om de kansen op gezondheid, participatie en veiligheid te vergroten, met als doelstelling de levenskwaliteit te verhogen bij het ouder worden.'

30 <http://europa.eu/ey2012>

31 R.J. Havighurst & R. Albrecht, 'Older People', New York, Longmans, Green and Co, 1953.

In lijn met die normatieve tendens is er – meer nog dan bij om het even welk emancipatiebeleid – een centrale rol voor het individu weggelegd: iedere mens moet het ouder worden in goede banen leiden en wordt zo verantwoordelijk voor zijn eigen toekomst. Op een punt in zijn leven waarop een mens zich bevrijd moet voelen van druk of dwang, gaat men hem beoordelen op de manier waarop hij met zijn ouder worden omgaat. De verantwoordelijkheid rust op zijn schouders, met alle gevolgen van dien in termen van stress, onrust, anomie en individuele rechten en plichten.

Dat roept vragen op over gelijke kansen en ouder worden. In welke mate beïnvloeden verschillen op het vlak van gezondheid, financiën, cultuur, relaties enzovoort de manier waarop mensen ouder worden? Volgens die visie worden de ongelijkheden waarmee mensen tijdens hun actieve carrière te maken krijgen na hun pensioen nog uitvergroot.

Welke waarde wordt er gehecht aan de verschillende soorten activiteiten die een oudere kan uitoefenen? Omdat actief ouder worden aangemoedigd wordt door de hogere maatschappelijke kringen, is de kans groot dat eigen activiteiten (allerhande hobby's) minder hoog scoren dan activiteiten in familiekring of buurtsolidariteit (informele hulp); de grootste waarde wordt aan vrijwilligerswerk en arbeid toegekend.

Voor het Centrum vormen 'actief ouder worden' en het aspect 'mensenrechten' een onlosmakelijk geheel.

Een laatste, heel gangbare visie reduceert actief ouder worden – in het zog van de enorme media-aandacht voor de problematiek van de vergrijzing en de instandhouding van het pensioenstelsel

– tot tewerkstelling en vindt dit de enige belangrijke kwestie.

Zoals u merkt, gaat deze notie – onder het mom van wetenschappelijke grondslagen – gepaard met heel ruime ideologische connotaties en krijgt ze afhankelijk van haar toe-eigening door verschillende beleids mensen en almaar bredere lagen van de bevolking een andere politieke invulling.



Als 'actief ouder worden' staat voor ouderen een kans geven om te genieten van kwaliteitsvolle dienstverlening, om als consumenten aan hun trekken te komen, en om bijvoorbeeld zelf te beslissen waar ze willen wonen, dan blijken de ervaringen van het Centrum op dat vlak een goede proeftuin. Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep gaat over leeftijdsgebonden onderscheid, maar dan alleen in de werksfeer, zoals uit

de titel blijkt. De wet van 10 mei 2007 laat toe om in België ook discriminatie in andere sectoren aan te pakken zoals het aanbieden van goederen en diensten. De actualiteit maakt dat er in Europa al enkele jaren vraag is naar een richtlijn voor die sectoren.

Het zou jammer zijn om actief ouder worden louter te beperken tot een sociaaleconomische dynamiek waarbij de oudere zelf voor zijn 'activering' moet instaan en waar men tot het einde op alle vlakken actief hoort te blijven: werk, vrijwilligerswerk, gezondheid, sociale en seksuele betrekkingen.

In de zin van de grondrechten bevestigt het Centrum opnieuw hoe cruciaal het is om 'actief ouder worden' en het aspect 'mensenrechten' als een onlosmakelijk geheel te beschouwen: het recht op een gezinsleven (gezinshereniging), het recht om te reizen en een woonplaats te kiezen, het recht op sociale zekerheid (overdraagbaarheid van rechten), het recht op werk (bestrijding van discriminatie), de vrijheid van vergadering en vereniging (verenigingsleven versus verzekeraarbaarheid), het recht om niet te worden onderworpen aan willekeurige inmenging in het privéleven (samenleven in een rusthuis) enzovoort.

Het respecteren van deze rechten die we moeten nastreven geldt zowel binnen de werksfeer als voor de volwaardige en actieve deelname aan het maatschappelijke gebeuren. Daarbij worden speciale accenten voor ouderen gelegd. Socialezekerheidsstelsels die in vraag worden gesteld; problemen om verzekeringen af te sluiten; de impact van sociologische, migratorische en antropologische veranderingen op het gezinsleven; dat alles tast de solidariteit tussen generaties en bijgevolg ook de grondrechten aan. Maar het zijn die grondrechten die moeten zorgen voor een perfecte invulling van het idee van actief ouder worden, een invulling die voldoet aan de verwachtingen en die kan rekenen op begrip.



5.

LEEFTIJD STAAT OOK BIJ ANDERE MAATSCHAPPELIJKE KWESTIES CENTRAAL

5.1. Vreemdelingenrecht: leeftijd als voorwendsel om migratiestromen te beheersen

Ook binnen het vreemdelingenrecht³² toont het leeftijdscriterium zijn ambivalente gelaat als beschermende en uitsluitende factor. Vandaar onze stelling dat de factor ‘leeftijd’ vandaag vooral wordt gebruikt als een middel om migratiestromen te beheersen, als een middel om te bepalen welke groepen ons land binnen mogen en hier mogen blijven. Dit brengt ons bij de vraag of we niet moeten nadenken over de migratie-leeftijd in het licht van de vergrijzingsproblematiek.

Het criterium ‘leeftijd’: beschermende factor?

We kunnen het criterium ‘leeftijd’ eerst als inclusieve factor bekijken: je maakt deel uit van een specifiek beschermingssysteem voor minderjarigen.

De noodzaak van specifieke bescherming voor minderjarigen zit sinds de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 1948 in het internationale mensenrecht vervat. De bescherming krijgt concreet vorm in het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind³³ (hierna: IVRK) dat door de Verenigde Naties op 20 november 1989 werd goedgekeurd. In België, dat het verdrag op 4 december 1990 ratificeerde, is de burgerlijke meerderjarigheid op 18 jaar vastgelegd. Iedereen onder die leeftijdsgrens is ‘minderjarig’. Die minderjarigheid en de bijbehorende rechtsonbekwaamheid zijn bedoeld als een systeem dat kinderen moet beschermen.

In het kader van het vreemdelingenrecht gaat het bijvoorbeeld om de verplichting voor alle overheden (openbare of privé-instellingen voor maatschappelijk welzijn, rechtbanken, administraties of wetgevendende lichamen) om bij het nemen van beslissingen die kinderen aanbelangen – ook over hun verblijf – rekening te houden met het hogere belang van het kind.³⁴ We vermelden hier ook de wet van 16 november

2011³⁵, die beperkingen oplegt voor het opsluiten van gezinnen met minderjarige kinderen die hier onwettig verblijven met het oog op hun uitwijzing. Die wet laat opsluiting maar in enkele gevallen toe, en alleen gedurende een zo kort mogelijke periode. De programwet van 24 december 2002 over de voogdij van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen³⁶ (hierna: NBMV) en de wet van 12 september 2011 met het oog op de toekenning van een tijdelijke machtiging tot verblijf aan de NBMV³⁷ zijn nog enkele voorbeelden van gunstregelingen voor minderjarige vreemdelingen of voor buitenlandse gezinnen met minderjarige kinderen.

De leeftijdsvoorwaarde: uitsluitingsfactor?

Bij verder onderzoek van de wetgeving over vreemdelingenrecht stellen we vast dat leeftijd in tweede instantie ook als een uitsluitingsfactor kan werken: minderjarigen kunnen geen aanspraak maken op het gemene recht of op de gunstigste voorwaarden.

Een veelzeggend voorbeeld daarvan is het recht op een gezinsleven. De wet van 8 juli 2011 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen³⁸ beperkt op basis van het leeftijdscriterium de toegang van twee groepen vreemdelingen tot het recht op gezinshereniging.

De eerste groep is die van de buitenlandse ouders – ascendenten – van Belgische staatsburgers. In tegenstelling tot Europese staatsburgers die wel nog van dat

32 Het Centrum heeft als opdracht te waken over het respect van de grondrechten van vreemdelingen en de overheid te informeren over de aard en de grootte van migratiestromen. Het heeft ook tot taak het overleg en de dialoog te ontwikkelen tussen alle overheidsactoren en de private actoren die betrokken zijn bij het opvang- en integratiebeleid van de immigranten. De ‘Jaarverslagen Migratie’ zijn beschikbaar op www.diversiteit.be.

33 Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK), goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 20 november 1989.

34 Artikel 3 van het IVRK.

35 Wet van 16 november 2011 tot invoeging van een artikel 74/9 in de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, inzake het verbod op het opsluiten van kinderen in gesloten centra (Belgisch Staatsblad, 17 februari 2012).

36 Programwet van 24 december 2002 over de voogdij van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (BS, 31 december 2002).

37 Wet van 12 september 2011 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, met het oog op de toekenning van een tijdelijke machtiging tot verblijf aan de niet-begeleide minderjarige vreemdeling (BS, 28 november 2011).

38 Wet van 8 juli 2011 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen (BS, 12 september 2011).

We kunnen ons afvragen of het leeftijdscriterium in de wetgeving over vreemdelingenrecht, niet gebruikt wordt als voorwendsel om migratiestromen te beheersen.

voorrecht genieten³⁹, mogen zij zich niet meer bij hun kinderen in België voegen.

De tweede groep is die van de vreemdelingen (derdelanders) die gehuwd zijn met een Belg (of die een partnerschap met een Belg zijn aangegaan dat gelijkwaardig is met het huwelijk), of die een stabiele en duurzame relatie met een Belgische partner hebben. Ze komen alleen in aanmerking voor het recht op gezinshereniging als de beide partners/echtgenoten ouder zijn dan 21 jaar. Dat wil zeggen dat Belgische staatsburgers tussen 18 en 21 die een duurzame relatie hebben of die een partnerschapsband hebben die gelijkwaardig is met het huwelijk, zonder meer zijn uitgesloten van het recht op gezinshereniging. Voor Europese staatsburgers die in dezelfde situatie verkeren, geldt geen leeftijdsgrens – tenminste: wanneer ze een partnerschap hebben dat gelijkwaardig is met het huwelijk. Bovendien kunnen derdelanders die aan bepaalde voorwaarden voldoen hun echtgenote/partner vanaf de leeftijd van 18 jaar laten overkomen als hun huwelijk of partnerschap (gelijkwaardig met het huwelijk of geregistreerd) al was gesloten voor de gezinshereniging naar België kwam.⁴⁰

Verscheidene verenigingen die de grondrechten van vreemdelingen verdedigen⁴¹, hebben bij het Grondwettelijk Hof een beroep tot nietigverklaring van de wet op de gezinshereniging ingediend. Volgens hen zijn de Belgen slachtoffer van omgekeerde discriminatie omdat zij onderworpen zijn aan strengere voorwaarden dan hun Europese collega's en zij het daardoor moeilijker hebben om als gezin samen te leven.

39 Meer hierover: *Belgen, EU-burgers en het recht op gezinsleven: eigen onderdanen, tweederangsburgers van de Unie?*, in 'Jaarverslag Migratie 2010', Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2010, pp. 128 en 129. Wat gezinshereniging betreft, zegt de wet uitdrukkelijk dat de buitenlandse vader en moeder van een Belgische minderjarige onder bepaalde voorwaarden met hun kind herenigd kunnen worden. Het leeftijdscriterium fungeert hier als inclusieve factor. Dat recht, dat onlangs werd bekrachtigd, komt er na het arrest C-34/09 van 8 maart 2011 van het Hof van Justitie van de EU in de zaak van Gerardo Ruiz Zambrano tegen het nationale arbeidsbureau. Het Hof oordeelde dat in het omgekeerde geval Europese kinderen niet langer van de meeste rechten konden genieten die samenhangen met het statuut van Europees staatsburger. Ze worden zo gedwongen om hun ouders te volgen en de EU te verlaten. Het Hof heeft het echter over 'jonge kinderen', waardoor het niet meteen duidelijk is of het in alle gevallen om minderjarige kinderen gaat. De Belgische wet maakt dat onderscheid niet en houdt rekening met alle minderjarige kinderen, ongeacht hun leeftijd.

40 Artikel 40bis van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

41 ADDE, CIRE, Liga voor Mensenrechten, Ligue des droits de l'Homme, MRAX en Siréas.

Migratie, een middel om de vergrijzing het hoofd te bieden

We kunnen ons tot slot afvragen of het leeftijdscriterium zoals het aan bod komt in dit korte overzicht van wetgeving over vreemdelingenrecht, niet gebruikt wordt als een voorwendsel om migratiestromen te beheersen. Met uitzondering van de toepassing ervan in overeenstemming met de kinderrechten, lijkt het al te vaak te worden gebruikt als een middel om te bepalen welke groepen migranten al dan niet toegang krijgen tot België.

In een maatschappij waar de leeftijd van de bevolking almaar toeneemt, moeten we de factor leeftijd in de context van migratie misschien anders gaan invullen. Dan hebben we het niet over de vervangingsmigratie. We weten immers dat migratie de ontwikkeling van de leeftijds piramide van de Belgische bevolking maar kan compenseren, als er een constante instroom is van migranten uit welbepaalde leeftijdscategorieën. Maar dat is niet haalbaar. Bovendien moeten we in dat geval ook nog een oplossing vinden voor de vergrijzing van deze migranten.

We denken eerder aan het belang van een duurzaam migratiebeleid dat volledig rekening houdt met de vergrijzing. Wellicht biedt economische migratie enkele mogelijkheden om actie te ondernemen. Migratie kan immers op verschillende vlakken een rol spelen om vergrijzing het hoofd te bieden: het aantal migranten, hun leeftijd⁴², maar ook hun actieve deelname aan de arbeidsmarkt is belangrijk.⁴³ Volgens het regeerakkoord van 1 december 2011 moeten economische migratiecriteria overgeheveld worden naar de gewesten, terwijl de federale overheid bevoegd blijft voor het afleveren van de verblijfstitels. Die maatregel moet nog worden uitgevoerd. Deze complexe kwestie moet één van de prioriteiten van het migratiebeleid worden.

42 In 2009 waren 56% van de migranten tussen twintig en veertig jaar oud. Migrant jonger dan twintig waren goed voor 22% van de migratiestroom.

43 Voor een grondigere benadering van deze kwestie verwijzen we naar het 'Jaarverslag Migratie 2011', pp. 102-104.

5.2. Handicap na je zestigste

EXTERNE BIJDRAGE

Handicap en ouder worden: twee realiteiten, twee maatschappelijke uitdagingen

Gisèle Marlière: voorzitter van de Association Socialiste de la Personne Handicapée

Door tal van factoren worden personen met een – verstandelijke, fysieke of zintuiglijke – handicap vandaag 65, 75 of ouder. Bovendien kunnen de zogenaamde bejaarden te maken krijgen met een al dan niet leeftijdsgebonden handicap. Zit er een tegenspraak in die dubbele vaststelling? Welke uitdagingen moeten we het hoofd bieden?

Hoewel de situaties verschillend zijn, is het belangrijk om in te gaan op de raakpunten tussen de twee realiteiten.

In eerste instantie mogen mensen met een handicap van de maatschappij verwachten dat die de systemen en middelen die hen en hun familie toelaten om met deze situatie om te gaan, doeltreffend en efficiënt organiseert, en dat ongeacht de situatie. Het belangrijkste gevolg van het onderscheid dat sommigen tussen deze beide realiteiten maken, is het tot stand komen van verschillende beleidsmaatregelen en van aparte – maar vooral verschillende – budgetten, zonder de broodnodige coherentie en afstemming.

Hoewel het evident lijkt dat de opvang aangepaste en verschillende middelen vergt, roept de praktijk vragen op:

- » De vergrijzing van de bevolking vergt heel wat financiële middelen, waardoor de middelen voor een 'loutere' handicap in de verdrukking kunnen komen.
- » Personen met een handicap worden nagenoeg uitsluitend opgevangen door gespecialiseerde diensten, hoewel ook algemene diensten hierbij kunnen en moeten worden betrokken (ze worden echter – al dan niet bewust – over het hoofd gezien).
- » De kosten van de vergrijzing maken dat in sommige beleidsmaatregelen geen sprake meer is van de term 'handicap', waardoor personen met een handicap niet langer in aanmerking komen voor bepaalde prestaties, compensaties enzovoort.

In tweede instantie is er de dubbele 'bescherming' van de handicap, enerzijds door het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en anderzijds door de Belgi-

sche antidiscriminatiewetgeving. Beide bronnen gaan over de handicap, ongeacht de leeftijd. Daarom moeten federale en/of regionale beleidsmakers zich houden aan wat erin is vastgelegd.

Uitdagingen

We stellen vast dat personen met een handicap – ongeacht hun leeftijd – en ouderen die gehandicapt raken, dezelfde verzuchtingen hebben:

- » Ze willen zelf hun levenstraject kunnen kiezen: woonplaats, omgeving, activiteiten, sociale relaties, verplaatsingen, leven als koppel, noodzakelijke hulpmiddelen enzovoort.
- » Ze willen hun handicap waardig kunnen dragen en binnen – in plaats van buiten – de samenleving staan.
- » Ze willen een waardig inkomen dat hen voor armoede behoedt zodat hun handicap geen obstakel wordt.

Niemand vindt die verzuchtingen onterecht, en toch is de omzetting ervan in voorzieningen en systemen nog verre van compleet en soms zelfs helemaal niet ideaal. Nu bepaalde bevoegdheden worden overgedragen, is het belangrijk dat de beleidsmakers de 'juiste' vragen stellen – de vragen die de rechtstreeks betrokkenen belangrijk en essentieel vinden.

Het uitkeringsbeleid moet aan een onbespreekbare vereiste voldoen: het inkomen van al dan niet oudere personen met een handicap moet hoger liggen dan de armoededrempel en vergelijkbaar zijn met het gewaarborgde maandelijkse minimuminkomen.

Het huisvestingsbeleid moet een persoon met een handicap de mogelijkheid bieden om te wonen waar hij wil. Daarom moeten beleidsmakers gaan voor aanpasbare woningen, en moeten ze de bouw of renovatie van aangepaste of aanpasbare privéwoningen aanmoedigen. Dat veronderstelt ook een ambitieus 'institutioneel' beleid (residentieel, rusthuizen enzovoort): er is nood aan voorzieningen die niet langer 'alles of niets' zijn. Omkadering en/of bijbehorende opvang, thuiszorg, afwisselende dienstverlening, zinvolle activiteiten enzovoort. Maar het allerbelangrijkste blijft de omzetting van het basisrecht waarbij elk individu een eigen privéplek krijgt waar hij zich thuis kan voelen.

Het toegankelijkheidsbeleid in de ruime zin van het woord moet worden uitgebouwd en veralgemeend. Vanzelfsprekend is de toegankelijkheid van gebouwen en van het openbaar vervoer een prioriteit, zodat ouderen met een handicap en ouderen die gehandicapt raken actief aan de samenle-

ving kunnen blijven deelnemen. We mogen ook de toegankelijkheid van informatica en communicatiemiddelen niet uit het oog verliezen; die is onmisbaar voor personen met een zintuiglijke handicap of met leerstoornissen.

De beleidsmakers moeten voorts met ambitieuze plannen komen voor de extra kosten die een handicap met zich meebrengt. Er is nood aan rechtvaardige maatregelen die voor iedereen gelijk zijn. Er moet ook een einde komen aan de ingevoerde verschillen waarbij op grond van leeftijd compensaties worden beperkt of geweigerd. Het treffendste voorbeeld is dat 65-plussers die gehandicapt raken geen recht hebben op individuele steun (aanpassing van de woning, materiële hulp enzovoort).

Tot slot moeten beleidsmakers zorgen voor doelgerichte en efficiënte dienstverlening aan huis voor iedereen, ook

voor personen met een handicap en ouderen. Meer en betere prestaties, nieuwe beroepen (persoonlijke bijstand, thuiszorg enzovoort): alleen zo kan een persoon met een handicap zelfstandig blijven, vrij kiezen en de gevolgen van die keuzes dragen; alleen zo kunnen familieleden hun rol van vader, moeder, echtgenoot/partner, dochter en zoon blijven spelen zonder gedurende lange tijd de taken te vervullen die de maatschappij moet vervullen: verpleger, ziekenverzorger, oppasser, opvoeder, chauffeur, persoonlijke assistent.

Het gaat met andere woorden niet zozeer om ouder te kunnen worden, maar om goed ouder te worden, ongeacht of je voor of na je 65ste gehandicapt raakt. Daarvoor zijn de beleidsmakers en de professionals uit alle betrokken sectoren verantwoordelijk: zij moeten actief zijn, het initiatief nemen, daadkrachtig zijn en kiezen voor vernieuwing.



5.3. Onderwijs en het recht op participatie van jongeren⁴⁴

Sommigen ontkennen dat jongeren gestigmatiseerd worden, dat mensen hen almaar minder kunnen verdragen omdat ze te veel lawaai maken en schade en hinder veroorzaken. Krijgen jongeren echt te maken met almaar strengere bepalingen en regels? In welke mate gaan die bepalingen uit van stereotypen die zelf gebaseerd zijn op het gedrag van enkelingen? We halen enkele voorbeelden aan om de uitdagingen beter in kaart te brengen.

Het evenwicht tussen bescherming van jongeren en een omkadering die garant staat voor de uitoefening van hun individuele vrijheden, is moeilijk te vinden.

Het beroerde bijvoorbeeld heel wat mensen dat de ministerraad in oktober 2012 instemde met de verlaging tot 14 jaar van de leeftijd waarop een gemeente een administratieve boete kan opleggen. Ondanks de aankondiging van de rege-

ring dat er bijzondere garanties waren voor minder-

jarigen, was er heel wat kritiek op deze aanpassing. Is het werkelijk nodig om in de strijd tegen asociaal gedrag en lichte overtredingen jongeren administratief te beboeten die volgens het strafrecht anders in geen enkel geval als volwassenen mogen worden behandeld en veroordeeld? Dat blijft een open vraag, maar er lijkt wel degelijk een breuk te zijn met het beschermingsidee uit de wet van 1965.

Onderwijs is een ander voorbeeld. We kunnen ons alleen maar verheugen dat de school niet langer een rechteloze plek is waar de directie en het onderwijzend personeel almachtig zijn en de leerling zich in een zwakke positie bevindt, zonder toevlucht tot rechtsmiddelen. Maar de leerling staat nog vaak machteloos tegenover de administratieve procedures die hij kan benutten.

De beroepsprocedures tegen sancties, bijvoorbeeld, gaan gepaard met vrij korte termijnen en de rol die het schoolhoofd bij een interne beroepsprocedure speelt, kan in sommige gevallen het vertrouwen in de procedure in gevaar brengen. Hoewel er veel meer en striktere regels zijn ingevoerd, staan jongeren nog steeds niet op gelijke voet met de onderwijsinstellingen. De uitbouw van een juridisch kader is ongetwijfeld een

44 Dit stuk is gebaseerd op de bijdrage van Dominique van den Akker (Kinderrechtencommissariaat) op het besloten seminarie dat het Centrum organiseerde op 29/11/2012, op een tekst die het Centrum ontving van de Vlaamse Scholierenkoepel, en op volgende tekst: E. Sire-Marín, 'La tyrannie de l'âge', in *Mouvements des idées et des luttes*, juli-september, 2009, pp.59.

voortgang in een rechtsstaat, maar dat betekent niets als je er geen gebruik van kan maken.

De huishoudelijke reglementen waaraan de jongeren zich moeten houden, worden almaar complexer en gedetailleerder. Die teksten leggen allerlei verplichtingen op: van de manier van kleden over de veruiterlijking van een overtuiging (het dragen van religieuze symbolen) tot wat leerlingen doen met hun lichaam (piercings, haarsnit enzovoort) of met persoonlijke spullen (gebruik van gsm's, mp3-spelers enzovoort).

Deze regels zijn moeilijk om te aanvaarden omdat jongeren vrijwel nooit betrokken zijn bij de uitwerking ervan. Hoewel het recht op participatie van kinderen is vastgelegd in artikel 12 van het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind, moeten we vaststellen dat dat recht nog te vaak dode letter blijft. Er bestaat nog heel wat terughoudendheid over de participatie van kinderen en hun oordeels- en beslissingsvermogen wordt nog vaak in twijfel getrokken. De 'jeugd van tegenwoordig' is sterk gestigmatiseerd en de vooroor-

delen over hun vermeende onvermogen houden hardnekkig stand. Jongeren zijn niet in staat iets zelf te doen lijkt het uitgangspunt, tot het tegendeel is bewezen.

Dat fenomeen blijft niet beperkt tot het onderwijs. De explosieve toename in het gebruik van sociale media en sociale netwerken doet nieuwe vragen rijzen over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, over het beeldrecht en over het verbod op haatboodschappen. De gebruikers van die netwerken, en vooral de jongeren, kunnen zowel het slachtoffer of de dader zijn van inbreuken tegen die wetten en worden geconfronteerd met de juridische gevolgen van hun 'onlineleven'.

Het evenwicht tussen bescherming van jongeren en een omkadering die garant staat voor de uitoefening van hun individuele vrijheden, is moeilijk te vinden. Deze voorbeelden tonen aan dat de balans makkelijker kan overhellen naar striktere en zelfs repressievere maatregelen. De context waarin de jongeren vandaag leven, lijkt wel even snel te veranderen als de nieuwe technologieën.

5.4. Andere specifieke dossiers van het Centrum

Bij de behandeling van dossiers gaat het Centrum na of bepaalde gedragingen, maatregelen en uitlatingen discriminerend zijn. Van de 19 discriminatiegronden is 'leeftijd' het criterium dat een gevestigde maatschappelijke orde blootlegt, in de vorm van verschillende prisma's uitgezet op de tijdlijn van het leven van een persoon. Die prisma's behoren tot het collectieve gedachtegoed:

- » Als jongere leer ik, als volwassene werk ik, als oudere rust ik.
- » Als jongere ben ik ten laste, als volwassene betaal ik, als oudere kan ik rekenen op steun.
- » Als jongere ben ik onbezonnen, als volwassene ben ik verstandig, als oudere functioneer ik niet langer optimaal.
- » Enzovoort.

Die manier om ons leven te ordenen, die eigen is aan ieder van ons maar die cultureel en antropologisch is bepaald, en de manier hoe we tegen het leven van anderen aankijken, komt tot uiting in situaties die aan het Centrum worden gemeld:

- » Een student als huurder weigeren omdat studenten luidruchtige fuifnummers zijn.
- » Vacatures uitschrijven voor 'jonge en dynamische' medewerkers, alsof ouderen per definitie minder dynamisch zijn.
- » Een 60-jarige dame de inschrijving voor een cursus Afrikaanse dans weigeren omdat die fysiek te zwaar zou zijn.
- » Enzovoort.

Naast de leeftijdsgebonden stereotypen lijkt er bij het lezen van deze voorbeelden een idee te bestaan dat er 'in het leven voor alles een tijd is'. Die veralgemening vinden we op alle niveaus terug, zowel bij persoonlijke relaties als bij wettelijke bepalingen.

Daarom roept elk leeftijdsgebonden dossier – zeker als het te maken heeft met tewerkstelling – mogelijk de

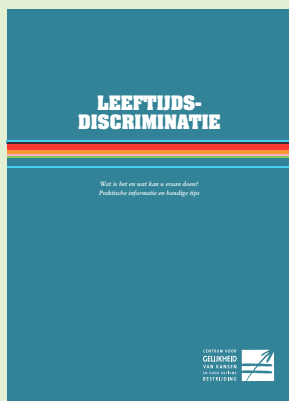
Er lijkt een idee te bestaan dat er 'in het leven voor alles een tijd is'. Die veralgemening vinden we op alle niveaus terug, zowel bij persoonlijke relaties als bij wettelijke bepalingen.

vraag op over impliciete, maar ook expliciete normen. Nu eens wordt de vooropgestelde leeftijd in vraag gesteld, dan weer het beginsel van onderscheid zelf.

In welke mate speelt de antidiscriminatiewetgeving mee bij het uitwerken van een kader door de staat (sociaal recht, strafrecht enzovoort) en bij het aanbod en het gebruik van goederen en diensten? Stuur de antidiscriminatiewetgeving bepaalde verworvenheden of ontwikkelingen bij, zonder voor een leeftijdsneutrale samenleving te gaan? Is het werk dat het Centrum op basis van die individuele meldingen verricht een maatstaf voor de veranderingen?

We hebben het eerder al over de arbeidsmarkt gehad. Op de volgende pagina's focussen we op andere sectoren, zoals die van de goederen en diensten.

Leeftijdsdiscriminatie. Wat is het en wat kan u eraan doen?



Het Centrum publiceerde in 2011 de brochure 'Leeftijdsdiscriminatie. Wat is het en wat kan u eraan doen?'. Daarin gaat het Centrum dieper in op de antidiscriminatiewetgeving, beschrijft het wat discriminatie op basis van leeftijd is,

en gaat het na in welke sectoren dat het meeste voorkomt. Het Centrum stelt strategieën voor om leeftijdsdiscriminatie te voorkomen en geeft concrete informatie en advies om slachtoffers bij te staan.

U kan deze brochure downloaden op www.diversiteit.be, rubriek 'publicaties'.

5.4.1. Goederen en diensten: verzekeringen, kredieten en bescherming van de consument

Op basis van de dossiers die het behandelt, stelt het Centrum vast dat banken en verzekeringsmaatschappijen de leeftijd van de klant geregeld aangrijpen als risicofactor om het weigeren van producten te rechtvaardigen of de kostprijs ervan op te drijven.

Deze vaststelling is in zekere zin inherent aan de verzekeringstechniek die van segmentatie gebruikmaakt. Bij het dekken van de risico's die een verzekerde loopt, wordt gekeken naar de groep waartoe hij behoort (gedefinieerd volgens leeftijd, gender, gezondheidstoestand enzovoort). De hoogte van de premie die hij moet betalen, hangt af van de kans dat er zich andere risico's voordoen. Omdat die segmentatiepraktijk vaak uitgaat van criteria die door de antidiscriminatiewetgeving zijn beschermd, verdient hij bijzondere aandacht en wordt hij soms veroordeeld door hoven en rechtbanken.⁴⁵

Bij sommige soorten verzekeringen bestaat er een nauwe band tussen het te dekken risico en de leeftijd van de klant, gezien de impact daarvan op zijn gezondheidstoestand. Bij overlijdensverzekeringen, levensverzekeringen of schuldsaldoverzekeringen wordt bij de inschatting van het risico (en bij het vaststellen van de premie) rekening gehouden met de leeftijd, omdat het risico op overlijden met de leeftijd toeneemt.

Dat leeftijd een uitermate bijzonder criterium is, blijkt nog maar eens uit het volgende: naargelang het soort verzekering kan dezelfde leeftijd uiteenlopende gevolgen met zich meebrengen. Levensverzekeringen zijn bijvoorbeeld goedkoper voor jongeren dan voor ouderen; bij autoverzekeringen is het net andersom.

Algemeen zijn het de 60-plussers die de meeste problemen ondervinden om toegang te krijgen tot financiële diensten. Als ze een levensverzekering, hospitalisatieverzekering of reisverzekering willen afsluiten of een krediet willen aanvragen, wordt dat vaak geweigerd of moeten ze stevige premietoelagen betalen. Het Centrum heeft al verschillende dossiers behandeld van mensen die geen krediet kregen voor bijvoorbeeld de aankoop van een auto of een wasmachine.

⁴⁵ Zie bijvoorbeeld het arrest van het Hof van Justitie van de EU van 1 maart 2011, C-236/09.

Omdat de leeftijd van een persoon een beschermd criterium is in het kader van de antidiscriminatiewetgeving, kan het gebruik van dat criterium door verzekeraars of bankiers als discriminerend worden beoordeeld. Dat is het geval wanneer ze het gebruik niet op een objectieve en redelijke manier kunnen rechtvaardigen.

Nood aan evenwicht tussen spreiding en segmentatie van risico's

Bij verzekeringen speelt de antidiscriminatiewetgeving voor verzekeraars vooral bij het beoordelen van het te verzekeren risico (leeftijd kan niet dezelfde rol spelen bij een brand- of een hospitalisatieverzekering), bij het nemen van de beslissing (weigeren, premietoeslag, uitsluiting van bepaalde risico's mits rechtvaardiging in het licht van de antidiscriminatiewetgeving) en bij het motiveren van die beslissing (om over de evenredigheid van de beslissing te oordelen).

De beslissing van bankiers en verzekeraars aan de bepalingen van de antidiscriminatiewetgeving toetsen is verre van eenvoudig. Het Centrum wil in geen geval het principe in vraag stellen dat verzekeringsmaatschappijen hanteren om risico's op basis van leeftijd te segmenteren. Men mag er immers van uitgaan dat het verband tussen iemands leeftijd en het risico dat hij of zij loopt om te overlijden objectief is vastgesteld. Maar de beslissing van de verzekeraar moet volgens de antidiscriminatiewetgeving in verhouding tot het nagestreefde doel staan. Net daar doen de meeste problemen zich voor, wat erop wijst hoe complex deze kwestie is. Vanaf welke leeftijd is iemands overlijdensrisico zo hoog dat de weigering om voor hem of haar bijvoorbeeld een levensverzekering af te sluiten gerechtvaardigd is? Hoe hoog moet een premietoeslag zijn om als onredelijk te worden beschouwd? Welke rol speelt iemands gezondheidstoestand bij de risicoevaluatie van een verzekeraar? Allemaal vragen die moeilijk op een eenduidige manier te beantwoorden zijn omdat ze uitermate subjectief zijn. Daarom is het begrijpelijk dat consumentenorganisaties sterk gekant zijn tegen segmentatie op basis van criteria als leeftijd en gezondheidstoestand, waarvoor klanten niet hebben gekozen.

Deze problemen zijn inherent aan het spanningsveld tussen de verzekeringstechniek op basis van een categoriale benadering per groep en de logica van de antidiscriminatiewetgeving om individuele rechten te

beschermen. De antidiscriminatiewetgeving heeft als doelstelling om erop toe te zien dat iedereen gelijk wordt behandeld. Verzekeringen daarentegen delen personen in groepen op basis van het risico dat ze lopen, zonder rekening te houden met iemands individuele situatie. Een verzekeraar zegt bijvoorbeeld dat hij weigert een

levensverzekering af te sluiten voor 70-plussers. De antidiscriminatiewetgeving gaat bij de beoordeling van die beslissing uit van de situatie van een bepaalde persoon: is zijn gezondheidstoestand goed? Zijn de gegevens waarop de verzekeraar zich baseert recent en relevant? Heeft de verzekeraar alle mogelijke alternatieve beslissingen overwogen? Die beoordeling is doorgaans moeilijk omdat de mortaliteitstabellen waarop verzekeraars zich baseren niet openbaar worden gemaakt. Daarom dringt het Centrum erop aan dat de verzekeraar zijn beslissing zo nauwkeurig mogelijk motiveert.

Het Centrum ondervindt dezelfde interpretatieproblemen bij het toekennen van kredieten aan mensen van een bepaalde leeftijd. Bij de beoordeling houdt het Centrum daarom meestal rekening met de looptijd van het krediet, het ontleende bedrag, het inkomen van de klant en zijn leeftijd. Op basis daarvan oordeelde het Centrum dat er sprake was van discriminatie toen een 80-jarige een krediet met een looptijd van drie maanden werd geweigerd voor de aankoop van een wasmachine. Maar zelfs in dat geval is de grens tussen de rechtmatige belangen van de kredietverstrekker en het recht op non-discriminatie van de klant bijzonder moeilijk te trekken en lopen de meningen uiteen.

Veelzeggend in dit verband is de blokkering van de goedkeuring van de Europese Antidiscriminatie richtlijn op het vlak van goederen en diensten voor de criteria 'handicap', 'leeftijd', 'seksuele geaardheid' en 'geloof of levensbeschouwing'; sommige lidstaten hebben vragen bij discriminatie op basis van leeftijd en handicap in de sector van de financiële dienstverlening.

Een verzekering of een krediet afsluiten is in onze maatschappij een handeling die van kapitaal belang is voor het dagelijkse leven van mensen. Het aankopen van een woning of het besturen van een auto hangt

Het Centrum wil in geen geval het principe in vraag stellen dat verzekeringsmaatschappijen hanteren om risico's op basis van leeftijd te segmenteren. Maar de beslissing van de verzekeraar moet volgens de antidiscriminatiewetgeving in verhouding staan tot het nagestreefde doel.

ervan af. Daarom moeten verzekeringen en kredieten voor zo veel mogelijk mensen toegankelijk zijn tegen redelijke voorwaarden. Het Centrum is beducht voor weigeringen op basis van een beschermd criterium als leeftijd. Zoals eerder vermeld, blijft segmentatie mogelijk voor zover die aan de voorwaarden voldoet en voldoende garanties biedt die voortvloeien uit de verantwoordingsplicht die in de antidiscriminatie-wetgeving is vastgelegd. Nagaan of dit alles redelijk is, zal moeilijk blijven, maar kan objectief worden beoordeeld als verzekeringsmaatschappijen en banken de documenten of gegevens vrijgeven waarop ze hun beslissing baseren. Daarnaast werkt het Centrum ook samen met de ombudsman van de verzekeringen bij het behandelen van deze dossiers. Tot slot nodigt het Centrum alle betrokkenen uit om na te denken over de algemene vraag naar een nieuw evenwicht tussen de spreiding en de segmentatie van risico's.

5.4.2. Huisvesting

In de dossiers van leeftijdsdiscriminatie op de huisvestingsmarkt moet een onderscheid worden gemaakt tussen de openbare en private huisvestingsmarkt. Niet alleen is de problematiek anders, ook de toetsing aan de antidiscriminatiewetgeving verschilt. Het specifieke aan het beschermde kenmerk 'leeftijd' is dat het in de huisvestingssector, net als in veel andere sectoren, vaak gebruikt wordt vanuit het idee dat het een objectief criterium is en daarbij vaak in een positieve optiek wordt aangewend. De toetsing aan de antidiscriminatiewetgeving en de afweging tussen de verschillende belangen is derhalve niet altijd eenvoudig.

5.4.2.1. Openbare huisvesting

Sociale huisvesting

Het Centrum stelde vast dat op de sociale huisvestingsmarkt geregeld leeftijdsvoorwaarden worden gehanteerd.

Die voorwaarden zijn vaak ingegeven door het idee van het creëren van een 'sociale mix' binnen de sociale huisvesting of vanuit het idee bepaalde leeftijdsgroepen samen te brengen. Aan de andere kant probeert men ook de toegang tot huisvesting voor bepaalde groepen, zoals ouderen, aan te moedigen.

De organisaties die sociale huisvesting aanbieden gebruiken daarvoor verschillende praktijken. Dat gebeurt enerzijds via het patrimonium. Een voorbeeld daarvan zijn labels die aangeven voor welke subgroep de woning bestemd is, zonder dat dat noodzakelijk met kenmerken van de woning te maken heeft. Een kleine aangepaste woning in de buurt van voorzieningen of vlak bij een bushalte krijgt zo bijvoorbeeld het label 'ouderenwoning' en wordt alleen aan 55- of 65-plussers verhuurd.⁴⁶

Aan de andere kant hanteren zij een toewijzingssysteem met bepaalde toewijzingsvoorwaarden. Zo laat bijvoorbeeld het toewijzingssysteem in het Vlaamse Gewest toe voorrang te geven aan personen ouder dan 55 jaar. Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest voorziet een voorrangsregel voor personen ouder dan 60.

De systemen verschillen naargelang de bevoegde regionale overheid en de instantie die de sociale huisvesting organiseert.

De praktijken zijn erop gericht de toegang tot sociale huisvesting voor bepaalde leeftijdsgroepen aan te moedigen of te vergemakkelijken. Hoewel die praktijken ingegeven zijn ter bescherming van die groepen, hebben ze ook als gevolg dat andere groepen worden uitgesloten. Dan komen de praktijken op gespannen voet met de antidiscriminatiewetgeving te staan.

Het zou ontoelaatbaar zijn dat onder voorwendsel van een 'beschermingsmaatregel' andere huurders geweerd zouden worden. Zo zou het disproportioneel zijn dat een gemeente alleen woningen zou voorzien voor personen ouder dan 60 om op die manier te voorkomen dat andere groepen aanspraak op een sociale woning kunnen maken.

Gemeentelijk woonbeleid

Het Centrum stelt almaar vaker vast dat lokale besturen leeftijdscriteria hanteren in hun woonbeleid. Zo wordt van leeftijdsvoorwaarden gebruikgemaakt bij het vrijgeven van bebouwbare bouwgronden of bij het toekennen van verwervingspremies bij de aankoop van een woning op het grondgebied van de gemeente.

⁴⁶ Zo voorziet bijvoorbeeld het Waalse decreet van 06/09/2007 de mogelijkheid om bepaalde woningen toe te kennen aan personen ouder dan 65 (artikel 20).

Het Centrum werd bijvoorbeeld geconfronteerd met een gemeente die het criteria ‘jonge gezinnen waarvan personen jonger zijn dan 45 jaar’ hanteerde. Een andere gemeente maakte de toekenning van aankooppremies van appartementen en woningen op haar grondgebied onder meer afhankelijk van de voorwaarde dat de kopers ‘jonger dan 35 jaar’ waren.

Ook hier moet telkens worden nagegaan wat de beweegreden is van de gemeente om een leeftijdsvoorwaarde op te leggen. Vaak is die ingegeven door de bezorgdheid dat de lokale jonge bevolking geen woning in eigen gemeente kan aankopen (door de stijgende woningprijzen) en wil men de vergrijzing van de gemeente tegengaan.

Het creëren van betaalbare eigendomswohnungen voor jongeren kan uiteraard beschouwd worden als een legitiem doel. Maar vaak gaat men met willekeurige leeftijdsgrenzen werken, waardoor een deel van de bevolking al op voorhand uitgesloten wordt.

Het Centrum vindt het belangrijk dat de lokale besturen enerzijds rechtvaardigen waarom ze bepaalde leeftijds-criteria hanteren, aan de hand van sociodemografische gegevens (statistieken over de vergrijzing van de lokale bevolking, over de uitstroom uit de gemeente ...) en dat ze er anderzijds voor zorgen dat ze objectievere voorwaarden en maatregelen hanteren die niet verder gaan dan strikt noodzakelijk om hun doel te kunnen bereiken.

5.4.2.2. *Private huisvesting*

Studenten

Het Centrum is geconfronteerd met verschillende meldingen omtrent eigenaars die weigeren te verhuren aan studenten. Het gebeurt dat een verbod om te verhuren aan studenten opgenomen is in een reglement goedgekeurd door de raad van mede-eigenaren. De weigering is vaak ingegeven door vooroordelen over jongeren, die zouden zorgen voor geluidsoverlast, beschadiging van de woning, ... Het Centrum staat weigerachtig tegenover zo'n verbod en meent dat eventuele problemen van overlast evengoed voorkomen kunnen worden via andere, minder ingrijpende maatregelen, zoals een huisreglement.

Aan de andere kant krijgt het Centrum te maken met eigenaars die alleen aan studenten willen verhuren. Daarbij wordt vaak de aard van het huurcontract als reden ingeroepen. Bij de huur van een studentenkamer die als een tijdelijke tweede verblijfplaats wordt gebruikt, is het algemene huurrecht van toepassing, waarin de contractuele vrijheid groter is. Bij woningen die als hoofdverblijfplaats gebruikt worden, is de woninghuurwet van toepassing, waarbij huurders beter beschermd worden.

De aard van het contract kan dus wel van belang zijn voor zowel de eigenaar als de huurder, aangezien er andere regels gelden voor bijvoorbeeld de beëindiging van de huurovereenkomst.

Het uitsluitend willen verhuren of weigeren te verhuren aan studenten houdt een risico in op een indirecte discriminatie op grond van leeftijd, in de zin dat de weigering op het eerste gezicht een neutrale maatregel lijkt maar vooral personen van een bepaalde leeftijd treft. Ook hier meent het Centrum dat de situaties geval per geval moeten worden beoordeeld en de rechtvaardigingstoets moet doorstaan.

Intergenerationeel samenwonen/Kangoeroewoningen

Intergenerationeel samenwonen is een nieuwe vorm van huisvesting waarbij jongeren en (alleenstaande) ouderen samen onder één dak wonen. Doordat er almaar minder betaalbare woningen zijn en doordat (alleenstaande) oudere personen moeilijkheden ondervinden om in hun eigen woning te blijven, wordt er almaar vaker voor die vorm van samenwonen gekozen.

Bij de selectie van de kandidaten maken organisaties gespecialiseerd in deze vorm van samenwonen en gericht op het samenbrengen van toekomstige huurders/verhuurders soms een onderscheid op grond van onder andere leeftijd. Zo wordt er bijvoorbeeld voor gekozen alleen samen te werken met studenten om te voorkomen dat de personen door de overheid als samenwonend – dus als behorend tot hetzelfde gezin

Het creëren van betaalbare eigendoms-wohnungen voor jongeren kan uiteraard beschouwd worden als een legitiem doel. Maar vaak gaat men met willekeurige leeftijdsgrenzen werken, waardoor een deel van de bevolking al op voorhand uitgesloten wordt.

– beschouwd zouden worden. Dat kan namelijk een gevolg hebben op de uitkeringen die ze ontvangen.

Hoewel het concept van intergenerationeel samenwonen een legitieme doelstelling nastreeft, komt het hier op gespannen voet met de antidiscriminatiewetgeving te staan.

5.4.3. Vrije tijd/vrijwilligerswerk

Het Centrum krijgt heel wat vragen over de leeftijdslimieten die sportclubs, culturele verenigingen of liefdadigheidsinstellingen hanteren voor:

- » het deelnemen aan activiteiten van een vereniging;
- » de participatie als actief lid, het opnemen van een verantwoordelijke taak binnen een vereniging;
- » een zitje opnemen in de raad van bestuur van een vereniging.

Onlangs publiceerde de Hoge Raad voor Vrijwilligers een motie waarin hij verenigingen opriep om het non-discriminatiebeginsel in acht te nemen. Iemand kan immers niet op basis van zijn leeftijd van deelname aan een openbare activiteit worden uitgesloten zonder objectieve en redelijke motivering. Dat

die recreatieve activiteiten door een vereniging zonder winstoogmerk worden georganiseerd, is van geen belang bij voor iedereen toegankelijke activiteiten.

Sommige verenigingen kunnen een onderscheid op basis van leeftijd toch rechtvaardigen via hun statuten, waarin de doelstelling van hun activiteiten is vastgelegd – zoals bijvoorbeeld bewegingsinitiatie voor kinderen jonger dan 5 jaar. Andere redenen worden niet aanvaard; we denken daarbij bijvoorbeeld aan een vereniging die 54-plussers weigerde om zeker te zijn dat haar activiteiten ‘gelijkgestemden’ zouden samenbrengen. De ‘sfeer’ van een groep wordt met andere woorden niet beschouwd als een objectieve en redelijke rechtvaardiging om iemand wegens zijn leeftijd te weigeren.

Een functie binnen een vereniging vervullen is een verantwoordelijke opdracht. Een vrijwilliger wegens zijn leeftijd van een bepaalde functie uitsluiten, kan niet zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging. De gevorderde leeftijd van sommige vrijwilligers is vaak onderwerp van discussie en wordt vaak aangegrepen om al te nadrukkelijk of te lang aanwezige vrijwilligers te weren. Een andere reden kan zijn dat men vindt dat de gevorderde leeftijd van de vrijwilligers het imago van de vereniging schaadt, of dat oudere vrijwilligers veeleer een last dan een troef zijn. Zulke argumenten zijn in geen geval geldige rechtvaardigingen. Vrijwilligers kunnen immers op andere manieren dan met leeftijdslimieten uit bepaalde functies worden geweerd: door mandaten maar één keer vernieuwbaar te maken, door regelmatige evaluaties enzovoort.

Wel moet regelmatig worden getoetst of de gezondheidstoestand van de vrijwilliger het nog toelaat dat hij zijn taak veilig kan vervullen. Men moet geval per geval nagaan of de leeftijd van de vrijwilliger een essentiële en bepalende professionele vereiste is voor de taak die hij moet vervullen, want ook voor vrijwilligerswerk gelden dezelfde bepalingen die van toepassing zijn op de arbeidsmarkt.

Voor mandaten in de raad van bestuur van een vereniging is de antidiscriminatiewetgeving niet op dezelfde manier van toepassing. Maar het zou jammer zijn om ouderen binnen de huidige context, waarin ze worden aangezet om langer sociaal actief te blijven, alleen met minder belangrijke taken op te zadelen en hen uit sluiten voor een mandaat in de raad van bestuur. De vrees van sommige bestuurders van verenigingen dat vrijwilligers belangrijke posities te lang zullen bekleden, kan immers makkelijk worden weggenomen door beperkingen in te voeren voor de looptijd en de hernieuwbaarheid van mandaten.

Tot slot kunnen concrete maatregelen worden overwogen om zo veel mogelijk mensen tot vrijwilligerswerk toe te laten: internetinitiatie, autodelen, aangepast tijdstip van vergaderingen enzovoort.

Iemand kan niet op basis van zijn leeftijd van deelname aan een openbare activiteit worden uitgesloten zonder objectieve en redelijke motivering.

5.4.4. Rusthuizen: diversiteit voor en achter de schermen

Rusthuizen worden tegenwoordig met de volgende vragen geconfronteerd: hoe kunnen we bewoners met een andere cultuur en een ander geloof integreren? Hoe moeten we omgaan met de diversiteit van bejaarde migranten en van hun zorgverleners? Welke instrumenten kunnen we gebruiken?

In de rusthuizen is er de afgelopen jaren namelijk een dubbele beweging aan de gang. Hun doelpubliek neemt toe en diversificeert en er is de instroom van een nieuwe categorie werknemers die een migratieparcours achter de rug hebben en die het tekort aan arbeidskrachten in deze sector opvangen. Ze zijn allebei van elders afkomstig en staan niet langer voor het klassieke beeld dat we van bejaarden en zorgverleners hebben.

Bejaarde migranten

Iedereen wordt niet op dezelfde manier ouder: vrouwen, die een hogere levensverwachting hebben, worden weduwe en moeten rondkomen met een laag inkomen net op het ogenblik dat ze van anderen afhankelijk worden. Arbeiders leven minder lang dan bedienden en moeten afrekenen met de gevolgen van een leven lang zware fysieke arbeid. Herkomst leidt ook tot grote verschillen in de manier waarop men ouder wordt. Bejaarde migranten ondervinden problemen enerzijds door het feit dat ze vaak het statuut van arbeider hebben, anderzijds omdat zorg- en hulpverleners niet vertrouwd zijn met de culturele en historische eigenheden van migratie. De verzamelterm 'bejaarden' dekt met andere woorden een brede en heterogene lading.

Hulp- en zorgorganisaties voelen zich dus aangesproken door deze andere categorie van bejaarden die nood heeft aan een andere manier van denken en aan een andere aanpak.

Vrouwelijke migranten als zorgverleners

In Brussel is deze sector volop in beweging door de vele buitenlandse zorgverleners met een andere culturele achtergrond. Bij het uitoefenen van hun beroep krijgen zij te maken met dezelfde problemen als hun collega's: omgaan met mensen, het lastige en zware werk en de economische vereisten. In de rusthuizen

vervullen de vrouwelijke migranten echter de functies die zich helemaal onderaan de sociale ladder bevinden (huishoudelijke hulp en zorgkundige). Die functies hebben gemeenschappelijk dat ze typerend zijn voor ongunstige maatschappelijke verhoudingen en dat ze geen erkenning genieten.

Op basis van de vele gesprekken met werknemers uit deze sector⁴⁷ stelt het Centrum vast dat de meesten van hen drie kwetsbare kenmerken hebben: naast het feit dat ze een weinig gevaloriseerd beroep uitoefenen, onderaan de sociale ladder, gaat het om vrouwen van buitenlandse herkomst.

De verhouding tussen de zorgverstrekker en de zorgontvanger wordt gekenmerkt door een verschil in machtspositie, wat conflicten in de hand kan werken die de vorm kunnen aannemen van intolerantie, pesten, discriminatie of racisme. De zorgverleners geven concrete voorbeelden van verschillende vormen van afwijzing, vooral wegens hun herkomst. De opeenstapeling en de ernst van bepaalde uitlatingen van bewoners dragen bij tot het ontstaan van een angstige sfeer, die nog wordt versterkt door de vrees voor ontevreden 'bewoners-klanten' of een ontevreden baas. De vrees voor sancties of de angst om hun werk kwijt te raken, leidt ertoe dat de zorgverleners gevallen van discriminatie of racistische uitlatingen niet melden. Daders krijgen zo het gevoel dat zulk gedrag 'normaal' is omdat de instelling niets onderneemt en de aandacht voor verschillen in het niets verdwijnt.

Het ontbreken van uitwisselingsmomenten binnen deze organisaties leidt uiteindelijk tot ziekte, absentisme en een zekere vorm van verdringing van de discriminatie die men ondergaat. Binnen de instelling ontstaan dan klikjes op basis van herkomst en taal. Het echte of vermeende gevoel van uitsluiting dat de andere teamleden ondervinden, maakt teammanagement moeilijk.

De vrees voor sancties of de angst om hun werk kwijt te raken, leidt ertoe dat de zorgverleners gevallen van discriminatie of racistische uitlatingen niet melden. Daders krijgen zo het gevoel dat zulk gedrag 'normaal' is.

⁴⁷ 'Pilotexperiment vorming interculturele communicatie voor werknemers uit de zorgsector', Rapport aan de GGC, mei 2012.

Wat doet het Centrum?

Binnen de hierboven beschreven context heeft het Centrum in samenwerking met de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC) een pilootexperiment opgezet waarbij hulp- en zorgverleners een opleiding interculturele communicatie kregen. Naast verschillende huishulporganisaties namen twee rust- en verzorgingstehuizen van het Brusselse OCMW aan het experiment deel. Het Centrum zet die samenwerking met de GGC in 2013 verder met een vormingsaanbod voor directies van rust- en verzorgingstehuizen.



Daarnaast werkt het Centrum sinds 2010 ook nauw samen met het OCMW van Bergen rond hulpverlening aan en verzorging van bejaarde migranten. Met de hulp van lokale en regionale overheden werden binnen de zorgstructuren van het OCMW van Bergen pilootprojecten en een

actie-onderzoek opgestart. Het was de bedoeling om rekening te houden met de culturele dimensie, een opleiding interculturele communicatie voor het personeel aan te bieden en de goede praktijkvoorbeelden toe te passen binnen de OCMW-structuren voor thuiszorg en opvang. Na de opleiding van het Centrum in 2012 werkte binnen het OCMW een team aan de verdere uitdieping van het thema: dat leverde een gids met goede praktijkvoorbeelden⁴⁸ en een aantal specifieke pictogrammen op.

De gids werd samen met de universiteit van Bergen uitgewerkt. Hij gaat uit van situaties waarmee het personeel van rust- en verzorgingstehuizen dagelijks te maken krijgt. De gids wil het personeel informatie verschaffen over de culturele en religieuze achtergrond van bejaarde migranten.

Deze tool kwam tot stand in samenwerking met bewoners, verenigingen, werknemers van de structuren die de opleiding kregen en de universiteit. Deze toegespitste

aanpak en het systematisch overleg hebben geleid tot de ontwikkeling van hulpmiddelen die volledig breken met het 'normale' aanbod waarin werknemers en bejaarden als homogene groepen worden afgeschilderd.

De aanpak van het Centrum breekt met de culturalistische benaderingswijze die in de migrant (zowel werknemers als bejaarden) de oorzaak en aanleiding van de problemen ziet. Het Centrum vindt dat er een verband is tussen de hulp aan en de gezondheid van migranten en andere niveaus (management van rusthuizen, het hulp- en gezondheidsbeleid, vrije tijd enzovoort) en vooral met de kwetsbare positie van de zorgverleners. Opleidingen en hulpmiddelen, zoals de gids over de verschillende culturen, leiden ongetwijfeld tot vooruitgang, betere communicatie, afbouw van stereotypen, meer wederzijds begrip (collega's of zorgontvangers), een betere kijk op de voorgeschiedenis en tot het zichzelf in vraag stellen. Al die acties gaan immers gepaard met een dynamiek van verandering, maar de aange-reikte antwoorden zijn meestal nog te onvolledig en te experimenteel; ze zijn zeker beloftevol, maar nog broos. Ze kunnen in geen geval de plaats van een door-dacht beleid innemen.

Naast zijn actieve deelname aan projecten in verband met rust- en verzorgingstehuizen, blijft het Centrum ook aandacht vragen voor de materiële omstandigheden, het juridisch statuut en de bestaansproblemen waarmee bejaarde migranten en werknemers met een migratieachtergrond uit de hulp- en zorgsector te kampen hebben. Om beide categorieën volwaardig deel te laten uitmaken van de samenleving, moet dringend met al die verschillende factoren rekening worden gehouden.

48 OCMW van Bergen, 'Guide des bonnes pratiques – vieillissement et immigration', 2012.



6. **CONCLUSIE**

Het programma van de studiedag die het Centrum organiseerde op 29 november 2012 begon met de volgende paragraaf: *“Al eeuwenlang is de maatschappij sterk gestructureerd en georganiseerd rond leeftijd. Leeftijd is een kernelement van identiteit, rechten, functies en privileges, maar kan ook aan de basis liggen van uitsluitingen, en dat in alle domeinen van het maatschappelijk leven.”* Het is een goede samenvatting van hoe leeftijd leeft in onze samenleving. Leeftijd is in elk geval een individueel kenmerk, maar ook een element van sociale orde, een organisatiecriterium. Hoewel vaak beschouwd als iets universeels en ‘natuurlijks’, is het ook een redelijk hardnekkige sociale constructie.

Het IPSOS-onderzoek dat we lieten uitvoeren toont die hardnekkigheid aan. De doorsneeman of -vrouw blijkt een onderscheid op grond van leeftijd vaak gemakkelijk te aanvaarden; men beschouwt het als een ‘rechtvaardige’ ongelijkheid, men heeft er in regel weinig moeite mee om zich in een leeftijdscategorie in te schakelen. Niet alleen de doorsneeburger doet dat: ook de sociale partners vinden verschillen op grond van leeftijd ‘normaal’. Unizo-topman Karel Van Eetvelt zei in januari 2012 dat veel ondernemers met een echt attitudeprobleem kampen, want dat ze 50-plussers a priori afschrijven. Ook overheden hebben een hele reeks wetten en reglementeringen afgekondigd die refereren naar leeftijd, zowel voor jongeren als voor ouderen, en die worden nauwelijks in vraag gesteld. En de rechtspraak blijkt het op haar beurt moeilijk te hebben om discriminatie van leeftijd te erkennen, en vindt een dergelijk onderscheid nog te vaak ‘evident’, en dus gerechtvaardigd.

Leeftijd is een aparte discriminatiegrond, maar heeft toch ook veel met andere gronden gemeen. Net als bij andere discriminatiegronden wordt leeftijd doorkruist door klassen in de samenleving, en is er macht in het spel. De macht van meerderjarigen bijvoorbeeld om minderjarigen ‘onbekwaam’ te verklaren, wat die laatsten in bepaalde situaties beschermt maar in andere monddood maakt. Wie jong is moet blijkbaar zijn plaats kennen. Dat is ook lang zo geweest voor gender: vrouwen moesten ‘hun plaats’ kennen. Ook voor handicap is het zorgdiscours nog altijd het meest gehoorde, en velen blijven moeite hebben om personen met een handicap rechten toe te kennen, zoals het recht op een job. Zelfs bij ras blijkt dat 32 procent van de Belgen vindt dat een verschil in behandeling aanvaardbaar is. In elk van die gevallen denkt

een meerderheid dat ze meer rechten heeft dan een minderheid, en gebruikt ze haar getalsterkte om een minderheid verschillend te behandelen.

Bij leeftijd – net als bij andere discriminatiegronden – gaat het om het spanningsveld tussen individuele rechten en de rechten van de gemeenschap, het algemeen belang. Dat spanningsveld is er, maar de erkenning van individuele rechten hoeft niet per definitie schade toe te brengen aan het algemeen belang. Vaak ervaart men leeftijd als iets wat ‘objectief’ en ‘neutraal’ is, omdat iedereen aan de beurt komt: jongeren kunnen best wel even wachten, ouderen moeten niet klagen dat hun tijd voorbij is. Van daaruit meent men dat leeftijd gewoon een objectief feit is, en dat regelingen op grond van leeftijd handig zijn omdat ze helpen om conflict te vermijden. Zo zijn leeftijdsbarema’s zeker objectief, maar zijn ze wel pertinent? Te vaak blijkt onderscheid op grond van leeftijd een vorm van gemakzucht: men gebruikt een *proxy* (in casu leeftijd) als indicatie voor gedrag, in plaats van te meten wat er echt toe doet – maar wat iets lastiger is om te meten. Met dergelijke veralgemeningen en stereotypen doet men onrecht aan het individu, aan de organisatie en aan de hele samenleving. Dat wordt frappant als we zien hoe vaak men met ‘ronde’ leeftijden werkt: waarom is iemand de dag voor zijn 65ste wél nog in staat te werken en de dag erna niet meer? Of waarom kan een jongen niet binnen in een dancing de dag voor hij 20 wordt en de dag nadien plots wel? Daarin is leeftijd een gemakkelijke discriminatiegrond, omdat je die gemakkelijk kan in vraag stellen: welke gedaanteverandering ondergaat iemand in één nacht tijd, zodat hij of zij plots niet meer of plots juist wel ergens voor in aanmerking komt?

Onderscheid op grond van leeftijd knaagt ook aan de persoonlijke keuzevrijheid: waarom moet dit op deze leeftijd en mag het niet meer op een andere? Zijn we bereid ons in een keurslijf te laten stoppen over wat we wel en niet mogen of juist moeten doen, louter op grond van het aantal jaren dat we al leven? Te vaak nog verbinden we schoolgaan, werken, partnerschappen en kinderen aan vaste leeftijden, terwijl er toch ook een persoonlijke vrijheid is om andere keuzes te maken.

Onderscheid op grond van leeftijd gebeurt nog zeer frequent in de arbeidssfeer, zowel voor jongeren als voor ouderen, maar evengoed in het ter beschikking stellen van goederen en diensten. Het Centrum opende al tientallen dossiers over discriminatie op grond van

leeftijd in verzekeringen; in financiële diensten, zoals het recht op consumentenkrediet; in huisvesting, waar ouderen moeite hebben een woning te huren, terwijl wonen toch een basisrecht is. We moeten die praktijken in vraag durven stellen, omdat ze aan grondrechten raken. Wanneer men ouderen uitsluit van financiële diensten of huisvesting omdat ze een groter risico hebben om te overlijden, dan raakt men aan hun grondrechten. Het argument dat elk zijn kans krijgt op zijn leeftijd klopt niet: wie vroeger werd geboren heeft een andere tijd meegemaakt dan wie vandaag leeft of morgen zal leven. Intergenerationele solidariteit gaat niet alleen over solidariteit tussen jongeren en ouderen van vandaag, maar ook over solidariteit tussen de generaties van gisteren, vandaag en morgen.

Nog te vaak wordt een leeftijdsdiscriminatie gecompenseerd met weer een nieuw onderscheid, dat wellicht goed bedoeld is maar nog eens het verschil in leeftijd onderstreept.

Er is nood aan een paradigmaverschuiving. Nog te vaak wordt een leeftijdsdiscriminatie gecompenseerd met weer een nieuw onderscheid, dat wellicht goed bedoeld is maar nog eens het verschil in leeftijd onderstreept. Een voorbeeld: omdat 45-plussers moeilijker opnieuw

aan een job raken is vanaf die leeftijd outplacement verplicht. Een gemiste kans: net die verplichting kan opnieuw een rem zetten op hun aanwerving, en bovendien is loopbaanbegeleiding eigenlijk goed voor elke werknemer, en zou dus beter voor elkeen zonder onderscheid voorzien worden. Een paradigmaverschuiving is ook nodig in wat we kunnen doen. Wetten zijn op hun plaats, want ze stellen een standaard voorop, een norm, een ideaal: een wereld zonder discriminatie. Het argument dat er ondanks de wet toch nog gediscrimineerd wordt, en de wet dus geen zin heeft, houdt geen steek. Het is niet omdat sommigen in hun auto nog altijd geen gordel dragen, dat we die verplichting maar beter afschaffen. Maar uit het voorbeeld van de gordel leren we dat het met wetgeving alleen niet lukt: we moeten het gewenste gedrag ook stimuleren en ondersteunen. We kunnen goede praktijken van leeftijdsbewust personeelsbeleid stimuleren en belonen. Waarom kunnen we dat best doen? Omdat dat goed is voor u en mij, voor elk bedrijf, elke organisatie of overheidsdienst, en voor onze samenleving als geheel.





Hoofdstuk 2.

CIJFERS

In het eerste deel van dit hoofdstuk rapporteert het Centrum over de discriminatierelateerde meldingen van 2012. Bij de analyse wordt dit jaar dieper ingegaan op de meldingen waarvoor het Centrum niet bevoegd is.

Vervolgens is er het gebruikelijke dossieroverzicht, in functie van enerzijds de meest voorkomende discriminatiegronden en anderzijds de maatschappelijke domeinen (goederen en diensten, werk enzovoort). Daarnaast komen ook de dossiers die in 2012 afgesloten werden (maar mogelijk dateren van voorgaande jaren) kort aan bod.

Naast de cijfers zijn ook voorbeelden opgenomen van dossiers die in 2012 een buitengerechtelijk resultaat kenden. In hoofdstuk 4 worden die ‘onderhandelde oplossingen’ verder geanalyseerd, naast een beschouwend overzicht van de rechtsvorderingen die het Centrum in 2012 heeft ingesteld. Wat het laatste betreft, bevat dit jaarverslag ook een beschouwend overzicht van de afgelopen 10 jaar.

Het tweede deel van dit hoofdstuk geeft een overzicht van de vormingen die het Centrum in 2012 heeft gegeven: welke personen en instellingen kregen een vorming en waarover ging die?



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

(beschikbaar op www.diversiteit.be).



1. **DISCRIMINATIE**

Methodologische toelichting

Alle oproepen die het Centrum ontvangt over (vermoedelijke) discriminatie, alle vragen over de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving, alle opmerkingen over actuele gebeurtenissen enzovoort worden geregistreerd als meldingen.

Is er volgens de melder sprake van een onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van een discriminatiegrond waarvoor het Centrum bevoegd is en verwacht hij/zij een juridisch advies of een andere tussenkomst, dan opent het Centrum een dossier.⁴⁹ Het kan ook uit eigen beweging een dossier openen wanneer het – bijvoorbeeld via de pers – kennis krijgt van ernstige feiten die binnen zijn bevoegdheid vallen.

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

Voor een goed begrip van de statistieken is het, tot slot, belangrijk om ermee rekening te houden dat een melding of dossier over meerdere discriminatiegronden kan gaan (bijvoorbeeld etnische afstamming én geloof). Gevolg is dat het totaal (de zogenoemde n-waarde) van sommige grafieken afwijkt van het effectieve aantal meldingen of dossiers.

Enkele statistieken die in het oog springen

In 2012 registreerde het Centrum in het kader van zijn bevoegdheden rond discriminatiebestrijding 4.226 meldingen, wat in de stijgende lijn ligt van de afgelopen jaren. Het verschil met 2011 (4.162) oogt in eerste instantie gering, maar het Centrum ontving dat jaar wel 609 meldingen over eenzelfde groepering (Sharia4Belgium).

Het aantal meldingen over handicap en seksuele geaardheid stijgt sterk, net als de meldingen over geloof en levensbeschouwing (de 609 meldingen over Sharia4Belgium in 2011 niet meegerekend).

Het aantal nieuwe dossiers bedroeg in 2012 1.315: dit betekent een lichte stijging (+ 3%) ten opzichte van 2011.

In de dossiers blijven de ‘raciale’ criteria het meest prominent aanwezig. Het totaal ligt met 542 wel iets lager dan het jaar ervoor (559).

De meest opvallende evolutie is de toename van de dossiers over geloof of levensbeschouwing (+33%, van 198 naar 265). Het aantal dossiers over handicap ligt net iets lager (261).

De dossiers over fortuin/vermogen kenden ook een sterke groei (+53%, van 60 naar 92). Dat laat zich meer bepaald voelen in de dossiers over huisvesting.

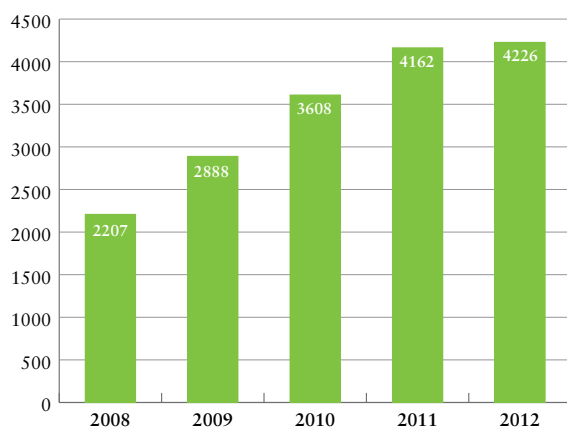
2012 zal verder herinnerd worden als het jaar waarin verschillende ernstige gevallen van homofob geweld het nieuws haalden. Het Centrum opende hierover meer dossiers dan de voorgaande jaren.

Tot slot kan in de dossiers over haatboodschappen op het internet een sterke verschuiving naar de sociale media, zoals Facebook, vastgesteld worden.

49 Volgens de oprichtingswet van 15 februari 1993 van het Centrum (laatst gewijzigd door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie) is het Centrum bevoegd voor volgende discriminatiegronden of ‘beschermde criteria’: nationaliteit, zogenoemd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst. Het Centrum is niet bevoegd voor de discriminatiegronden gender, taal en syndicale overtuiging. De eerste discriminatiegrond behoort tot de bevoegdheid van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen; voor de tweede moet de wetgever nog een instantie aanduiden; de derde is sinds 2009 opgenomen in de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, maar is heden niet aan het Centrum toegewezen.

1.1. 4.226 meldingen

Grafiek 1: Aantal meldingen per jaar 2008-2012



Ook in 2012 kreeg het Centrum meer meldingen dan het jaar voordien. Hoewel het op het eerste gezicht gaat om een lichte stijging, willen we erop wijzen dat het Centrum in 2012 ‘maar’ 81 meldingen ontving over de groep Sharia4Belgium (tegenover 609 meldingen in 2011). Het zogenoemde Sharia4Belgium-fenomeen buiten beschouwing gelaten, gaat het over een stijging met 592 meldingen.

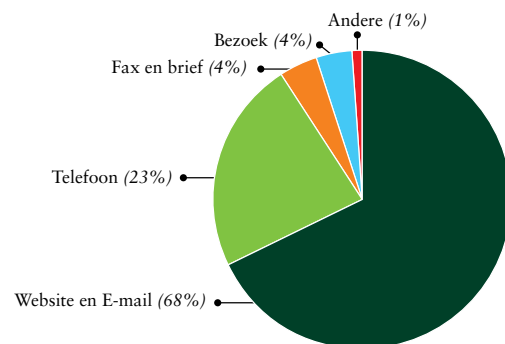
Het Centrum is voorzichtig met het trekken van conclusies uit die stijging. Opmerkelijk is wel de significante stijging van het aantal meldingen door Franstaligen (609 meer dan in 2011 ofwel een stijging met 46%). Een mogelijke verklaring daarvoor ligt enerzijds bij de sensibiliseringscampagnes van de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest, in het kader van de samenwerkingsprotocollen met het Centrum en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen; anderzijds ontvingen de Meldpunten discriminatie in de dertien Vlaamse centrumsteden een groot aantal meldingen rechtstreeks.

Net als vorige jaren verloopt het eerste contact met het Centrum in bijna 7 op de 10 gevallen elektronisch. Wanneer de melder ook persoonlijk betrokken is bij de feiten, wordt gestreefd naar een meer persoonlijk contact, bijvoorbeeld via telefoon of bezoek.

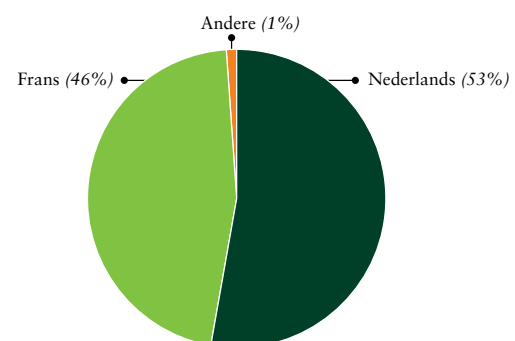
De verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke melders blijft met ongeveer 2/3 mannen en 1/3 vrouwen stabiel. Dit is een terugkerend gegeven. Merk op dat een melder niet noodzakelijk slachtoffer is. Op

meldingsniveau is er niet altijd sprake van een individueel slachtoffer, bijvoorbeeld wanneer enkel informatie over de wet wordt opgevraagd of wanneer een persoon melding maakt van een haatboodschap tegenover een groep of gemeenschap. Deze grafiek betekent niet noodzakelijk dat mannen die een discriminatie naar zichzelf toe ervaren sneller melding maken bij het Centrum dan vrouwen.

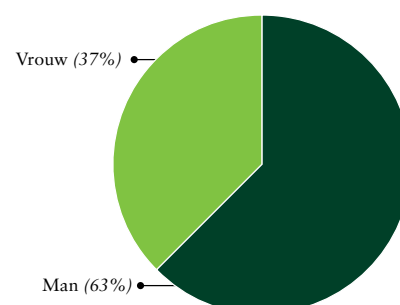
Grafiek 2: Totaal meldingen 2012 - type contact (n=4.226)



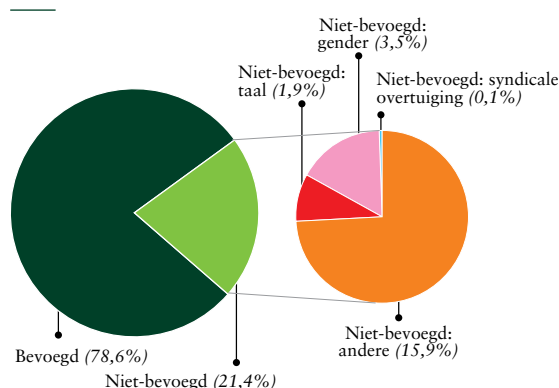
Grafiek 3: Totaal meldingen 2012 - taal melder (n=4.226)



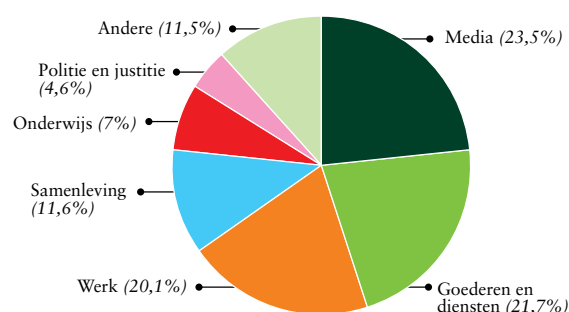
Grafiek 4: Totaal meldingen 2012 - gender melder (n=4.226)



Grafiek 5: Totaal meldingen 2012 – bevoegd/niet-bevoegd
(n=4.226)



Grafiek 6: Meldingen 'Centrum bevoegd' 2012 - per domein
(n=3.320)



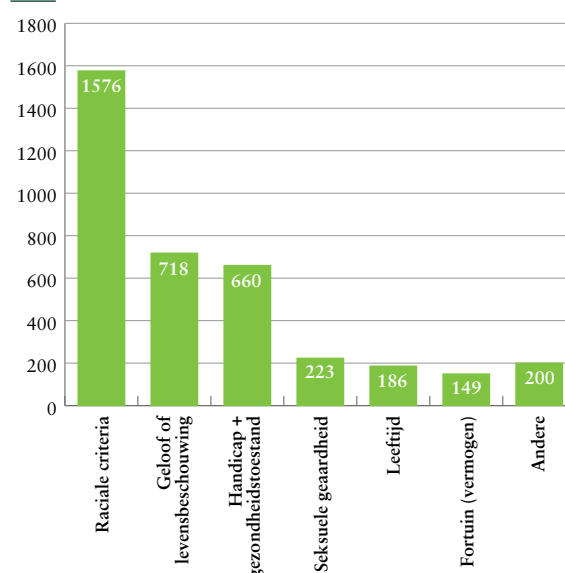
Als we kijken naar de domeinen en sectoren waarop de meldingen in 2012 betrekking hebben, stellen we vast dat er geen verschuivingen zijn ten opzichte van de vorige jaren. De top 3 blijft ongewijzigd: media, werkgelegenheid en de toegang tot goederen en diensten.

Wanneer we kijken naar de verdeling van de discriminatiegronden, dan blijven de meldingen over racisme de statistieken domineren.

Opvallend is de sterke stijging van het aantal meldingen over geloof en levensbeschouwing (+67% ten opzichte van vorig jaar), handicap (+53%) en seksuele geaardheid (+40%).

Ongeveer de helft van de meldingen over geloof en levensbeschouwing heeft betrekking op het internet en de media (in kettingmails, Facebook-pagina's, discussiefora, campagnes ...), waar de verspreiding van haatboodschappen - vooral ten aanzien van de Islam en moslims - onrustwekkend toeneemt.

Grafiek 7: Meldingen 'Centrum bevoegd' 2012 - per discriminatiegrond
(n=3.712)



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

Ook het aantal meldingen over handicap en gezondheid stijgt dit jaar opnieuw fors. 660 in 2012 ten opzichte van 429 in 2011. De 91 meldingen in 2012 over het toegankelijkheidsbeleid van Plopa buiten beschouwing gelaten (zie Feiten waarover het Centrum de meeste meldingen kreeg, p.68) is er sprake van een stijging met 140 meldingen. Dit doet het Centrum besluiten dat, hoewel er nog veel werk aan de winkel is, het rechtsbewustzijn en de meldbereidheid bij personen met een handicap jaar na jaar stijgt.

Wat de stijging van het aantal meldingen over seksuele geaardheid betreft lijkt het op het eerste zicht dat de trieste actualiteit in 2012 meer holebi's ertoe bracht om ervaringen van homonegativiteit en fysiek of verbale agressie op het werk, op straat of in de buurt te melden.

1.1.1. Feiten waarover het Centrum de meeste meldingen kreeg

In eerdere jaarverslagen gaf het Centrum al aan dat wanneer het gaat over groepsgerichte discriminatie, meer bepaald een discriminatoire handeling tegenover een hele groep of gemeenschap, personen sneller geneigd zijn contact op te nemen met het Centrum. Een overzicht van de top 5 van de onderwerpen die in 2012 de meeste reacties uitlokten, toont aan dat die tendens zich voortzet.

De verwachtingen van de melders zijn uiteenlopend, maar veelal willen ze graag op de hoogte gehouden worden van een eventuele (re)actie van het Centrum, zelfs wanneer ze geen directe betrokken partij zijn.

Daarnaast konden we in 2012 niet om de sociale media heen: die zorgen voor een snelle verspreiding van nieuws uit diverse media; informatie wordt onmiddellijk door gebruikers gedeeld en becommentarieerd. Melders gebruiken de sociale media ook om het Centrum ter verantwoording te roepen of om (anderen aan te sporen om) melding te maken van mogelijke discriminatoire feiten. De sociale media vergroten de mogelijkheden voor elk individu om zich in te zetten voor een doel en om actie te ondernemen.

De meeste meldingen (91) ontving het Centrum over het nieuwe toegankelijkheidsbeleid van Plopsaland voor personen met een handicap. Het Centrum kreeg ook verschillende meldingen van leerkrachten in het buitengewoon onderwijs en belangenorganisaties die rond de thematiek van handicap werken. Uit telefonische gesprekken bleek dat heel wat melders reageerden naar aanleiding van een Facebook-groep ('Boycot Studio 100 en Plopsaland') die het nieuwe reglement van Plopsaland aanklaagde en die het publiek aanspoorde om contact met het Centrum op te nemen. Rode draad door de meldingen is de verontwaardiging van de melders dat het pretpark in hun plaats beslist welke attracties veilig zijn, terwijl de begeleiders en ouders van personen met een handicap vaak zelf het beste kunnen inschatten wat hun kind aankan. Het nieuwe reglement zou ook alleen rekening houden met een 'zichtbare handicap', en de melders vragen zich af of de Plopsaland-medewerkers wel voldoende geschoold zijn om daarover te oordelen. Ze vragen het Centrum om actie te ondernemen en willen graag weten wat daaruit voortkomt.

Het tweede grootste aantal meldingen (81) ontving het Centrum in 2012 over uitspraken van Sharia4Belgium. 51 meldingen gingen over een YouTube-filmpje gepost door Sharia4Belgium. Daarin werd gereageerd op een incident in Molenbeek waarbij een vrouw in nikab was gecontroleerd door de politie; de vrouw had vervolgens de neus en twee tanden van de politieagente gebroken. 15 meldingen gingen over een YouTube-filmpje naar aanleiding van de documentaire 'Femme de la rue' van de studente journalistiek Sofie Peeters. Aangezien het daarbij ging om mogelijke discriminatie op basis van gender, werden de melders doorverwezen naar het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (dat nadien ook een klacht heeft ingediend bij het parket). De overige meldingen gaan eveneens over YouTube-filmpjes, de website van Sharia4Belgium, of zijn algemene bedenkingen bij het bestaan van die organisatie. Uit de meldingen blijkt voornamelijk de ongerustheid bij de burger, die zich bedreigd voelt door de opruiende taal van Sharia4Belgium tegenover niet-moslims en haar veroordeling van de westerse waarden en democratie. De melders vonden voornamelijk dat er in een democratisch land als België geen plaats is voor zulke uitspraken. Een klein aantal van hen wist niet dat het Centrum zich al burgerlijke partij had gesteld tegen leden van de organisatie, die al tot veroordelingen leidde.

Ten derde ontving het Centrum een vijftigtal meldingen over de verkiezingscampagne van het Vlaams Belang voor de lokale en provinciale verkiezingen van 14 oktober 2012. De meeste meldingen gingen over de affichecampagne 'Zonder pardon' (19), het Meldpunt Illegaliteit (10), de actie van Vlaams Belang Jongeren in het Koninklijk Atheneum Schoten (6) en ander campagnemateriaal. De melders vonden dat de campagne op een manifeste manier aanzette tot haat, geweld en/of discriminatie door de polarisering tussen allochtonen en autochtonen in de hand te werken en bevolkingsgroepen te stigmatiseren. Ze vroegen het Centrum op te treden.

Verder ontving het Centrum 25 meldingen naar aanleiding van zijn rechtszaak tegen de winkelketen Hema. Ter herinnering: in 2011 had Hema beslist het uitzendcontract met een werkneemster te beëindigen omdat ze weigerde haar hoofddoek af te doen op de werkvloer. De melders waren niet tevreden over de keuze van het Centrum voor een rechtszaak en lieten hun ongenoegen daarover blijken. Uit de reacties bleek dat het uiten van geloofsovertuiging op de werkvloer

een controversieel onderwerp blijft. Meerdere melders vonden dat het dragen van religieuze symbolen tot de privésfeer behoort en pleitten voor het neutraliteitsprincipe; enkelen vonden het dragen van een hoofddoek een symbool van onderdrukking van de vrouw.

Ten slotte kreeg het Centrum 16 meldingen over de reclamespot ‘Attitudes zaines – bien manger’ op de Franstalige televisie. Alle melders gaven aan dat de spot – waarin werd verondersteld dat wie niet slank is geen werk of partner kan vinden en bijgevolg ook niet succesvol kan zijn – personen met overgewicht stigmatiseert en culpabiliseert. Het Centrum schreef de bevoegde minister aan. Zij betreurde dat de invalshoek van de sensibiliseringscampagne personen mogelijk geraakt of gekwetst had en dat ze zo haar doel misschien voorbijgeschoten was.

Uit analyse van deze meldingen blijkt dat zelfs al zijn de melders geen (individueel) slachtoffer, ze zich toch sterk betrokken voelen bij het onderwerp en uitdrukkelijk een beroep op het Centrum doen om op te treden.

1.1.2. Analyse meldingen ‘Centrum niet-bevoegd’ 2012

In 2012 was het Centrum voor 22% van alle meldingen die het ontving niet bevoegd.

Het betreft hier de meest uiteenlopende vragen. De melders voelen zich onrechtvaardig behandeld en hebben slechts een vaag idee van de bevoegdheden van het Centrum. Ze beschikken vaak niet over de juiste informatie of weten niet wie ze moeten aanspreken om hun verhaal te doen. In een aantal gevallen zijn ze al tevergeefs bij andere instanties gaan aankloppen; het Centrum zien ze dan als een ‘laatste toevluchts-oord’ om ‘rechtvaardigheid’ af te dwingen. Voor het Centrum blijft het belangrijk de 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.

In de meldingen waarvoor het Centrum onbevoegd was, zet dezelfde trend zich voort als de voorbije jaren, namelijk een groot aantal vragen over de discriminatiecriteria gender en taal. Nadere analyse wees uit dat het merendeel van de meldingen ‘niet bevoegd’ ging over de domeinen arbeid (199), goederen en dien-

sten (161) en samenleving (121). Een close-up van die meldingen leidt tot de volgende vaststellingen.

Arbeid

Naast de vragen over gender (27) of taal (25) gaat het grootste deel van de meldingen over pesterijen op het werk (19). In zulke gevallen brengt het Centrum de melders op de hoogte van bestaande procedures en verwijst het ze vooral door naar een (interne en/of externe) vertrouwenspersoon en/of een vakbond. De melders hebben echter niet altijd vertrouwen in de bestaande procedures. Bovendien zijn ze vaak onvoldoende op de hoogte van hun rechten. Een aantal vragen gaan over arbeidsgerelateerde wetgeving, waar de vakbond of arbeidsinspectie beter geplaatst is om te antwoorden. Meldingen betreffende het werknemersstatuut (10) blijven ook terugkomen. Ten slotte klopt een aantal melders bij het Centrum aan over de vraag van hun werkgever naar een blanco strafblad (6).

Goederen en diensten

In dit domein is de weigering van verhuur van een privéwoning de voornaamste melding. De gezins-samenstelling blijft blijkbaar een groot struikelblok voor families of alleenstaande ouders met kinderen die een woning zoeken. Melders ervaren ook een verschil in behandeling in horecazaken, de toegang tot discotheken is hun ontzegd, een ziekenhuis heeft hen zorgverstrekking geweigerd ... maar telkens is die weigering niet onmiddellijk met een beschermd criterium verbonden. Ook bij het afsluiten van verschillende soorten verzekeringen is het voor melders niet altijd duidelijk waarom hen die geweigerd is, en of dat wettelijk wel kan.

Samenleving

Voor de meldingen ‘niet bevoegd’ die het Centrum ontvangt over het domein samenleving is er vaak geen pasklare oplossing. Het gaat meestal over conflicten in familieverband of uit de hand gelopen burenruzies. Het Centrum is niet bevoegd om in zulke privéconflicten tussen te komen. De wijkagent, lokale politie of gemeentelijke bemiddelingsdiensten kunnen soms een antwoord bieden, maar vaak gaat het over conflicten die al lang aanslepen. Soms gaat het over gerechtelijke beslissingen ten gevolge van een scheiding, waardoor één van de partijen zich benadeeld voelt en het Centrum om hulp vraagt.

1.2. 1.315 Dossiers 'Centrum bevoegd'

1.2.1. Dossiers geopend in 2012: een overzicht

Op basis van de meldingen, opende het Centrum in 2012 1.315 nieuwe dossiers (in 2011 waren er dat 1.277). Het betreft meldingen die op het eerste gezicht binnen de bevoegdheid van het Centrum vallen en waarvoor de melder advies of een andere vorm van bijstand vroeg. Dat het Centrum een dossier opent, houdt daarom (nog) geen oordeel in over de grond van de kwestie (zie daarvoor Afgesloten dossiers: beoordeling en resultaat, p.86).

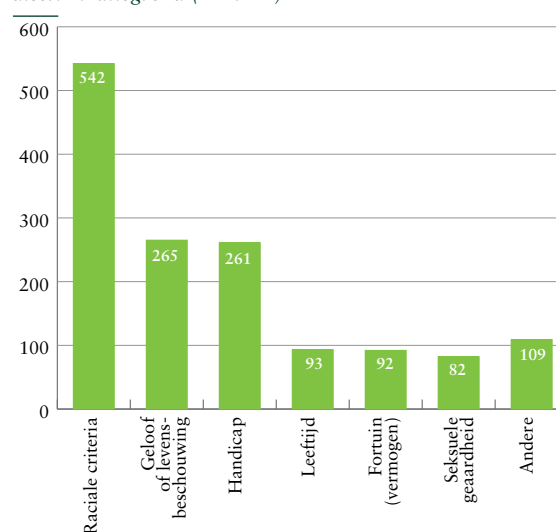
Voor de volledigheid past het om te vermelden dat er onder alle dossiers waarvoor het Centrum bevoegd is, het Centrum er 54 ontving via de Vlaamse Meldpunten discriminatie. 71 dossiers maakten de omgekeerde beweging; ze zijn niet in de statistieken van het Centrum opgenomen.

Grafiek 8 en tabel 2 tonen de verdeling van de nieuwe dossiers volgens de verschillende discriminatiegronden waarvoor het Centrum bevoegd is. Merk op dat in 12,5% van de dossiers (164) meerdere discriminatiegronden zijn aangehaald.⁵⁰ Dat verklaart waarom het totaal hier hoger ligt dan het effectieve aantal dossiers.

Ten opzichte van 2011 valt op dat het aantal dossiers over geloof of levensbeschouwing met een derde is gestegen, en het aantal dossiers over fortuin (vermogen) zelfs met ruim de helft. Voor de overige discriminatiegronden liggen de aantallen in dezelfde lijn. De meest voorkomende criteria worden verderop in detail besproken (zie Analyse van de nieuwe dossiers per discriminatiegrond, p.72).

Wat de verdeling per domein betreft (grafiek 9 en tabel 3), zijn de dossiers over enerzijds goederen en diensten en anderzijds arbeid en werkgelegenheid elk goed voor een kwart. Daarna volgen de mediagerelateerde dossiers, met voorop cyberhate (18%). In Analyse van de nieuwe dossiers per maatschappelijk domein (p.79) lichten we de verschillende domeinen afzonderlijk toe.

Grafiek 8: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – per discriminatiegrond (n=1.444)



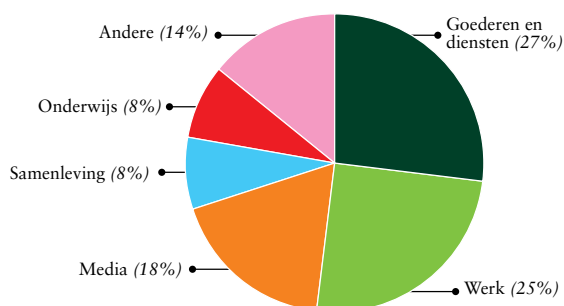
Opmerking: deze grafiek verwijst naar de discriminatiegrond(en) waarvan in een dossier sprake is. In één dossier kan er sprake zijn van meerdere discriminatiegronden, waardoor het totaal van deze grafiek hoger ligt dan het totale aantal dossiers waarvoor het Centrum bevoegd was.

Tabel 2: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – per discriminatiegrond (n=1.444)

Discriminatiegrond	Dossiers	%
Raciale criteria	542	37,5%
Geloof of levensbeschouwing	265	18,4%
Handicap	261	18,1%
Leeftijd	93	6,4%
Fortuin (vermogen)	92	6,4%
Seksuele geaardheid	82	5,7%
Huidige of toekomstige gezondheidstoestand	56	3,9%
Politieke overtuiging	18	1,2%
Fysieke eigenschap	17	1,2%
Burgerlijke staat	15	1,0%
Sociale afkomst	1	0,1%
Geboorte	1	0,1%
Genetische eigenschap	1	0,1%
Totaal	1.444	100,0%

⁵⁰ In bijna een derde van deze dossiers (49) gaat het over één of meerdere 'raciale' criteria en geloof of levensbeschouwing. Daarna volgen de dossiers met meerdere 'raciale' criteria (30). Andere combinaties van (ingeroepen) discriminatiegronden die geregeld terugkwamen zijn: 'raciale' criteria en vermogen (10), 'raciale' criteria en/of geloof en seksuele geaardheid (10), handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand (8), 'raciale' criteria en taal (8), handicap/gezondheid en vermogen (6).

Grafiek 9: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – per domein (n=1.315)



Tabel 3: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – per domein (n=1.315)

Domein	Dossiers	%
Goederen en diensten	349	26,5%
Werk	332	25,2%
Media	243	18,5%
Samenleving	102	7,8%
Onderwijs	99	7,5%
Sociale, culturele, economische en politieke activiteiten	82	6,2%
Politie en justitie	53	4,0%
Sociale bescherming	41	3,1%
Andere	14	1,1%
Totaal	1.315	100,0%

Dialogo 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.⁵¹ In strafzaken wordt het onderzoek door de gerechtelijke instanties gevoerd.

De beoordeling van de feiten door het Centrum is uiteraard niet juridisch bindend. Een beroep doen op het Centrum is bovendien geen noodzakelijke 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 (zie de diverse voorbeelden in dit hoofdstuk en de meer globale bespreking in hoofdstuk 4).

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 maatschappelijke relevantie heeft (bijvoorbeeld om de wetgeving te verduidelijken of vanwege zijn precedentswaarde) of wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn (bijvoorbeeld haatmisdrijven). 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 2012 besliste het Centrum om in 5 dossiers naar de rechtbank te stappen. De gerechtelijke dossiers worden meer uitgebreid toegelicht in hoofdstuk 4.

Voor uitgebreide informatie over de wijze waarop het Centrum meldingen en dossiers behandelt, zie de brochure 'Hoe kan het Centrum u helpen?' (beschikbaar op www.diversiteit.be).

51 Het gaat vooral over de arbeidsinspectie, met name de federale inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (12 dossiers overgemaakt in 2012) en de Vlaamse inspectie Werk en Sociale Economie (4 dossiers overgemaakt in 2012, waarvan er 3 eveneens naar TSW gingen). Tot op heden is er geen geformaliseerde samenwerking tussen het Centrum en de sociale inspectiediensten van het Waals Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, noch met de federale inspectie Welzijn op het Werk.

1.2.2. Analyse van de nieuwe dossiers per discriminatiegrond

Tabel 4: Overzicht van het aantal dossiers per discriminatiegrond per maatschappelijk domein

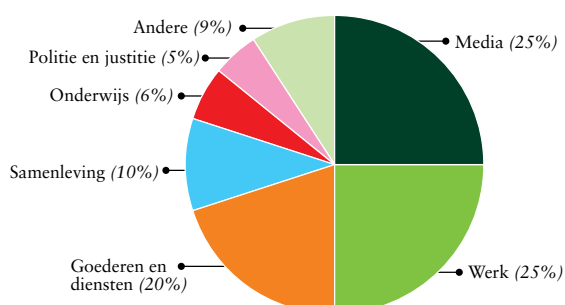
		Goederen + diensten	Werk	Media	Onderwijs	Samenleving	Politie en justitie	Andere
	Totaal	382	357	287	106	110	59	143
Raciale criteria	542	108	134	136	35	52	26	51
Handicap	261	126	47	4	30	14	12	28
Geloof of levensbeschouwing	265	17	55	120	24	17	13	19
Leeftijd	93	20	57	1	2	0	1	12
Seksuele geaardheid	82	10	14	17	4	25	1	11
Huidige of toekomstige gezondheidstoestand	56	14	27	1	5	0	2	7
Fortuin (Vermogen)	92	74	5	4	3	0	1	5
Andere	53	13	18	4	3	2	3	10

1.2.2.1. 'Raciale' criteria: 542 dossiers

Ruim een derde van de dossiers bij het Centrum hebben betrekking op de zogenoemde 'raciale' discriminatiegronden (vooral nationale of etnische afstamming). In 2012 ging het over 542 nieuwe dossiers, wat ongeveer overeenkomt met 2011 (559).

Deze dossiers hebben voornamelijk betrekking op uitlatingen via het internet of andere media (25%) en op (mogelijke) discriminatie in de arbeidscontext (25%) of bij de toegang tot goederen en diensten (20%). Binnen die laatste categorie gaat het in bijna de helft van de gevallen over huisvesting (huur/verhuur).

Grafiek 10: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – 'raciale' criteria per domein (n=542)



Kijkt men naar de aard van de gemelde feiten, dan heeft ongeveer de helft van de dossiers betrekking op een mogelijke discriminatie (45%), gevolgd door haatboodschappen of racistische beledigingen (40%) en pesterijen (12%). Het Centrum opende in 2012 ook verschillende dossiers over misdrijven met racistische motieven (3%).

Voorbeeld

Een arbeider was op het werk het mikpunt van racistische pesterijen door een collega. Het Centrum nam contact op met de vakbondsafgevaardigde van het bedrijf en met de Cel Discriminatiebestrijding van de vakbond. Er werd beslist dat de vakbond een brief naar de werkgever zou sturen. Het Centrum bracht de afgevaardigde op de hoogte van alle wettelijke bepalingen die op dit geval van toepassing waren. Naar aanleiding van deze brief en van andere klachten over racistische pesterijen door diezelfde collega, werd die laatste ontslagen.

Voorbeeld

Een bank had een interne richtlijn uitgevaardigd over de aanvaardingsvoorwaarden van klanten: ze wilde geen commerciële relatie aangaan met personen die niet voldoende Nederlands of Frans spreken. Na tussenkomst van het Centrum zwakte de bank haar voorwaarden opnieuw af betreffende de basisbankdiensten en voor wie zich aanbiedt met een begeleider die één van beide talen machtig is.

Antisemitisme

In 2012 registreerde het Centrum 88 meldingen over antisemitisme, wat overeenkomt met een stijging van 42% ten opzichte van het jaar ervoor (62).⁵² Ter herinnering: in 2009 was er een zorgwekkende piek van 109 meldingen, na het Israëlische offensief in de Gazastrook. Deze trend zette zich nadien niet door, maar het laatste jaar ziet het Centrum opnieuw een stijging.

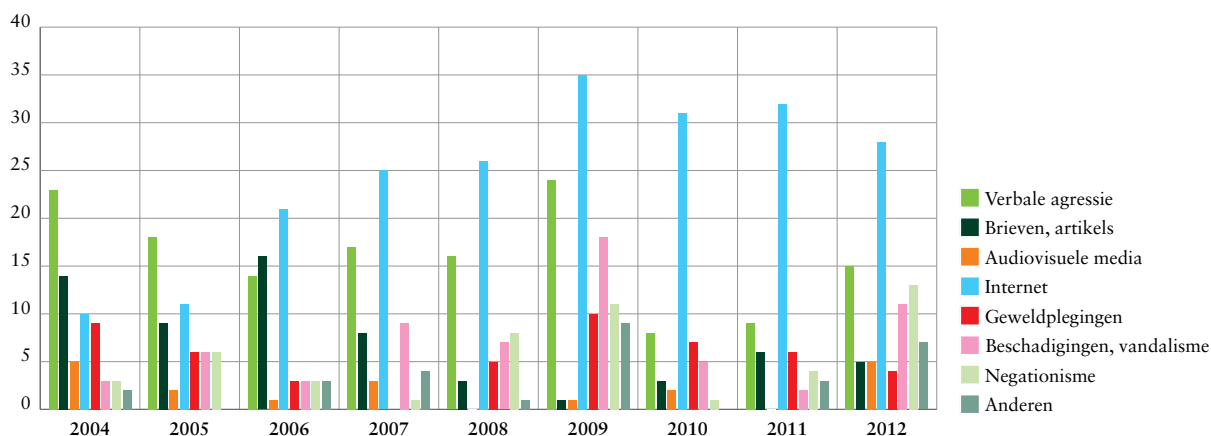
Grafiek 11 geeft een beeld van de meldingen over antisemitisme sinds 2004, in functie van de aard van de feiten. Voor 2012 gaat het in ongeveer een derde van de gevallen over uitspraken op het internet. De stijging ten opzichte van 2011 is vooral merkbaar bij de meldingen over vandalisme en beschadigingen (van 2 naar 11), negationisme (van 4 naar 13) en verbale agressie (van 9 naar 15).

Op basis van deze meldingen opende het Centrum in totaal 61 nieuwe dossiers. In de andere gevallen beschikte het Centrum over onvoldoende gegevens. Merk op dat het Centrum dikwijls op indirecte wijze kennis neemt van incidenten. Zonder rechtstreeks contact met het slachtoffer of iemand die hem/haar vertegenwoordigt, is het meestal moeilijk om verdere stappen te ondernemen. Voor heel wat slachtoffers van verbale of fysieke antisemitische agressie blijkt de drempel om klacht bij de politie in te dienen overigens nog groot.

In drie kwart van deze 61 dossiers waren er volgens het Centrum voldoende indicaties om van een strafrechtelijke inbreuk te spreken. Het betreft vooral gevallen van aanzetten tot haat, discriminatie of geweld tegen joden op het internet. Het totaal bevat ook 7 dossiers over het ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen tot rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide door het Duitse nationaal-socialistische regime tijdens WO II (negationisme). In 2012 diende het Centrum 6 eenvoudige klachten in bij het parket met de vraag om een antisemitisch misdrijf of inbreuk op de Negationismewet te onderzoeken.⁵³

In de andere dossiers was er mogelijk een antisemitische teneur, maar op basis van de beschikbare informatie, volgens het Centrum, geen overtreding van de Antiracisme- of Negationismewet.

Grafiek 11: Meldingen 'Centrum bevoegd' 2004-2012 – antisemitisme



52 In het 'Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit' van 2011 was ten onrechte sprake van 82 meldingen. Het aantal dossiers over antisemitisme van 2011 (36) klopt wel.

53 Meer over de gerechtelijke stappen van het Centrum in hoofdstuk 4.4.

1.2.2.2. Handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand: 309 dossiers

In ongeveer een kwart (309) van de nieuwe dossiers was in 2012 sprake van een mogelijke discriminatie op grond van handicap (261) en/of huidige of toekomstige gezondheidstoestand (56).⁵⁴ Dit aantal is de afgelopen drie jaar min of meer constant gebleven.

Ter herinnering: volgens het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap is er sprake van een 'handicap' bij langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die personen met een handicap in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving. Die 'sociale' definitie geldt ook als richtsnoer voor de toepassing van het antidiscriminatie-recht (meer hierover in de Focus van het 'Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2009').

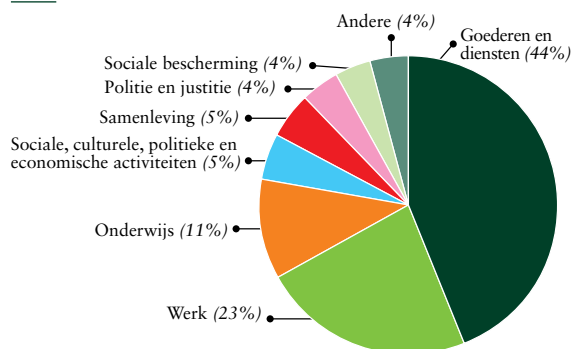
Al te vaak worden mensen met een handicap nog geconfronteerd met problemen die leiden tot feitelijke ongelijkheid. Om op voet van gelijkheid toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, huisvesting, vrijetijdsbesteding enzovoort hebben ze recht op redelijke aanpassingen. Een weigering om dergelijke aanpassingen door te voeren, wordt bijgevolg gelijkgesteld met discriminatie, tenzij de vraag 'onredelijk' is. Het Centrum stuit ook geregeld op structurele toegankelijkheidsproblemen, die niet of slechts in beperkte mate ondervangen kunnen worden door individuele aanpassingen.

Net als het jaar ervoor ging het in bijna 40% van de handicap-gerelateerde dossiers van 2012 over een fysieke beperking; opnieuw ging het in de helft hiervan om problemen ondervonden door rolstoelgebruikers. Het aandeel van de dossiers over zintuiglijke beperkingen bedroeg 17%; in de helft van deze dossiers waren personen met een auditieve handicap betrokken, in net iets minder ging het om personen met een visuele handicap. Verder zijn er de dossiers over chronische ziekte (11%), verstandelijke beperkingen (8%) en psychische aandoeningen (2%). Merk wel op dat er in ongeveer 20% van de dossiers geen detail opgenomen is over de handicap, meestal omdat

de precieze informatie niet beschikbaar was of omdat het om meerdere beperkingen ging.

De dossiers over huidige of toekomstige gezondheidstoestand gingen vooral over fysieke aandoeningen (62%).

Grafiek 12: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand per domein (n=309)



In 139 dossiers stelde het probleem zich bij het aanbod van en de toegang tot goederen en diensten. Binnen die categorie gaat het onder meer over vervoer (26 dossiers), financiële diensten (24 dossiers), huisvesting (17 dossiers) en diverse gezondheids- en welzijnsvoorzieningen (10 dossiers). Maar vooral de polemiek rond de attractieparken van Plopsa⁵⁵ liet zich in 2012 voelen: het Centrum ontving er 91 meldingen over en opende 38 individuele dossiers (die weliswaar niet elk afzonderlijk werden aangepakt; ze maakten onderdeel uit van een structurele dialoog⁵⁶).

Verder opende het Centrum over de discriminatiegronden handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand 69 werkgerelateerde dossiers. Werving/selectie en ontslag vertegenwoordigen elk een derde van de discriminatiekwesties, maar ook pesterijen en andere problemen op de werkvloer worden vaak gemeld.

Tot slot waren er vorig jaar 34 nieuwe dossiers over het onderwijs, waar zich vaak problemen stellen rond inclusie en redelijke aanpassingen.

⁵⁴ De dossiers waarin beide discriminatiegronden relevant waren (8) zijn elk slechts één maal begrepen in het totaal van 309 dossiers.

⁵⁵ Zie ook de bespreking van de meldingen over de Plopsa attractieparken in Feiten waarover het Centrum de meeste meldingen kreeg, p.68.

⁵⁶ Zie ook persberichten van 23 april, 4 mei, 6 en 7 juni en 23 november 2012 op de website van het Centrum: www.diversiteit.be, rubriek 'Pers'.

Het thematische dossier Handicap (p.126) geeft een meer volledig beeld van de werkzaamheden van het Centrum op het vlak van handicap. U vindt er onder andere een diepgaande analyse over de kwestie van het inclusief onderwijs.

Voorbeeld

Na een werkongeval was een werknemer zes maanden arbeidsongeschikt; na zijn terugkeer kreeg hij een aangepaste functie. Twee jaar later werd hij ontslagen omdat hij niet langer fysiek in staat was om zijn taken correct uit te voeren. Het Centrum interpelleerde de werkgever: had hij wel redelijke aanpassingen overwogen alvorens tot een ontslag over te gaan? Wanneer een werkgever dat verzuimt, is dat een inbreuk op de antidiscriminatiewetgeving. Omdat de werkgever in dit geval geen afdoend antwoord op onze vraag kon geven, nam het Centrum in samenspraak met de vakbonden verdere stappen. Die leidden uiteindelijk tot een onderhandelde oplossing: de werkgever heeft de werknemer een schadevergoeding van vijf maanden brutoloon toegezegd.

Voorbeeld

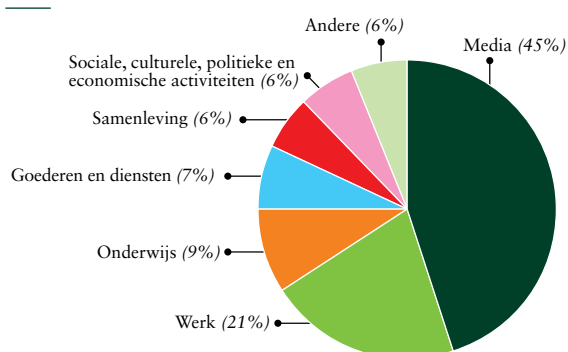
Een dame die werkte voor een bedrijf dat actief is op het niveau van de Europese instellingen wordt na haar zwangerschapsverlof onmiddellijk ontslagen. De aangehaalde vage redenen hadden te maken met haar capaciteiten, terwijl ze vóór haar zwangerschap altijd voldoende had gepresteerd. Na een eerste mislukte onderhandelingspoging besloten het Centrum en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, in samenspraak met het slachtoffer, om een rechtszaak tegen de onderneming aan te spannen wegens discriminatie op grond van gender en gezondheidstoestand. Nog voor het einde van de procedure kwamen beide partijen tot een akkoord: de werkneemster heeft van haar voormalige werkgever een schadevergoeding gekregen.

1.2.2.3. Geloof of levensbeschouwing: 265 dossiers

Het Centrum opende 265 nieuwe dossiers over geloof of levensbeschouwing, wat een stijging van 25% betekent ten opzichte van 2011 (198). In ruim 8 op de 10 gevallen (222) gaat het om feiten of uitlatingen jegens moslims of moslims als geloofsgemeenschap. Die evolutie is verontrustend: de toenomen maatschappelijke gevoeligheid rond het thema vertaalt zich in een systematische stigmatisering en in reële vormen van discriminatie (zie verder onder 'islamofobie').

Andere religieuze of levensbeschouwelijke strekkingen komen slechts uitzonderlijk aan bod in de dossiers (christelijke/rooms-katholieke leer: 6; vrijzinnige levensbeschouwing: 5; jodendom: 2⁵⁷). Opvallend in 2012 waren wel de dossiers over de getuigen van Jehova, aangemeld door personen die dit geloof wensen te belijden in de gevangenis (7) of door personen die als ex-lid bepaalde praktijken aanklagen (2). De overige dossiers hadden vaak een meer algemeen karakter, zoals bijvoorbeeld adviesvragen over reglementen met betrekking tot uiterlijke geloofsteken of uitlatingen tegenover niet-moslims of 'ongelovigen'.⁵⁸

Grafiek 13: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – geloof of levensbeschouwing per domein (n=265)



Bijna de helft van de dossiers over geloof of levensbeschouwing is media- en internetgerelateerd. Daarnaast is de stijging duidelijk merkbaar in de arbeidssfeer:

⁵⁷ Merk op dat het Centrum wél geregeld meldingen ontvangt over feiten en uitlatingen tegen Joden of de Joodse gemeenschap, niet zozeer gericht op hun geloof maar wel op hun afkomst (toepassing van de Antiracismewet, zie Antisemitisme, p.73).

⁵⁸ Na de stroom van meldingen over uitlatingen van Sharia4Belgium in 2011 en de navolgende strafzaken, bleef het aantal nieuwe dossiers over deze groepering in 2012 eerder beperkt.

van 39 dossiers in 2011 naar 56 dossiers in 2012. Ook het aantal gemelde incidenten op de openbare weg of over burenruzies (categorie samenleving) nam beduidend toe.

Voorbeeld

Een patiënte met mucoviscidose werd geweigerd in een revalidatiecentrum omdat ze tijdens de opname een hoofddoek wilde dragen. Volgens het Centrum was die weigering manifest in strijd met de Antidiscriminatiewet. Na contact met de directeur van het revalidatiecentrum is het reglement aangepast; nu zijn vrouwen met een hoofddoek wel welkom.

Voorbeeld

Het Centrum ontving een aantal meldingen over gemeenten die een attest van een imam eisten alvorens een pasfoto met hoofddoek toe te staan. Volgens de FOD Binnenlandse Zaken konden ze in geen geval een attest van de verantwoordelijke religieuze gemeenschap (bijvoorbeeld een imam) eisen, maar ze vonden dat de 'Algemene onderrichtingen betreffende de elektronische identiteitskaarten van België' voor verschillende interpretaties vatbaar zijn. Na tussenkomst van het Centrum hebben de betrokken gemeenten hun beleid ter zake aangepast.

Voorbeeld

Een persoon met een handicap die een hoofddoek droeg, diende een aanvraag in om opgenomen te worden in een instelling voor personen met een handicap die gesuperviseerde huisvestingsdiensten aanbood. De zus van de persoon met een handicap nam contact op met het Centrum omdat de vzw geweigerd had om haar zus te ontvangen omdat ze een hoofddoek droeg. Het Centrum verzamelde meer getuigenissen die deze versie van de feiten bevestigden en ging vervolgens met de vzw onderhandelen.

Die stemde er uiteindelijk mee in om per brief excuses over te maken aan de persoon met een handicap en te bevestigen dat ze in de toekomst met haar hoofddoek welkom was in de instelling.

Islamofobie

Sinds 2008 bevatten de jaarverslagen van het Centrum een beknopt rapport over islamofobie. In de dossiers die betrekking hebben op moslims wordt nagegaan of de feiten al dan niet ingegeven zijn door vooroordelen, haat of misprijzen tegen de persoon of personen omwille van het geloof. Islamofobie is als zodanig geen juridisch begrip en is slechts strafbaar indien er sprake is van een haatmisdrijf of strafbare haatboodschap (aanzetten tot haat, discriminatie of geweld). Kritiek op de islam als godsdienst wordt uiteraard niet automatisch gelijkgesteld met islamofobie.

In 52% van de 222 dossiers was er duidelijk sprake van islamofobie en in de helft daarvan ging dit volgens het Centrum gepaard met een inbreuk op de Antidiscriminatiewet (voornamelijk aanzetten tot haat, discriminatie of geweld op het internet, maar daarnaast bijvoorbeeld ook drie incidenten bij moskeeën). In voorgaande jaarverslagen rapporteerde het Centrum al over de verschuiving in het 'racistische' discours, van de huidskleur en origine van personen naar hun cultuur en godsdienst. Deze tendens zet zich door en zorgt voor een gepolariseerd klimaat waarbij de extremen elkaar voeden (zie bijvoorbeeld de incidenten naar aanleiding van de internetfilm 'Innocence of Muslims' in september 2012).

In een ander kwart van de dossiers was er geen (duidelijke) islamofobe drijfveer en zag het Centrum binnen zijn bevoegdheid ook geen juridisch probleem (of waren er onvoldoende bewijselementen).

De overige dossiers (ongeveer 23%) hadden specifiek betrekking op het dragen van de hoofddoek. Deze situaties vallen moeilijker te plaatsen binnen deze fenomeenanalyse en ook vanuit juridisch oogpunt zijn ze dikwijls complex.⁵⁹ Het maatschappelijk debat is vandaag heel

59 Voor een uitgebreide bespreking van dit thema, zie www.diversiteit.be/veruiterlijkingen.

sterk toegespitst op uiterlijke geloofsteken en het Centrum stelt vast dat er een zekere wildgroei is aan reglementen die een ‘neutraal voorkomen’ opleggen of hoofddeksels verbieden. De argumenten zijn vaak weinig overtuigend en niet zelden laten ondernemingen zich leiden door de negatieve houding van klanten. Opvallend – en verontrustend – is de toename van dossiers waarin vrouwen met hoofddoek zelfs problemen onderkennen bij de toegang tot openbare goederen, diensten of activiteiten (zelfs tot in de gezondheids- en welzijnsvoorzieningen, zie voorbeelden).

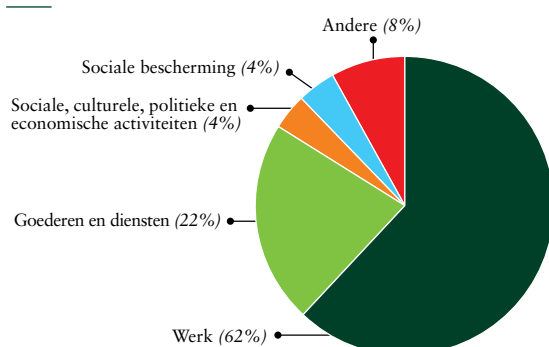
1.2.2.4. Leeftijd: 93 dossiers

2012 was het ‘Europees jaar van actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties’ en het thema staat als grote maatschappelijke uitdaging ook ingeschreven in het Strategisch Plan 2011-2013 van het Centrum. Meer hierover in de Focus van dit jaarverslag (Hoofdstuk 1).

Het aantal nieuwe dossiers over (mogelijke) discriminatie op grond van leeftijd lag in 2012 in de lijn van 2011. Opvallend is wel dat er nóg meer arbeidsgereleerde kwesties (56) waren – een stijging van 48% naar 62%. Die dossiers handelen vooral over leeftijdsdiscriminatie van 45-plussers bij aanwerving.

Daarnaast stellen de problemen zich vooral bij het aanbod van en de toegang tot goederen, diensten en activiteiten (samen 25 dossiers). In deze dossiers komen zowel restricties ten aanzien van jongvolwassenen als ten aanzien van oudere personen voor. In een derde van deze gevallen gaat het over huisvesting. Een andere kwestie die geregeld terugkomt zijn leeftijdsvoorwaarden in het kader van het verenigingsleven (die vaak ten nadele vallen van oudere personen).

Grafiek 14: Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2012 – leeftijd per domein (n=93)



Voorbeeld

Een discotheek had in de media bekendgemaakt dat ze op zaterdagavonden de toegang aan jongens jonger dan 21 jaar zouden weigeren. Meisjes daarentegen waren welkom vanaf 18 jaar. Het Centrum ontmoette het management van de discotheek samen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, waarna het beleid opnieuw in overeenstemming met de antidiscriminatiewetgeving werd gebracht.

Voorbeeld

Een man had al enkele jaren gewerkt toen hij besliste opnieuw te gaan studeren. Na afloop van zijn studie rechten ging hij op zoek naar een stageplaats bij een advocatenkantoor. Een kantoor liet hem weten dat hij een goed cv had, maar dat ze op zoek waren naar ‘een eerstejaarsstagiair zonder werkervaring’. Na analyse van de argumenten van het kantoor concludeerde het Centrum dat er sprake was van indirecte leeftijdsdiscriminatie. Na onderhandelingen werd een overeenkomst afgesloten waarbij het kantoor de man een schadevergoeding betaalde.

Voorbeeld

Een lid van een door de Franse Gemeenschap gesubsidieerde sportfederatie nam aanstoot aan de leeftijdsbeperking (minimaal 25 jaar, maximaal 70) om een mandaat in de raad van bestuur van die federatie te kunnen uitoefenen. Na een gesprek met de federatie bleek dat die maatregel getroffen was om te voldoen aan één van de subsidievoorwaarden van de Franse Gemeenschap, die voorschrijft dat een quorum van de raad van bestuur nog aan sport moet doen. Op een vergadering met de directie van de federatie lichtte het Centrum de wetgeving omtrent leeftijdsdiscriminatie toe en wees het op andere manieren om aan de voorwaarde van de Franse Gemeenschap tegemoet te komen. Daarna wijzigde de federatie haar statuten: de leeftijdsbeperking werd geschrapt.

1.2.2.5. Fortuin (vermogen): 92 dossiers

In 2012 is het aantal dossiers over mogelijke discriminatie op basis van fortuin of vermogen nagenoeg verdubbeld tegenover 2011.

80% van die dossiers heeft betrekking op de toegang tot huisvesting, en meer bepaald de vaak voorkomende uitsluiting van personen met een vervangingsinkomen (zie Toegang tot goederen, diensten en activiteiten, p.79).

De overige dossiers zijn divers, maar vaak gaat het over gunstmaatregelen voor of de moeilijke positie van werklozen en uitkeringsgerechtigden.

1.2.2.6. Seksuele geaardheid: 82 dossiers

In 2012 werd België opgeschrikt door flagrante gevallen van homofoob geweld, waarbij twee mensen zelfs het leven lieten.

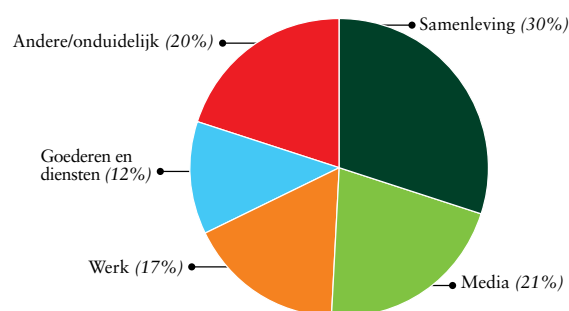
Het Centrum opende in totaal 13 dossiers over fysieke agressie (waaronder 1 binnen de onderwijscontext en 1 over politiegeweld) en ongeveer 40 dossiers over pesterijen (in de buurt, op het werk, ...) en (publieke) haatboodschappen.

In de andere dossiers was er sprake van mogelijke discriminatie op grond van seksuele geaardheid in het kader van een arbeidsrelatie of bij de toegang tot bijvoorbeeld huisvesting. Tot slot wordt het Centrum geregeld geraadpleegd over zwangerschap en adoptie bij koppels van hetzelfde geslacht.

Globaal beschouwd stelde het Centrum in bijna twee derde van de dossiers over seksuele geaardheid een homofobe dimensie vast, m.a.w. vooroordelen, haat of misprijzen ten aanzien van holebi's (maar in feite quasi uitsluitend tegen homoseksuele mannen). In 60% van deze dossiers waren de feiten volgens het Centrum ook in strijd met de Antidiscriminatiewet.

Voor een meer diepgaande bespreking van de tendensen en de problematiek van homofoob geweld in het bijzonder wordt verwezen naar het thematische dossier Seksuele geaardheid (p.118).

Grafiek 15: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – seksuele geaardheid per domein (n=82)



Voorbeeld

Een dansschool hanteerde als regel: 'Een heer danst altijd met een dame.' Daardoor konden koppels van hetzelfde geslacht er tijdens de danslessen niet met elkaar dansen. Het Centrum wees de school erop dat haar regel holebikoppels discrimineerde. Na verschillende tussenkomsten van het Centrum besliste ze om hem te schrappen.

1.2.3. Analyse van de nieuwe dossiers per maatschappelijk domein

Methodologische toelichting

Voor een goed begrip van de statistieken moet de lezer er rekening mee houden dat één dossier met meerdere discriminatiegronden in verband kan worden gebracht. Hierdoor kan de waarde 'n' in de grafieken 'per criterium' afwijken van het totale aantal dossiers.

Tabel 5: Overzicht van het aantal dossiers per maatschappelijk domein per discriminatiegrond

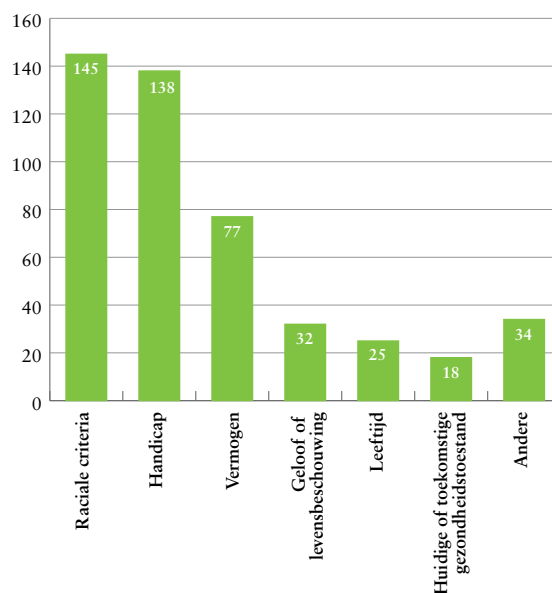
		Raciale criteria	Handicap	Geloof of levensbeschouwing	Leeftijd	Seksuele geaardheid	Huidige of toekomstige gezondheidstoestand	Fortuin (vermogen)	Andere
	Totaal	542	261	265	93	82	56	92	53
Goederen en diensten	382	108	126	17	20	10	14	74	13
Werk	357	134	47	55	57	14	27	5	18
Media	287	136	4	120	1	17	1	4	4
Onderwijs	106	35	30	24	2	4	5	3	3
Samenleving	110	52	14	17	0	25	0	0	2
Politie en justitie	59	26	12	13	1	1	2	1	3
Andere	143	51	28	19	12	11	7	5	10

1.2.3.1. Toegang tot goederen, diensten en activiteiten: 431 dossiers

Net als in 2011 hebben de meeste nieuwe dossiers van 2012 betrekking op het aanbod van of de toegang tot goederen en diensten (349). Hoewel dit domein in het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet en de Antiracismewet onderscheiden wordt van het aanbod van of de toegang tot economische, sociale, culturele of politieke activiteiten, is het onderscheid in de praktijk soms minder duidelijk.⁶⁰ Eenvoudigheidshalve worden de dossiers over ‘activiteiten’ (82) daarom mee in beschouwing genomen.

Globaal gezien springt vooral de huisvestingssector in het oog (38% of 133 dossiers). Zoals wordt toegelicht in het thematisch dossier Huisvesting (p.110) blijft ‘raciale’ discriminatie een hardnekkig probleem (45). Toch opende het Centrum in 2012 over huisvesting voor het eerst nog meer dossiers over de discriminatiegrond ‘fortuin (vermogen)’ (70). Dat is onder meer het gevolg van het beleid van een bepaald OCMW, dat huuradvertenties waarin personen met een vervangingsinkomen worden uitgesloten systematisch naar het Centrum doorstuurt.

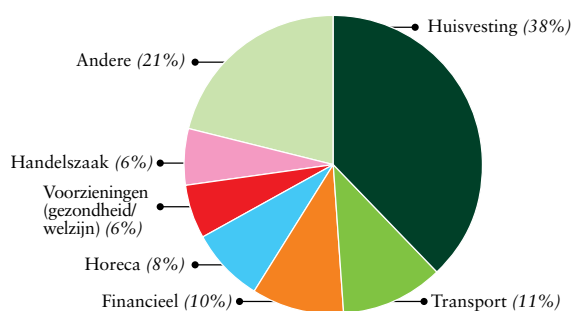
Grafiek 16: Nieuwe dossiers ‘Centrum bevoegd’ 2012 – goederen, diensten en activiteiten per discriminatiegrond (n=469)



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

⁶⁰ Tenzij de feiten bijvoorbeeld betrekking hebben op de interne organisatie van een vereniging, zoals leeftijdscriteria voor bestuursleden. In dat geval moeten de principes van gelijkheid en non-discriminatie afgewogen worden tegen de vrijheid van vereniging.

Grafiek 17: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – goederen en diensten: detail (n=349)



Wat de 'raciale' criteria betreft, gaan de dossiers verder vooral over de toegang tot horeca en dancings (19), socioculturele activiteiten (19) en vervoer (12).

Daarna zijn het vooral personen met een handicap die in verband met goederen, diensten en activiteiten een beroep doen op het Centrum. Vorig jaar zorgde vooral het toegangsbeleid van de Plopsa-attractieparken voor een stroom aan meldingen; het Centrum opende 38 dossiers over concrete incidenten. Daarnaast gaan de meldingen meestal over de toegang tot openbaar of privaat vervoer (26), huisvesting (14) en bank- of verzekeringsdiensten (14).

Het thematische dossier Huisvesting (p.110) geeft een meer volledig overzicht van de activiteiten van het Centrum in verband met huisvesting. We gaan er onder andere dieper in op de eis van lokale veranker- ing die steeds vaker opduikt tussen de criteria voor toewijzing van sociale woningen.

Voorbeeld

Het huisreglement van een fitnesscentrum vermeldde dat hoofddekels niet toegelaten zijn tijdens het sporten. Gevolg was onder meer dat vrouwen met een hoofddoek geweigerd werden. De uitbater verdedigde het reglement aanvankelijk op basis van het imago van zijn zaak, maar heeft het reglement na dialoog met het Centrum aangepast.

Voorbeeld

Vier dove jongeren wilden samen op reis. De luchtvaartmaatschappij stond niet toe dat ze samen op het vliegtuig zaten. Ze annuleerde de via een onlineboekingskantoor gemaakte reservatie, en liet weten dat het de jongeren - die zonder begeleiding reisden - beschouwde als 'passagiers met een beperkte mobiliteit' en dat het (om veiligheidsredenen) maximaal twee passagiers met beperkte mobiliteit per vlucht toestond. Het Centrum ging niet akkoord met die argumentatie. Het ondersteunde de slachtoffers in hun correspondentie met het boekingskantoor en de luchtvaartmaatschappij. Uiteindelijk besliste de luchtvaartmaatschappij dat de vier jongeren toch samen konden reizen.

Voorbeeld

Een jongeman had een tafel gereserveerd voor zichzelf en enkele vrienden in een restaurant. Toen de groep zich aanbood werd hen de toegang geweigerd omdat ze 'jongeren' waren. De restaurantmanager liet nadien aan het Centrum weten dat de 'a volonté'-formule voor eten en drinken soms aanleiding gaf tot buiten- sporig gedrag van jonge klanten, wat slecht was voor het imago van het restaurant. Uiteindelijk kwam het toch tot een onderhandelde oplos- sing en konden de jongeman en zijn vrienden alsnog terecht in het restaurant.

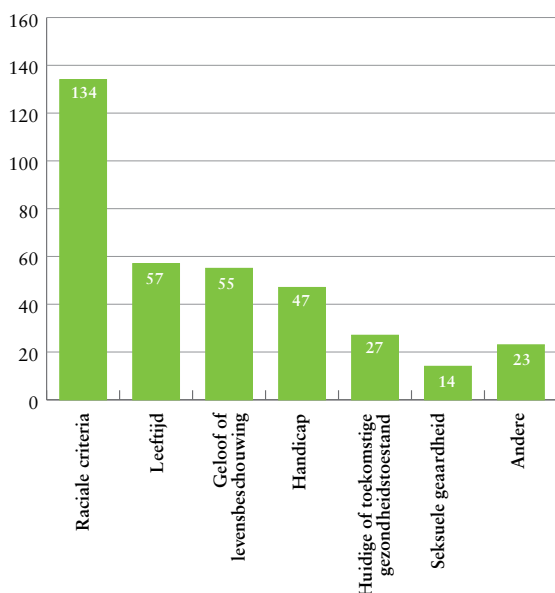
Voorbeeld

In de bijzondere voorwaarden van een reis- annulatieverzekering stond vermeld dat perso- nen met een ernstige handicap, personen met epilepsie en personen met een psychische aan- doening sowieso niet verzekeraar waren. Het Centrum nam contact op met de verzekerings- maatschappij, die de vermelding vervolgens uit haar polis schrapte.

1.2.3.2. Werk: 332 dossiers

In 2012 opende het Centrum 332 werkgerelateerde dossiers, wat in de lijn ligt van 2011 (323). In vergelijking met dat jaar is er wel een stijging van het aantal gemelde gevallen van (mogelijke) discriminatie op grond van leeftijd (+20%) en geloof of levensbeschouwing, en een daling van het aantal dossiers over handicap en seksuele geaardheid.

Grafiek 18: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – werk per discriminatiegrond (n=357)



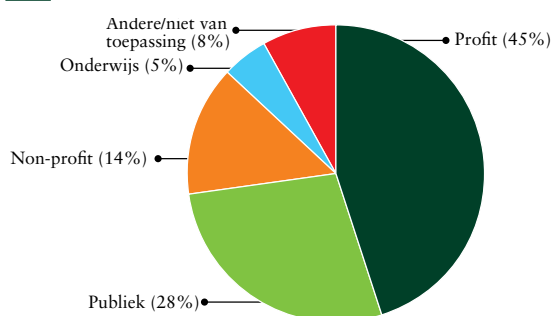
Opmerking: deze grafiek verwijst naar de discriminatiegrond(en) waarvan in een dossier sprake is. In één dossier kan er sprake zijn van meerdere discriminatiegronden, waardoor het totaal van deze grafiek hoger ligt dan het totale aantal dossiers over werk.

In bijna de helft van de dossiers (45%) spelen de feiten zich af in de private sector; daarna volgen de openbare sector (28%), non-profit organisaties (14%) en het onderwijs (5%). In 36 dossiers werd de vermoedelijke discriminatie toegerekend aan een privaat uitzend- of selectiekantoor (al dan niet in opdracht van de werkgever). In 15 dossiers was een openbare arbeidsbemiddelingsdienst (VDAB, Forem, Actiris) betrokken.

Ruim een derde van de dossiers handelt over werving en selectie; in ongeveer een vijfde is er sprake van (mogelijke) discriminatie bij ontslag. Daarnaast wordt het Centrum vaak geraadpleegd over incidenten tijdens de arbeidsbetrekking, vooral pesterijen.

Voor een meer gedetailleerde bespreking verwijzen we naar het thematische dossier Werk (p.94).

Grafiek 19: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – werk: detail (n=332)



Voorbeeld

Een persoon had naar een baan gesolliciteerd. Zijn profiel interesseerde de werkgever die hem dit liet weten en hem uitnodigde voor een schriftelijke test en een infovergadering over de baan. Toen de persoon, die slechthorend is, voor de infosessie om een gebarentolk vroeg, weigerde de werkgever dit en liet deze hem weten dat hij niet van plan was om hem in dienst te nemen. Het Centrum werd ingeschakeld en stuurde verschillende brieven naar de werkgever omdat hier sprake was van directe discriminatie op basis van een handicap en omdat redelijke aanpassingen werden geweigerd. Tijdens een vergadering werd het geschil in der minne geregeld. De werkgever erkende dat er sprake was van discriminatie en verklaarde zich bereid om het slachtoffer te compenseren met een schadevergoeding in de vorm van 3 maanden brutoloon. Bovendien beloofde de werkgever zijn selectieprocedure aan te passen zodat dergelijke feiten zich niet meer zouden voordoen. De houding van de werkgever was bijzonder constructief.

Voorbeeld

In een internationaal productiebedrijf met Europese zetel in België namen de spanningen en radicalisering tussen arbeiders toe naar aanleiding van het bidden in de kleedkamers. De Belgische bedrijfsleiding wilde, daarin gesteund door het moederbedrijf, in lijn met de bedrijfswaarden geen absoluut verbod op het bidden uitvaardigen. Om het sociaal overleg over de kwestie te vergemakkelijken, stelde de inspectie Toezicht Sociale Wetten voor om een beroep te doen op het Centrum. Het Centrum ondersteunde de sociale partners inhoudelijk en methodologisch om te komen tot een 'onderhandelingsruimte' (zie 'Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011', p. 102).

De bedoeling was om op die manier tot een oplossing te komen die niet alleen het juridische kader respecteerde, maar ook rekening hield met de sociale dynamiek van het bedrijf en de leidinggevende dimensie. Op basis van die input kwamen bedrijfsleiding en vakbonden overeen om één 'stille ruimte' in te richten waar alle personeelsleden tijdens de pauzes welkom zijn om in stilte te bidden, mediteren, rusten of iets te lezen ... Om de nodige sereniteit te garanderen, zijn de regels voor het gebruik van dat lokaal in het arbeidsreglement opgenomen. De dynamiek tussen de arbeiders is sindsdien sterk verbeterd.

Voorbeeld

Een jobstudent werkte als ledenwerver en vervolgens als stagiair bij een milieuorganisatie. Vanwege zijn prestaties en zijn engagement werd hij nadien aangeworven als werknemer in een vervangingscontract. Maar de ngo verbrak zijn contract tijdens de proeftijd zodra zij via collega's vernam dat hij in het verleden Vlaams Belang-mandataris was geweest en een publieke functie had bekleed bij de Vlaams-nationalistische studentenvereniging NSV.

De ngo ging ervan uit dat zij, net als vakbonden of politieke organisaties, kandidaten of werknemers kon weigeren wiens politieke overtuiging haaks staat op haar syndicale of politieke doelstellingen.

Het Centrum en de betrokkene zagen niet in op welke manier diens politieke overtuiging afbreuk zou kunnen doen aan de doelstellingen van de milieuvereniging. In elk geval was een ontslag een disproportionele maatregel.

Het Centrum stond de ontslagen werknemer bij tijdens diverse gesprekken met de directie van de ngo en haar advocaat. Uiteindelijk bereikten de partijen een akkoord waarbij de ngo erkende dat er sprake was van een verboden discriminatie op basis van politieke overtuiging en een schadevergoeding uitbetaalde. De ngo stelde ook een aanbevelingsbrief op waarin ze een objectieve beoordeling maakte van de professionele kwaliteiten van hun ex-medewerker. Zowel de ngo als de betrokken werknemer waren tevreden met die minnelijke regeling.

Voorbeeld

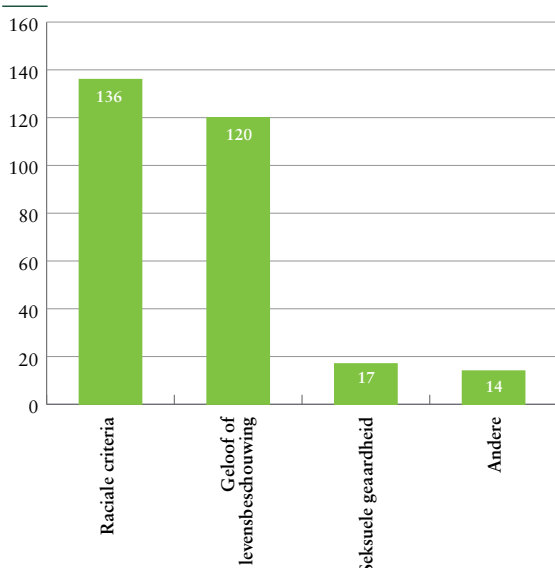
Een administratief gemeentelijk personeelslid wiens handicap ernstiger werd, vroeg redelijke aanpassingen aan zijn werkgever, een stadsbestuur. De aanpassingen hadden voornamelijk betrekking op het vervoer van en naar de werkplaats. De stad vond de aanpassingen onredelijk en weigerde ze. Na tussenkomst van het Centrum kon de werknemer een deel van zijn taken via telewerk uitvoeren. Daarnaast is zijn handicap erkend door het regionaal fonds voor de integratie van personen met een handicap, waardoor een deel van zijn vervoerskosten nu ook gedekt zijn.

1.2.3.3. Media: 243 dossiers

In 2012 opende het Centrum 243 dossiers over mediagerelateerde feiten, wat ongeveer een status quo is met het voorgaande jaar. Het betreft vooral haatboodschappen op het internet of cyberhate (85%), maar bijvoorbeeld ook uitlatingen verspreid via de geschreven pers, radio of televisie. Merk op dat het aantal mediagerelateerde meldingen beduidend hoger lag (892). Vaak ontvangt het Centrum meerdere, soms tientallen reacties over publieke uitspraken of boodschappen op het internet, maar die worden dan in eenzelfde dossier gebundeld.

Bij de behandeling van deze dossiers focust het Centrum vooral op de vraag of er sprake is van (strafbaar) aanzetten tot haat, discriminatie of geweld. Dat is telkens een delicate en contextgebonden beoordeling, rekening houdend met het fundamentele recht op vrije meningsuiting. Op deze thematiek werd uitgebreid ingegaan in het 'Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011'.

Grafiek 20: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – media per discriminatiegrond (n=287)



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

Zoals blijkt uit grafiek 20 handelen quasi al deze dossiers over 'raciale' criteria of geloof of levensbeschouwing. In feite gaat het vooral over racistische en islamofobe uitlatingen op het internet. In 36% van de internetdossiers gaat het over kettingmails, gevolgd door sociale netwerksites (26%, overwegend gehost in het buitenland), websites (17%, twee vijfde gehost in het buitenland) en discussiefora (11%, meestal verbonden aan een digitale krant). Ten opzichte van 2011 valt vooral de opmars van haatboodschappen via sociale netwerken op.

Voorbeeld

Het Centrum ontving in mei 2012 een melding over een muziknummer met homofobe tekst van een lokale rapgroep. Het nummer dateerde al van enkele jaren geleden. Aangezien homofob geweld in de tekst expliciet werd verheerlijkt, nam het Centrum contact op met de groep om hen te wijzen op het potentieel strafbaar karakter, te polsen naar hun bereidheid om het nummer te verwijderen en maatregelen te nemen om verdere publieke verspreiding tegen te gaan. Het gesprek bood ook de gelegenheid om hun werkelijke intenties met het nummer te begrijpen.

De zanger van de groep liet verstaan dat de tekst destijds uit hun nachtelijke pen was gevloeid, nadat ze als tieners een choquerend en opruiend optreden van een stand-up comedian hadden gezien. Het was bedoeld als grap, maar nu beschouwden ze het als een ernstige vergissing. De bandleden hebben zich in de media en tijdens een onderhoud met het Centrum uitgebreid verontschuldigd voor het nummer en uitdrukkelijk afstand genomen van de homofobe inhoud. De on-line verkoop van de demo cd met het nummer werd stopgezet, het zou nooit meer live gespeeld worden en de groep verbond zich ertoe om de verdere verspreiding via het internet met alle mogelijke middelen tegen te gaan.

Voor het Centrum was er geen reden om verdere stappen te ondernemen, nu er kennelijk geen bijzonder opzet was om aan te zetten tot haat of geweld en de groep zelf stappen had ondernomen om de situatie te herstellen.

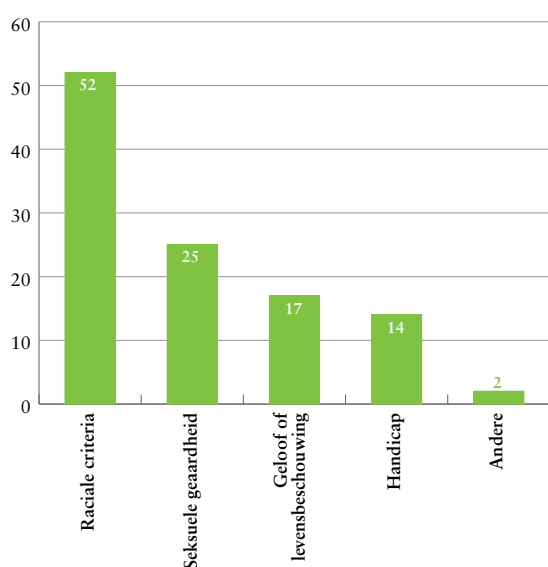
1.2.3.4. Samenleving: 102 dossiers

In 2012 opende het Centrum 102 dossiers over samenlevingsproblemen, wat een kwart meer is dan het jaar ervoor. Meestal ging het over incidenten op straat of in andere openbare ruimtes (57%), gevolgd door bureau- of buurtconflicten (33%).

Zulke kwesties worden vaak op eerstelijnsniveau afgehandeld door de melder te informeren over zijn rechten en zo mogelijk door te verwijzen naar een beter

geplaatste (lokale) actor. Zoals al aangegeven, ontving het Centrum in 2012 maar liefst 468 meldingen over samenlevingsproblemen. Is er sprake van een (risico op) ernstige escalatie en een duidelijk discriminerend motief, dan opent het Centrum zelf ook een dossier.

Grafiek 21: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – samenleving per discriminatiegrond (n=110)



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

In ongeveer de helft van de samenlevingsdossiers is er sprake van feiten met (vermoedelijke) racistische inslag; of zelfs in 65% van de gevallen, als er ook gekeken wordt naar het aspect geloof of levensbeschouwing. Daarnaast springen vooral de homofobe incidenten in het oog, net als enkele dossiers waarin personen met een handicap het slachtoffer zijn van (voornamelijk) pesterijen en beledigingen.

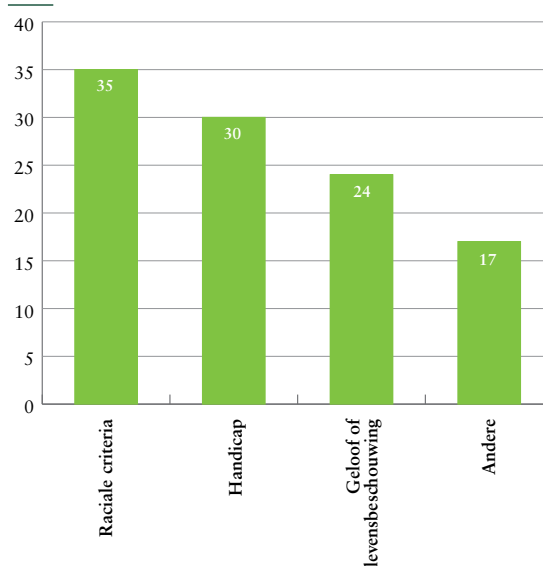
Wat de aard van de feiten betreft: ongeveer 70% van de dossiers gaat over verbaal en psychisch geweld (gaande van beledigingen over intimidatie of pesterijen tot publiekelijk aanzetten tot haat, discriminatie of geweld). In bijna 20% van de samenlevingsdossiers was er sprake van een mogelijk haatmisdrijf, meestal slagen en verwondingen. 11 van die 18 dossiers gaan over homofoob geweld, waaronder 2 zaken met dode-

lijke afloop (waarin het Centrum zich burgerlijke partij heeft gesteld, zie Gerechtelijke stappen van het Centrum, p.146).

1.2.3.5. Onderwijs: 99 dossiers

Na de opvallende stijging van de onderwijsdossiers in 2011 (van 82 dossiers in 2010 naar 115 in 2011), is het aantal in 2012 enigszins teruggevallen (99). Het gaat hier over heel uiteenlopende feiten: inschrijving van een kind met een handicap, racistische pesterijen tussen leerlingen, conflicten tussen leerlingen en hun ouders met leerkrachten of het schoolbestuur, kwesties rond religieuze tekenen, ... Merk op dat gevallen over discriminatie van onderwijzend personeel in het domein 'Werk' (zie hoger) ondergebracht worden.

Grafiek 22: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – onderwijs per discriminatiegrond (n=106)



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

De lichte daling van het aantal onderwijsdossiers is vooral merkbaar bij de dossiers over raciale discriminatie: van 47 dossiers in 2011 naar 35 in 2012. Het aantal dossiers over handicap en geloof of levensbeschouwing is daarentegen constant gebleven. Wat de verdere verdeling volgens onderwijsniveau betreft, valt op dat de feiten zich in 35% van de gevallen afspelen

in het hoger onderwijs (2011: 26%), terwijl het secundair onderwijs met 21% minder sterk vertegenwoordigd is dan het jaar ervoor (33%). Het aandeel van de dossiers over het basisonderwijs is met 32% min of meer hetzelfde gebleven.

In het thematisch dossier Onderwijs (p.104) worden de tendensen voor Vlaanderen en de Franstalige Gemeenschap meer in detail bekeken.

Voorbeeld

Een leerling van het eerste middelbaar werd door de leerkracht verplicht om tijdens het vak algemene technieken, onderdeel koken, te proeven van niet-ritueel geslacht vlees (in dit geval niet halal). Voor het vak moesten de leerlingen eten klaarmaken met vlees, dat voorzien wordt door de school. Achteraf zijn ze ook verplicht om daarvan te proeven. De leerling in kwestie heeft geweigerd en kreeg een nul voor dat onderdeel. Na tussenkomst van het Centrum, heeft de school het beleid hieromtrent aangepast. Vanaf het schooljaar 2012-2013 is de school bereid om in te gaan op dergelijke vragen (die verband houden met religie, andere levensbeschouwingen en alle soorten aanpassingen) rekening houdend met een aantal parameters (zoals bijvoorbeeld de organisatorische haalbaarheid van de gevraagde aanpassingen).

Voorbeeld

Een tweedejaarsstudente geneeskunde heeft acute spierpijn die zich bij inspanning manifesteert. Ze vroeg de faculteit om een aanpassing bij het afleggen van examens omdat ze niet urenlang kan schrijven. Ze vroeg om de examens mondeling te mogen afleggen of aan de hand van meerkeuzevragen. De faculteit weigerde dit in eerste instantie. Na bemiddeling van het Centrum stemde de faculteit ermee in om aanpassingen door te voeren voor de volgende examenperiode.

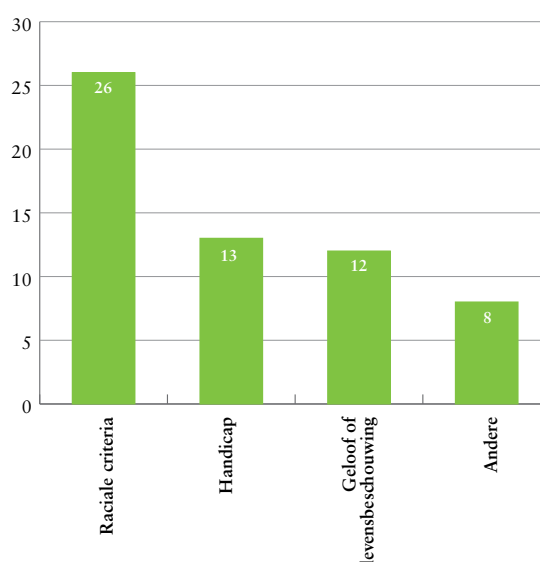
1.2.3.6. Politie en justitie: 53 dossiers

In 2012 opende het Centrum binnen zijn bevoegdheid 53 dossiers over handelingen of uitlatingen van politieambtenaren, magistraten, rechters of incidenten in de context van het gevangeniswezen, wat een daling betekent tegenover 2011 (66).

Het aantal meldingen bij het Centrum hierover ligt wel beduidend hoger (220 in 2012 tegenover 130 in 2011). Vaak wordt de melder op eerstelijnsniveau doorverwezen naar de specifieke klachtenorganismen, zoals bijvoorbeeld de Dienst Intern Toezicht of het Comité P (zonder dat er dus onmiddellijk een dossier wordt geopend).

Net als het voorgaande jaar ging bijna de helft van de dossiers over de politie (43%), gevolgd door de gerechtelijke overheden (36%) en het gevangeniswezen (19%). In een tiental gevallen betrof het mogelijk excessief (politie)geweld.

Grafiek 23: Nieuwe dossiers 'Centrum bevoegd' 2012 – politie en justitie per discriminatiegrond (n=59)



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 over politie en justitie.

Ruim twee vijfde van de dossiers handelt over raciale criteria. Daarnaast hebben de feiten vooral betrekking op geloof of levensbeschouwing (20%) en handicap (20%). In vergelijking met 2011 valt op dat het aantal dossiers over seksuele geaardheid is gedaald van 10 naar 1 (daarbij moet wel opgemerkt dat bijvoorbeeld homofobe pesterijen binnen het politiewezen ondergebracht zijn bij de werkgerelateerde dossiers - zie hoger).

1.2.3.7. Sociale bescherming: 41 dossiers

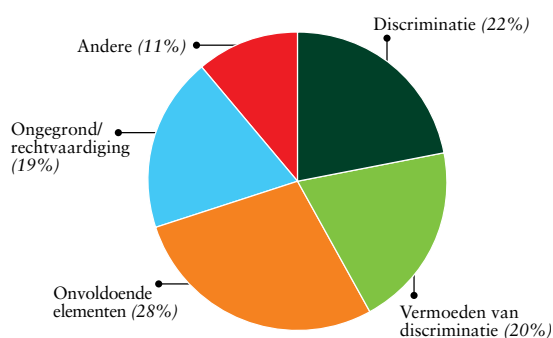
In 2012 sloegen de meeste nieuwe dossiers over sociale bescherming op sociale bijstand en OCMW (22%) en regelingen bij ziekte en ongeval (22%). Andere thema's zijn uitkeringen voor personen met een handicap en verlof en vakantieregelingen (bijvoorbeeld geboorte- of adoptieverlof voor lesbische meemoeders).

In deze dossiers zijn de mogelijkheden van het Centrum doorgaans beperkt omdat het meestal gaat om bij wet opgelegde regels. Als het Centrum structurele problemen op het spoor komt, kan het een aanbeveling formuleren.

1.2.4. 1.249 afgesloten dossiers in 2012: beoordeling en resultaat

De behandelingsduur van dossiers die het Centrum opent, kan sterk variëren. Die hangt bijvoorbeeld af van de beschikbare elementen, de juridische complexiteit, de houding van de partijen en de gekozen aanpak (een beroep op een inspectiedienst, gerechtelijke actie enzovoort).

Grafiek 24: Dossiers 'Centrum bevoegd' afgesloten in 2012 – evaluatie (n=1.249)



In 2012 sloot het Centrum 1.249 dossiers af, waarvan bijna driekwart ook datzelfde jaar was geopend. Ongeveer een kwart dateerde van 2011; de overige dossiers (4%) liepen al van 2009 of vroeger. Grafiek 24 toont de (eind)beoordeling van die afgesloten dossiers.

In 524 gevallen (42%) was er volgens het Centrum dus effectief sprake van een inbreuk op de antidiscriminatiewetgeving of bestond er een duidelijk vermoeden in die zin. Een opdeling van deze dossiers naargelang de aard van de feiten⁶¹ geeft het volgende beeld:

- » 328 dossiers over discriminatie (directe of indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren of weigering om redelijke aanpassingen te treffen voor personen met een handicap):
 - » Per discriminatiegrond: 29% handicap; 26% 'raciale' criteria; 17% geloof of levensbeschouwing; 13% fortuin/vermogen; 10% leeftijd; 5% andere;⁶²
 - » Per maatschappelijk domein: 52% goederen en diensten, 37% werk; 8% onderwijs; 3% andere.
- » 105 dossiers over strafbare haatboodschappen (voornamelijk met een racistische of islamofobe beweegreden);
- » 61 dossiers over discriminerende beledigingen, intimidatie of pesterijen (voornamelijk met een racistische of islamofobe beweegreden maar ook soms omwille van de seksuele geaardheid of handicap van het slachtoffer);
- » 15 dossiers over haatmisdrijven (hoofdzakelijk slagen en verwondingen met homofobe of racistische beweegreden);
- » de resterende dossiers handelen voornamelijk over structurele ontoegankelijkheidsproblemen voor personen met een handicap.

In 2012 kwam het Centrum in 46 discriminatiedossiers een onderhandelde oplossing (zie diverse voorbeelden doorheen dit hoofdstuk en globale bespreking in hoofdstuk 4).

⁶¹ Merk op dat in eenzelfde dossier sprake kan zijn van meerdere inbreuken. Eenvoudigheidshalve wordt hier enkel de eerste kwalificatie van het Centrum vermeld. De cijfers zijn dus vooral indicatief bedoeld.

⁶² De percentages houden geen rekening met occasionele meervoudige discriminatiegronden in eenzelfde dossier en zijn dus opnieuw indicatief. Bij de onderlinge vergelijking ten opzichte van het gemiddelde aantal nieuwe dossiers per discriminatiegrond, is het ook belangrijk om voor ogen te houden dat bijvoorbeeld ongeveer de helft van de 'raciale' dossiers niet over discriminatie maar wel over andere feiten (zoals haatboodschappen, beledigingen,...) handelt.

Tot slot kan niet genoeg worden benadrukt dat deze cijfers geen beeld geven van de reële graad van discriminatie, maar alleen iets zeggen over de gerapporteerde gevallen. Voor heel wat slachtoffers van discriminatie ligt de meldingsdrempel helaas nog altijd te hoog. Meestal is het ook moeilijk om discriminatie te bewijzen of zelfs om feiten aan te brengen die de bewijslast doen verschuiven.



2. **VORMINGEN**

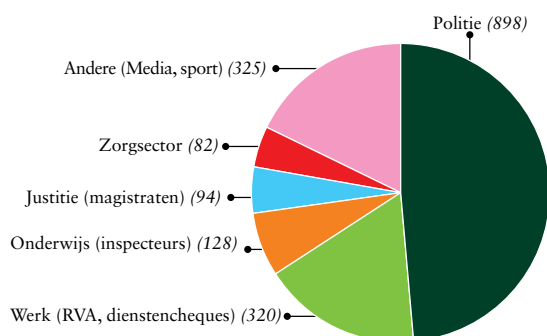
In 2012 besteedde het Centrum in totaal 2.140 werkuren aan vormingsinterventies in verschillende sectoren en bereikte daarmee 8.207 personen.

De kortlopende interventies (293 uren) behelsden voornamelijk presentaties van informatieve en sensibiliserende aard. Het gros van de interventies (1.847 uren) waren langlopende vormingen (van meer dan een halve dag). In dit verband worden enkel de vormingen zelf becijferd. De bestede tijd in de voorafgaande contacten en ontmoetingen met de aanvrager, in de voorbereiding en de evaluatie van de vormingsinterventies wordt niet in deze cijfers opgenomen.

Het is overigens interessant op te merken dat het Centrum met zijn korte interventies een groter publiek bereikt (6.645). Hieruit blijkt namelijk dat de langere vormingen steeds aan kleine groepen worden gegeven die dus werkelijk de kans krijgen om dieper in te gaan op al hun vragen.

De vormingsinterventies kunnen opgebouwd worden rond één of meerdere thema's (bijvoorbeeld interculturele communicatie, stereotypen en vooroordelen, diversiteitsmanagement). Het Centrum verschaft eveneens opleidingen over de bepalingen uit de anti-racisme- en antidiscriminatiewetgeving en hoe die kunnen worden toegepast. Het Centrum verstrekt ook specifieke opleidingen over één bepaald criterium (bijvoorbeeld handicap of seksuele geaardheid). Daarnaast biedt het Centrum ook procesbegeleiding aan. Die begeleiding bestaat uit advies en ondersteuning in de verschillende stadia van structurele veranderingsprocessen inzake diversiteit.

Grafiek 25: Aantal bestede werkuren per maatschappelijk domein voor langdurige vormingen (n=1.847 uren)



In 2012 werd een groot deel van de langdurige vormingsinterventies (898 uren) uitgevoerd bij de Politie in het kader van een Conventie tussen de Federale Politie en het Centrum. Het partnerschap tussen beide partijen wordt vormgegeven door drie essentiële en complementaire pijlers:

- » diversiteitsopleidingen;
- » ondersteunen van het netwerk diversiteit van de federale geïntegreerde politie en;
- » ondersteunen van structurele diversiteitsprojecten bij de politie.

Deze meervoudige en geïntegreerde totaalaanpak biedt een duidelijke meerwaarde om op een structurele en duurzame manier te werken aan meer diversiteit en de strijd tegen discriminatie bij de politie.

In de pijler opleiding werden in 2012 volgende vormingen aangeboden:

- » de antiracisme- en antidiscriminatie wetten: juridisch kader en toepassingen;
- » diversiteit en de holebi-thematiek;
- » interculturele communicatie;
- » diversiteit integreren in het HRM-beleid;
- » het concreet beheren van diversiteit in mijn eenheid;
- » diversiteit in elke politieopleiding: een vorming voor lesgevers en alle opleidingsbetrokkenen van de geïntegreerde politie;
- » hoe reageren op discriminerende uitlatingen van collega's?

In het thematische dossier Seksuele geaardheid kan u meer lezen over de vormingen die het Centrum gaf over de holebi-thematiek.

In de sector Werk (320 uren) spitsten de vormingsinterventies zich in grote mate toe op de RVA en de sector van de Dienstencheques.

De vormingen bij de RVA waren een voortzetting van de actie die al in 2011 werd opgezet. De vormingen voor RVA-ambtenaren bestonden steeds uit twee volledige dagen, waarbij de focus lag op het omgaan met interne en externe diversiteit binnen de professionele werkcontext. Intern gericht omvat alles wat te maken heeft met diversiteit op de werkvloer, extern gerichte diversiteit handelt over de omgang met de diversiteit onder het cliënteel. De deelnemers kregen hierbij een aantal theoretische kaders en methodes aangereikt om te reflecteren op het eigen professionele handelen waardoor knelpunten en uitdagingen op vlak van diversiteit concreet vorm kregen.

Op vraag van het Sectoraal Fonds voor Vorming in de Dienstenchequesector verzorgde het Centrum een reeks sensibiliserende interventies voor een groot aantal dienstencheques-ondernemingen. Het voorwerp van deze sessies werd toegespitst op het 'Omgaan met discriminerende vragen en bemerkingen'. Doorheen deze interactieve werksessies werden deelnemers gevormd om discriminerende vragen en bemerkingen te herkennen. Voorts werden er concrete tools aangeleerd om gepast te reageren op discriminerende vragen.

Er werden ook 128 uur opleidingen verzorgd, voornamelijk aan schoolinspecteurs. Een groot aantal van die inspecteurs nam deel aan een tweedaagse opleiding over hun taak om gevallen van segregatie in scholen op te sporen. Hoofddoelstelling was hen vertrouwd te maken met de antidiscriminatiewetgeving om inbreuken op scholen te kunnen vaststellen. Verder werden ze gewezen op fenomenen die leiden tot discriminatie (stereotypen en vooroordelen) om ook preventief te kunnen optreden. Tot slot werd ruim tijd gemaakt voor de uitwisseling van praktijkervaringen: specifieke inspectiecases werden onderzocht om remedies in kaart te brengen.

Inzake Justitie verstrekke het Centrum op vraag van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding vormingen aan (toekomstige) magistraten (94 uren). Deze interventies behandelden in hoofdzaak de antidiscriminatiewetgeving. Deze werd benaderd vanuit juridisch, psychosociaal en sociologisch oogpunt. Verder werd er in het bijzonder ingegaan op de thema's 'alternatieve maatregelen' en 'homofobie'.

Ook de Zorgsector was goed voor een aanzienlijk aantal interventies (82 uren). Deze vormingen werden verstrekt aan organisaties die verschillende soorten diensten op verschillende locaties aanbieden: bijvoorbeeld rust- en verzorgingstehuizen of diensten voor thuishulp. Doorheen deze interventies werden werknemers met verschillende taken en verschillende profielen bereikt: huishoudelijk helpsters, gezinshelpsters, zorgkundigen, verpleegsters, maatschappelijk werkers, diensthoofden en directeurs van zorginstellingen. Deze interventies zijn er op gericht om adequate instrumenten aan te bieden voor het omgaan met de uitdagingen van een groeiende diversiteit in de zorgsector. Daarbij is de doelstelling om een verhoogd welzijn tot stand te brengen, zowel voor zorg- en hulpverleners als voor zorg- en hulpontvangers. In de Focus leeftijd kan

u een meer uitgebreide analyse en evaluatie lezen van deze reeks vormingen (p.52).

Tot slot voorzag de dienst Vorming van het Centrum een aantal vormingsprojecten voor een totaal van 225 uren in een reeks andere sectoren - bijvoorbeeld media, migratie, sport – en voor diensten van het Centrum.





Hoofdstuk 3.

THEMATISCHE DOSSIERS



1. WERK

1.1. Tendensen

Net zoals de voorbije jaren hebben de meeste arbeidsgerelateerde dossiers betrekking op de buitenlandse herkomst van sollicitanten of werknemers (36% van de dossiers arbeid).

Deze ‘raciale’ dossiers gaan vooral over de aanwervingsprocedure (28%) en arbeidsrelaties (35%). Hieronder vallen ook racistische pesterijen op de werkvloer (40% van de dossiers over arbeidsrelaties). In vergelijking met aanwerving en arbeidsrelaties, zijn er minder raciale dossiers over de niet-verlenging of beëindiging van de arbeidsrelatie (16%).

In dossiers over discriminatie vanwege een handicap of de gezondheidstoestand (20%) zien we, net zoals in 2011, een gelijke spreiding over de aanwervingsfase (31%) en beëindiging (28%). De dossiers over beëindiging gaan dikwijls over ontslag na een langdurige afwezigheid wegens ziekte. Daarbij moet de werkgever, eventueel via de arbeidsgeneesheer, eerst nagaan of hij de werknemer met redelijke aanpassingen kan re-integreren.

De dossiers over discriminatie op grond van leeftijd (16%) situeren zich voornamelijk in de aanwervingsfase (38%). Het gaat om vacatures waarin leeftijdscategorieën, minimum- of maximumervaring, ... vermeld staan. In het kader van de huidige economische crisis valt niet uit te sluiten dat de leeftijd of anciënniteit – net zoals de herkomst – een grotere rol kan spelen bij ontslagbeslissingen of bij de keuze om tijdelijke contracten niet te verlengen. Uit de Diversiteitsbarometer van het

Centrum bleek nochtans dat discriminatie op basis van leeftijd onderschat wordt⁶³. Het Centrum ontving tal van meldingen van personen die verheugd waren met de erkenning van de omvang van deze vorm van discriminatie, maar het merkte geen stijging van het aantal meldingen van concrete discriminaties.

In 15% van de arbeidsgelateerde dossiers is er sprake van een benadeling op het werk vanwege het geloof of de levensbeschouwing. Die dossiers gaan in hoofdzaak over de aanwerving (33%), meer bepaald over commerciële bedrijven die moslima's met een hoofddoek afwijzen wegens een zogenoemd neutraliteitsbeleid of omdat zij moeilijkheden vrezen met andere werknemers of klanten. Het Centrum verwacht dat de rechtspraak de komende jaren de krijtlijnen zal verfijnen over wat wel en niet kan.

Ten slotte gaan de dossiers over het criterium seksuele geaardheid (4%) in hoofdzaak over homofobe pesterijen (38%). Vooral homoseksuele mannen onderkennen de gevolgen van heteronormatieve stereotypen en gedragsnormen op de werkvloer.

De dossiers over beëindiging gaan dikwijls over ontslag na een langdurige afwezigheid wegens ziekte. Daarbij moet de werkgever, eventueel via de arbeidsgeneesheer, eerst nagaan of hij de werknemer met redelijke aanpassingen kan re-integreren.

63 Zie Diversiteitsbarometer Werk, p.33.

1.2. Onder de loep: ‘discriminerende’ belaging op het werk; vraag naar betere regels en meer samenwerking in het veld

Bij ‘discriminerende’ belaging op het werk is er sprake van dezelfde patronen als bij klassieke pesterijen: denigrerende opmerkingen of herhaalde ‘grappen’, soms met gebruik van sociale netwerksites of kettingmails. Deze verhalen en soms relationele conflicten zijn vaak een uitloper van een probleem op de werkvloer. In het ergste

geval kan dit uitmonden in agressie. Meestal gaat het echter om psychologisch en niet om fysiek geweld. Specifiek aan discriminerende belaging, is dat ze focust op persoonlijke kenmerken waarop de werknemer zelf geen enkele invloed heeft (huidskleur, seksuele geaardheid, gender, een handicap, leeftijd enzovoort) of op elementen

die inherent zijn aan de persoonlijke levenssfeer van de werknemer (geloof, politieke overtuiging enzovoort).

De afgelopen jaren lopen bij het Centrum almaar meer meldingen van discriminerende belaging binnen. Bovendien is bij de meeste dossiers over discriminerend ontslag sprake van voorafgaande belaging of pesterijen. Hieronder gaan we dieper in op de belangrijke functie van, maar ook op de grenzen van humor op de werkplek, op de rol van het Centrum en op zijn samenwerking met belangenorganisaties die hulp kunnen bieden. Er is ook aandacht voor manieren om het huidige systeem te verbeteren.

Grenzen aan humor op de werkplek?⁶⁴

Humor maakt deel uit van ons leven en heeft ook zijn plaats op de werkvloer. Humor kan de groeps sfeer versterken, taboes doorbreken, moeilijke onderwerpen bespreekbaar maken en ons relativeringsvermogen aanscherpen. Bovendien gebruiken we humor vaak om emoties te ventileren en om aangrijpende gebeurtenissen te verwerken. In elke job doen zich stressvolle situaties voor, waarbij humor helpt om de spanning te verlichten.

Smaken verschillen natuurlijk en daar wringt het schoentje weleens. Wat voor de één gewoon een goeie grap is, getuigt voor de ander van een compleet gebrek aan respect. Persoonlijke achtergrond, identiteit, opvoeding, onderwijs,... spelen een grote rol in de beleving van humor. Kunnen we dan überhaupt wel grenzen stellen? Velen menen dat ieder voor zich moet reageren wanneer het voor hem/haar te ver gaat.

Maar op de werkvloer blijkt het niet zo evident om te reageren op humor van collega's. Zolang men zelf niet het voorwerp is van de grap, houdt men zich er liever buiten. Redenen hiervoor zijn het belang van humor op de werkvloer, maar ook de angst om zelf 'in the spotlight' te komen of om zichzelf buiten de groep te plaatsen.

Voor de geviseerde persoon is reageren nog moeilijker. Meestal probeert hij/zij om de situatie niet te verergeren door mee te lachen of gewoon te zwijgen. Collega's zien hierin een bewijs dat hij/zij 'er wel tegen kan', maar in feite voelt die persoon zich vaak machteloos en alleen.

Als 'toeschouwer' kunnen collega's nochtans een belangrijke rol spelen. Wanneer één persoon durft te tonen dat het te ver gaat, zullen anderen gemakkelijker hetzelfde doen.

Natuurlijk heeft ook de hiërarchische overste een enorme verantwoordelijkheid voor het welzijn van de werknemers en de sfeer binnen het team. Wanneer humor tussen medewerkers te ver gaat, moet de overste snel ingrijpen. Helaas blijkt ook dit niet vanzelfsprekend. Oversten zien nog te vaak geen graten in de 'grappen en grollen', of ze vinden dat de medewerkers het onder elkaar moeten uitvechten. Maar evengoed willen ze soms wel reageren, maar weten ze niet hoe...

Want voor alle duidelijkheid: onder het mom van humor kan men wel degelijk wettelijke grenzen, het arbeidsreglement of de beroepsdeontologie overschrijden. Niet enkel de beleedigende inhoud van wat gezegd werd, maar vooral de context en de manier waarop het gebeurt speelt hierbij een rol: gebeurt het één keer of telkens opnieuw, alleen of in groep, gaat het gepaard met uitsluiting, ... Als er bijvoorbeeld anoniem 'humoristische' spotprenten in het postvak van een collega terechtkomen, toont dit aan dat de 'grappenmaker' zelf beseft dat hij/zij zich op glad ijs begeeft.

Zonder ondersteuning vanwege leidinggevenden of bijstand van vakbonden of het Centrum belanden vele slachtoffers van (discriminatoire) pesterijen in een neerwaartse spiraal van spanningen en isolement, verlies aan zelfvertrouwen of het terugplooiën op de eigen groep, verminderde prestaties, arbeidsongeschiktheid omwille van depressie, uitstoot uit de arbeidsmarkt, armoede, soms radicalisering, ... Omwille van de hoge socio-economische kost is het dan ook belangrijk dat werkgevers, vakbonden en overheidsinstanties de soms dunne grens tussen humor en pesterijen goed bewaken.

64 Zie ook de Focus 'Vrijheid van meningsuiting: uitspraken die kwetsen, schokken of verontrusten', rubriek 4.4 'Humor' in het Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011 (www.diversiteit.be, rubriek 'publicaties').

Er is nood is aan een effectieve rechtsbescherming voor slachtoffers

Op grond van de Europese antidiscriminatie-richtlijnen dienen de lidstaten een onafhankelijk orgaan aan te duiden voor de bevordering van het beginsel van gelijke behandeling van personen van verschillende etnische afstamming, enzovoort. In België is deze opdracht toegekend aan het Centrum (en aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, voor gender). Het Centrum heeft onder meer als taak om meldingen van personen over discriminatie en pesterijen op grond van etnische origine, seksuele geaardheid, geloof, ... in ontvangst te nemen en te behandelen en op basis hiervan aanbevelingen te doen om de regelgeving of het beleid te verbeteren.

Deze richtlijnen leggen de lidstaten op om maatregelen te nemen om vanuit alle betrokken overheidsinstanties in een passende en doeltreffende rechtsbescherming te voorzien voor slachtoffers van discriminatie of discriminatoire pesterijen. De lidstaten moeten ook de dialoog tussen de sociale partners stimuleren om de gelijke behandeling te bevorderen door controle op de handelwijze op het werk, collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek of uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

In het kader van de advies- en bijstandverlening aan werknemers die omwille van een beschermd criterium gepest worden, stelt het Centrum een aantal moeilijkheden vast. Door de versnippering van procedures en bevoegdheden kunnen heel wat partijen in deze kwestie tussenbeide komen. In deze bijdrage schuift het Centrum enkele pistes naar voor om de rechtsbescherming van slachtoffers van discriminatoire pesterijen te verbeteren.

Denksporen voor een coherente strijd tegen discriminerende belaging op het werk

Sensibiliseren – informatie – vorming

Ondanks de verschillende initiatieven van de overheid, werkgevers, vakbonden, verenigingen, ... om te sensibiliseren over grensoverschrijdend gedrag⁶⁵, stelt het

Centrum vast dat werknemers die slachtoffer of getuige zijn van racistische, homofobe of andere discriminatoire pesterijen nog onvoldoende op de hoogte zijn van de concrete actiemogelijkheden op het niveau van de onderneming of instelling. De slachtoffers krijgen van hun syndicale afgevaardigde niet altijd relevante informatie over hoe ze bij belaging of pesterijen moeten reageren. Informatie en opleiding zijn en blijven hierbij cruciaal.

Vakbondsafgevaardigden, arbeidsgeneesheren, vertrouwenspersonen, preventie-adviseurs, medewerkers van lokale meldpunten, belangenorganisaties ... die in contact komen met mogelijke slachtoffers, kunnen nog meer geïnformeerd en gevormd worden zodat zij slachtoffers van discriminatoire pesterijen beter kunnen informeren, doorverwijzen of bijstand verlenen.

Sommige sectorfederaties en werkgevers ontwikkelden al vormingsinitiatieven op maat. Zo organiseerde het Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques in samenwerking met het Centrum verschillende vormingssessies over het omgaan met pesterijen en discriminatie ten aanzien van huishoudhulp omwille van origine, leeftijd,⁶⁶ ... Volgens belangenorganisaties bieden specifieke opleidingen de mogelijkheid om hun organisaties te betrekken bij het uitwerken van een opleidingsmodule met professionele en deontologische normen.

In kader van een conventie tussen het Centrum en de Federale politie werd er dit jaar een voortgezette opleiding 'Hoe reageren op discriminerende uitlatingen van collega's' ontwikkeld. Deze eendaagse opleiding is ontstaan vanuit de vele contacten met de politie waar vastgesteld werd dat het niet vanzelfsprekend is te reageren tegen een collega waar je de volgende dag nog nauw mee moet samenwerken.

Het doel is een praktijkgerichte opleiding aan te bieden vertrekkende vanuit concrete werksituaties. De deelnemers krijgen ook de mogelijkheid om te werken aan een situatie die ze zelf hebben ervaren en er wordt ook de mogelijkheid voorzien om goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen.

⁶⁵ Voor meer informatie over de taak van de betrokkenen (vertrouwenspersoon, preventieadviseur enzovoort) zie 'Wegwijs in ... de preventie van de psychosociale belasting op het werk: stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag', www.werk.belgie.be; Zie ook de brochure 'Discriminatie op de arbeidsmarkt omwille van herkomst, huidskleur of nationaliteit. Wat is het en wat doe je eraan? Praktische info en tips', beschikbaar op de website van het Centrum, www.diversiteit.be, rubriek 'publicaties'.

⁶⁶ Voor meer informatie zie <http://www.vormingdienstencheques.be> rubriek 'diversiteit'.

De verschillende situaties worden in eerste instantie geanalyseerd rekening houdend met de context, de dynamiek onder collega's, de mogelijke gevolgen als men niet reageert. Daarnaast wordt er samen bekeken wat de mogelijke strategieën zijn om constructief te reageren vanuit de verschillende posities: getuige, slachtoffer maar ook als leidinggevende.

Bijstandverlening aan slachtoffers

Het slachtoffer van de pesterijen of discriminatie kan enkel zijn/haar gedrag bijsturen, maar heeft weinig tot geen impact op origine, seksuele geaardheid, geloof, ... Daarom is een tijdige en passende tussenkomst van leidinggevendenden of de bedrijfsleiding nodig om een verdere escalatie te vermijden. In dossiers over interprofessionele relaties spelen de interne werking of de bedrijfscultuur vaak een grote rol. Wanneer de werkgever de situatie onopgelost laat of zich omwille van uiteenlopende redenen tegen het slachtoffer keert, kunnen vakbonden en gespecialiseerde openbare instellingen, zoals het Centrum, bijstand verlenen aan het gepeste slachtoffer om tot een onderhandelde oplossing te komen.

Om het feitenrelaas enigszins te objectiveren en te contextualiseren en met het oog op de bescherming kan het slachtoffer ervoor opteren om een schriftelijke klachtprocedure op te starten via de preventieadviseur. Omwille van het feitelijke machtsonevenwicht ten

De bestaande werkmethodes voor vakbondsmedewerkers die in contact komen met slachtoffers van discriminatoire pesterijen en/of discriminatie kunnen via trainingsmodules, draaiboeken,... verfijnd worden.

opzichte van de werkgever, de juridisch-technische en andere knelpunten in verband met deze klachtprocedure, is het cruciaal dat het slachtoffer tijdens deze procedure gespecialiseerde bijstand krijgt vanwege zijn/haar vakbond of van een onafhankelijke overheidsinstelling zoals het Centrum.

Het Centrum roept vakbonden op om de doorverwijzing en bijstandverlening aan slachtoffers intern op een effectieve manier te organiseren. De bestaande werkmethodes voor vakbondsmedewerkers die in contact komen met slachtoffers van discriminatoire

pesterijen en/of discriminatie kunnen via trainingsmodules, draaiboeken,... verfijnd worden. We herinneren eraan dat het Centrum met de grootste vakbonden een samenwerkingsprotocol heeft afgesloten⁶⁷. Met hun terreinkennis spelen zij een bepalende rol bij het doorgronden van de aard van het conflict.

In 2012 meldde een zwarte moslima aan het Centrum dat ze bij de preventieadviseur een formele klacht wegens racistische pesterijen tegen enkele collega's en tegen haar baas had ingediend. De vrouw werd uitgesloten en kreeg geregeld opmerkingen als: *"We moeten ze niet die bruin mannen, dat ze maar in hun eigen land blijven"*, *"ik moet niets weten van moslima's met een hoofddoek"*, (op de vraag waarom ze haar ochtendgroet niet beantwoorden) *"moeten we soms met palmbladen zitten zwaaien als jij hier toekomt?"*; (bij haar vraag om iets te doen) *"Ben ik zwart en heb ik krullen?"*; (opmerking tijdens teamuitje) *"als je niet oppast, dan zal ik je aan de trekhaak van m'n auto hangen met je lip"*, enzovoort ... Het contract van een collega van Belgische herkomst, die zich intern bekloeg over het racisme, werd door het diensthoofd beëindigd. Een vakbondsafgevaardigde kon geen oplossing bereiken via informeel overleg met verschillende verantwoordelijken. De werkneemster zag de klacht als haar enige manier om de situatie te laten onderzoeken en het hoger management formeel bij de oplossing van het conflict te betrekken.

De betrokken collega's ontkenden de uitspraken tegenover de preventieadviseur die naliet om enkele getuigen te bevragen. De werkgever oordeelde vervolgens dat er geen ingrijpende maatregelen nodig waren en zag het nut niet in van een gesprek met het Centrum. De werkneemster liet daarop weten dat zij bij het uitblijven van een onderhandelde oplossing vanaf een bepaalde datum het nodige zou doen om zélf bewijzen en getuigenissen te verzamelen en rechtsbijstand zou aanvragen bij haar vakbond om deze zaak aan de arbeidsrechtbank voor te leggen.

⁶⁷ Voor meer informatie over het protocol met de vakbonden verwijzen we naar het Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2009 van het Centrum, p. 92.

Het Centrum zou zich in dat geval beraden over een vrijwillige tussenkomst in een eventuele rechtszaak.

In een laatste poging om tot een onderhandelde oplossing te komen, contacteerde de vakbond het internationale moederbedrijf. Op basis van interne informatie oordeelde deze dat de leidinggevenden bij herhaling hun verantwoordelijkheid niet opgenomen hadden. In het verleden zouden zich in de Belgische vestiging al eerder incidenten voorgedaan hebben. Op eigen initiatief nam de bedrijfstop volgende maatregelen: beëindiging van het contract met de personeelsverantwoordelijke (die de lead had moeten nemen), overplaatsing van het afdelingshoofd (die op de hoogte was, maar niet tussenkwam), demotie van het diensthoofd naar gewone medewerker en overplaatsing van de betrokken collega's naar verschillende diensten (om de xenofobe groepsdynamiek te doorbreken).

De ontslagen collega-getuige kon opnieuw aan de slag binnen een andere vestiging van het bedrijf. De gepeste werknemer kon op de dienst blijven werken en kan bij wijze van herstel een cursus assertiviteit volgen. Het dossier toont het belang aan van een passende reactie op racistische pesterijen doorheen elk van de verschillende trappen in de hiërarchische lijn.

Sociaal overleg

Zowel de werkgever als vakbond hebben er belang bij om via sociaal overleg maatregelen te nemen om pesterijen en discriminatie tegen te gaan. Een duidelijke ondernemingscultuur en een goed uitgewerkt preventiebeleid, dat door het personeel gedragen wordt, zijn de beste manier om pesterijen te vermijden. Dit vraagt samenwerking tussen de sociale partners bij risicoanalyses, personeelsenquête, preventieplannen, ... en eventueel aanpassingen in het arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Naast preventieve maatregelen, kunnen de werkgever en vakbonden een procedure uitwerken voor klachten in verband met pesterijen en/of discriminatie die rechtstreeks bij de werkgever ingediend worden. Een sectorale cao of arbeidsreglement moet echter steeds de minimumrechten respecteren die de wet aan benadeelden toekent.

Op interprofessioneel niveau kunnen de sociale partners overleg plegen over de krijtlijnen van dergelijke preventieve maatregelen en interne klachten- of bemiddelingsprocedures. De 'collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie' biedt de Nationale Arbeidsraad een mogelijkheid om een voorzet te doen aan de verschillende sectoren.

Toezicht op naleving van de wetgeving en vervolgingsbeleid

De inspectiedienst Toezicht op het Welzijn op het Werk kan als toezichthoudende overheidsinstantie een belangrijke rol vervullen als er indicaties zijn dat het onderzoek door de preventie-adviseur niet correct gebeurde of als de werkgever zijn verplichtingen op grond van de welzijnswet niet naleeft.

Het lijkt wenselijk om de opdrachten en samenwerkingsmodaliteiten uit te klaren tussen de inspectiedienst Toezicht op het Welzijn op het Werk (in verband met discriminatoire pesterijen), hun collega's van de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten (die discriminaties onderzoeken) en bijstandsverlenende overheidsinstanties zoals het Centrum en het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen. In tegenstelling tot de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten⁶⁸ heeft de inspectiedienst Toezicht op het Welzijn op het Werk nog geen samenwerkingsprotocol met het Centrum afgesloten en blijft het werk-kader dus beperkt.

Het Centrum raadt aan om binnen het arbeidsauditoraat een referentiepersoon aan te duiden. Dit denkspoor wordt momenteel onderzocht in het kader van het ontwerp van omzendbrief voorgesteld door het College van procureurs-generaal naar het voorbeeld van de referentiemagistraat bij de parketten. De referentiepersoon binnen het arbeidsauditoraat kan het onderzoek door de inspectie aansturen, kan eventueel aan de betrokkenen alternatieve vormen van afhandeling

Er kunnen bijvoorbeeld specifieke opleidingen voor de arbeidsinspectie en voor het arbeidsauditoraat worden gepland om de antidiscriminatieregels en de regels over welzijn op het werk met elkaar in verband te brengen.

68 Samenwerkingsovereenkomst van 27 oktober 2010 tussen de inspectiedienst 'Toezicht van de sociale wetten' en het Centrum.

voorstellen of zelf tot vervolging overgaan. Er kunnen bijvoorbeeld specifieke opleidingen voor de arbeidsinspectie en voor het arbeidsauditoraat worden gepland om de antidiscriminatieregels en de regels over welzijn op het werk met elkaar in verband te brengen.

Wettelijk en reglementair kader uitbreiden

Het Centrum verheugt zich over de grotere aandacht die de afgelopen jaren aan pesterijen op het werk werd besteed en die tot een betere wetgeving heeft geleid⁶⁹. Sommige wettelijke of reglementaire bepalingen moeten echter tegen het licht worden gehouden en moeten worden bijgestuurd om een optimale bescherming van de slachtoffers te garanderen.

Het is vanuit dit perspectief dat het Centrum een reeks aanbevelingen⁷⁰ uitbracht over onder meer de wettelijke bescherming van getuigen-klokkenluiders, de informatie-uitwisseling met en toegang tot het verslag van de preventie-adviseur, opvolging van de aanbevelingen van de preventie-adviseur, forfaitaire schadevergoeding in geval van gerechtelijke veroordeling,

69 Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 4 augustus 1996.

70 'Aanbevelingen in het kader van de artikelen 32bis e.v. Welzijnswet 4 augustus 1996, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2011.

De FOD 'Arbeid' heeft in april 2011 een rapport gepubliceerd naar aanleiding van de evaluatie van de wetgeving over de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit rapport bestaat uit twee publicaties (zie www.werk.belgie.be):

- » een onderzoeksrapport: het gaat om een onderzoek aan de hand van enquêtes bij doelgroepen zoals preventieadviseurs psychosociale aspecten, preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren van interne en externe diensten, vertrouwenspersonen, inspecteurs van de inspectiedienst Toezicht op het Welzijn op het Werk, rechters, arbeidsauditeurs, advocaten, vakbonden en werkgevers;
- » statistieken en bijkomende evaluaties: naast cijfers bevat dit deel adviezen van het Centrum, het Instituut, preventieadviseurs enzovoort.

Het Centrum hoopt dat de evaluatie van de wetgeving en de hiervoor aangehaalde denksporen ertoe bijdragen om pesterijen, en in het bijzonder discriminatoire pesterijen, doeltreffender te bestrijden.

1.3. Acties

Het lokale netwerk Arbeid en discriminatie

Het lokale netwerk Arbeid en discriminatie is een samenwerkingsverband dat in 2009, mee op initiatief van het Centrum, werd opgericht vanuit het Meldpunt discriminatie in Antwerpen.

Het netwerk heeft als doel relevante partners te verzamelen die belang hebben bij gelijke kansen op de arbeidsmarkt, door discriminatie te voorkomen en te bestrijden. De partners in dit netwerk zijn onder meer: de VDAB, het Regionaal sociaaleconomisch overlegcomité of Resoc, de 3 vakbonden, de uitzendsector (via

Vooruitzenden), de Vlaamse inspectie Werk, Samenlevingsopbouw Antwerpen en het Integratiecentrum de8. Vanaf 2013 zal ook VOKA Antwerpen aan dit overleg deelnemen.

Doordat binnen dit netwerk expertise over discriminatie en diversiteit wordt uitgewisseld, kunnen ook de andere partners een beter zicht krijgen op discriminatie op de arbeidsmarkt en op de mogelijke oplossingen ervoor. En alle betrokken organisaties kunnen meldingen en dossiers ook sneller overmaken aan het Meldpunt discriminatie. Afhankelijk van de aard en (juridische) complexiteit van het dossier, kan het

Meldpunt het dossier in overleg met de melder eventueel overmaken aan het Centrum.

Tijdens de bijeenkomsten van het netwerk in 2012 werden onder meer de volgende onderwerpen toegelicht en besproken: een vormingsmodule Weerbaarheid, ontworpen door integratiecentrum de8; de 'Diversiteitsbarometer Werk', gepubliceerd door het Centrum; en de link tussen discriminatie op basis van gezondheidstoestand en leeftijd op de arbeidsmarkt.

Diversiteitsbarometer Werk

Op 5 september 2012 publiceerde het Centrum zijn eerste diversiteitsbarometer, integraal gewijd aan het thema werk. Hoe doen personen van vreemde origine, personen met een handicap, kwetsbare leeftijdscategorieën en ten slotte holebi's het op en rond de arbeidsmarkt? In een besloten seminarie stelde het Centrum de resultaten voor aan de vier ministers van Werk, de sociale partners en de academische wereld.

De 'Diversiteitsbarometer Werk' is in essentie gebaseerd op drie afzonderlijke onderzoeken⁷¹, uitgevoerd in opdracht van het Centrum. Het Centrum bracht deze drie onderzoeken samen en het confronteerde de resultaten ervan tevens aan cijfers en data uit ander onderzoek. De discriminatie van oudere werknemers kwam het duidelijkst naar voren uit de barometer⁷².

Een blik op de **algemene arbeidsmarktindicatoren**⁷³ leert ons dat de genoemde doelgroepen het op de arbeidsmarkt minder goed doen dan de referentiegroep (Belgische mannen tussen de 25 en 45 jaar zonder arbeidshandicap)⁷⁴. Deze doelgroepen stromen gemiddeld moeilijker in op de arbeidsmarkt, krijgen slechtere arbeidsvoorwaarden en werken vaker in fysiek belastende sectoren. In vergelijking met andere Europese lidstaten scoort België slecht wat deze doelgroepen betreft. De categorie Belgische mannen tussen

25 en 45 jaar heeft wel een relatief hoge score ten opzichte van het Europese gemiddelde.

Op basis van de resultaten van de **geaggregeerde gedrags-testen** zien we voor elk van de geteste discriminatiegronden een verschil in behandeling. Personen met een leeftijd, een origine of een handicap die afwijkt van het referentieprofiel hebben significant minder kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek na het verzenden van een motivatiebrief en CV.

Personen met een lage of hoge leeftijd, van vreemde origine of een handicap hebben significant minder kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek na het verzenden van een motivatiebrief en CV.

De **bevraging van het Human Resource personeel** toonde aan dat de procedures van werving en selectie vooral in kleine en middelgrote ondernemingen weinig geprofessionaliseerd verlopen. Dit verhoogt het risico op een minder competentiegericht en meer subjectieve beoordeling van de kandidaat. Het ondervraagde HR personeel gaf wel aan dat een uitgebouwd personeelsbeleid een zware investering is die veel kleine bedrijven niet kunnen dragen. Niettemin blijkt uit de survey dat bedrijven die wel investeren in een personeelsbeleid gestoeld op diversiteit een goede return on investment krijgen.

Op basis van de resultaten van de barometer formuleerde het Centrum enkele **aanbevelingen**:

- » Werkgevers en vakbonden kunnen een reflectie en een gesprek aangaan over normen en waarden op de werkvloer. Stereotypes en vooroordelen van medewerkers die ingaan tegen bepaalde normen, moeten minstens ter discussie gesteld worden.
- » Discriminatie moet proactief aangepakt worden. Dat kan via een soepele procedure voor meldingen van discriminatie die door iedereen gekend is en die de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de werknemers respecteert. In dit verband kunnen ook de rol van de vertrouwenspersoon en van de preventieadviseur worden versterkt.
- » Een diversiteitsbeleid staat of valt met een antidiscriminatieclausule die expliciet ondersteund wordt door de leidinggevendenden. Zolang discriminatie bij aanwerving, promotie en ontslag blijft bestaan hebben andere acties weinig zin.
- » Bij het aanspreken van wervingskanalen zouden bedrijven en organisaties zich meer kunnen richten

71 De drie studies zijn alle drie beschikbaar op de website van het Centrum, rubriek 'cijfers'. Het betreft volgende studies:

» 'Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie onder de vorm van geaggregeerde gedragstesten op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten'

» 'Gatekeepers op de arbeidsmarkt: Een bevraging van HR-personeel'

» 'Ongelijke verdelingen op de arbeidsmarkt: indicatoren voor leeftijd, nationaliteit en handicap'.

72 Zie ook Hoofdstuk 1 – Focus: Leeftijd, beschermings- of uitsluitingscriterium?

73 De Activiteitsgraad, de werkzaamheidsgraad, en de werkloosheidsgraad.

74 Voor holebi's zijn deze arbeidsmarktindicatoren echter niet beschikbaar.

op de formele kanalen die ter beschikking staan. Daarenboven kan men zich meer wenden tot de wervingskanalen die op specifieke doelgroepen gericht zijn.

- » De selectieprocedures kunnen verder geprofessionaliseerd en gestandaardiseerd worden. Dat impliceert dat bedrijven en organisaties investeren in:
 - › de sensibilisatie en opleiding van HR-personeel en leidinggevend;
 - › een competentiegerichte selectieprocedure;
 - › het gebruik van competentie- en psychotechnische tests die de selectieprocedure kunnen objectiveren;

- › het wegwerken van etnische of culturele vertekening bij dergelijke tests.

- » De specifieke werkgeversorganisaties worden uitgenodigd voor een reflectie rond het wervings- en selectiebeleid in KMO's met het oog op een verdere professionalisering.
- » Bedrijven en organisaties kunnen investeren in een diversiteitsbeleid met het oog op een duurzame tewerkstelling van de werknemers.
- » Een meer doorgedreven leeftijdsbewust personeelsbeleid zal een gunstig effect hebben op zowel de arbeidssfeer als op de resultaten.

1.4. In de steigers

E-learning

Het Centrum gaat met de steun van federale en regionale overheden modules online zetten om HR-managers en personeelsdirecteurs van openbare en particuliere ondernemingen beter vertrouwd

Internetgebruikers worden via interactieve en ludieke tools vertrouwd gemaakt met de geest van de wet en leren hoe ze op een gepaste manier beter kunnen omgaan met de diversiteit van werknemers.

te maken met de antidiscriminatiewetgeving. Dit e-learningproject zal over verschillende jaren lopen om de bij wet beschermde criteria (handicap, herkomst, geloof en overtuiging, leeftijd, seksuele geaardheid) geleidelijk aan bod te laten komen. Internetgebruikers worden via interactieve en

ludieke tools vertrouwd gemaakt met de geest van de wet en leren hoe ze op een gepaste manier beter kunnen omgaan met de diversiteit van werknemers. Hierbij wordt vooral uitgegaan van de analyse van dagelijkse situaties. Beeld-, klank- en gedrukt materiaal wordt ter beschikking gesteld.

Dit e-learning aanbod zal aanvullend en complementair zijn aan de opleidingen die het Centrum in dat verband aanbiedt. Hierbij worden stimulerende procedures toegelicht die bedrijven binnen hun specifieke context kunnen toepassen en wordt concreet ingegaan op het juiste gedrag en de gepaste houding bij team-

management (werving, onthaal, bevordering, opleiding enzovoort).

Doorheen dit gecombineerde aanbod van online tools en opleidingen, zal een formule van 'blended learning' gerealiseerd worden. In elke fase van het leerproces (voor, tijdens en na de aangeboden opleiding) zullen de ontwikkelde instrumenten aangewend kunnen worden.



2. **ONDERWIJS**

2.1. Tendensen

In 2012 opende het Centrum 99 dossiers over onderwijs. Aan Franstalige zijde werden er 60 dossiers geopend, langs Nederlandstalige zijde 39. Ter vergelijking: in 2011 opende het Centrum nog 115 onderwijsdossiers. De daling langs Nederlandstalige zijde heeft waarschijnlijk ook te maken met de betere bekendheid van de Meldpunten discriminatie in de 13 Vlaamse Centrum-steden en de rol die de Commissie Leerlingenrechten en de Lokale Overlegplatforms (LOP's) spelen in het bemiddelen en oplossen van concrete onderwijsdossiers.

Tendensen in Vlaanderen

De meest ingeroepen discriminatiegronden bleven ook in 2012 ongewijzigd: raciale criteria, handicap en geloof of levensbeschouwing. De tendens die in het jaarrapport 2011 werd voorspeld is bewaard gebleven: het aantal dossiers dat het criterium handicap inroept komt op gelijke hoogte met het aantal dossiers geopend op grond van raciale criteria. Die tendens zal zich naar alle waarschijnlijkheid ook in de komende jaren voortzetten.

Wegens het gebrek aan draagvlak voor de (gefaseerde) invoering van het leezorgkader heeft de Vlaamse regering het hele project uitgesteld.

Mee onder druk van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, besloot de Vlaamse minister van Onderwijs, in afwachting van een decreet leezorg op langere termijn, alvast een aantal dringende beleidsmaatregelen te nemen. De Vlaamse regering had de ambitie om daarmee zo al voor een stuk tegemoet te komen aan de verplichtingen die uit het VN-Verdrag voortvloeien. Het Centrum betreurt dat ook deze beleidsmaatregelen uiteindelijk niet zijn uitgemond in een decreet; daarvoor ontbrak de nodige consensus.⁷⁵

Trends binnen de Franse Gemeenschap

In dossiers over het onderwijs in de Franse Gemeenschap stellen we – net als in Vlaanderen – vast dat de meeste meldingen over de volgende drie criteria gaan:

de raciale criteria, het criterium handicap en geloof of overtuiging.

Voor het criterium geloof is de evolutie het opvallendst. Het aantal dossiers over dit criterium is tussen 2011 en 2012 sterk toegenomen. De meeste dossiers gaan over het weigeren van inschrijvingen in een instelling voor sociale promotie op basis van een huishoudelijk reglement dat het dragen van religieuze tekenen of van hoofddoeken verbiedt.

Het uitblijven van een duidelijke wettelijke regeling maakt de behandeling van deze dossiers bijzonder moeilijk. In 2011 bezorgde het Centrum een aanbeveling aan de minister van Onderwijs voor sociale promotie waarin het wees op de problemen die dergelijke verboden met zich meebrengen, zowel op juridisch als maatschappelijk vlak. Het publiek waarop deze verboden van toepassing zijn, is al erg kwetsbaar en wordt benadeeld op de arbeidsmarkt. Na de stroom nieuwe meldingen bij de start van het nieuwe schooljaar in september 2012 heeft het Centrum contact opgenomen met het kabinet van de minister. Het Centrum hoopt betrokken te worden bij een denkoefening over deze thematiek.

Het aantal dossiers over het criterium handicap of gezondheidstoestand blijft stabiel. De notie 'redelijke aanpassing' lijkt steeds beter ingeburgerd en het beleid neemt heel wat initiatieven. Nochtans loopt het doorvoeren van redelijke aanpassingen in scholen voor kinderen met een handicap niet van een leien dakje. Nog te vaak moet het Centrum tussenkomen bij scholen.

Het Centrum stelt bij het behandelen van individuele dossiers nog te vaak vast dat de antidiscriminatiewetgeving onvoldoende bekend is, wat de samenwerking met de scholen bemoeilijkt.

In 2013 volgt de publicatie van een brochure in de twee landstalen over deze kwestie. Voor meer informatie kunt u de rubriek 'perspectieven' van het themadossier Handicap raadplegen.

Het aantal dossiers over handicap komt op gelijke hoogte met het aantal dossiers op grond van raciale criteria. Die tendens zal zich naar alle waarschijnlijkheid ook in de komende jaren voortzetten.

⁷⁵ Zie ook Thematische dossier Handicap, p.126.

2.2. Onder de loep: meten is weten, ook in het Vlaamse onthaalonderwijs

Alle 6- tot 18-jarigen die in België verblijven vallen onder de leerplicht, dus ook minderjarige anderstalige nieuwkomers. Maar zij vormen een heterogene groep wat betreft hun leeftijd en scholingsgraad, hun socio-economische en culturele achtergrond, en ook hun verblijfsstatus. Daarom heeft de Vlaamse overheid voor deze groep een specifiek traject voorzien: het onthaalonderwijs.

Het onthaalonderwijs heeft tot doel om minderjarige anderstalige nieuwkomers op te vangen, hen zo snel mogelijk de nodige taal- en andere vaardigheden aan te leren en hen zo goed mogelijk te integreren in het onderwijs, en zo ook tot een betere integratie in de samenleving te komen. Nieuwkomers in het basisonderwijs zitten het grootste deel van de tijd samen met de andere kinderen in de klas. De betrokken scholen kunnen hiervoor bijkomende ondersteuning vragen. In het secundair onderwijs gebeurt het onthaalonderwijs in aparte onthaalklassen voor anderstalige nieuwkomers (afgekort als OKAN).

Om de toeleiding naar en de doelstellingen en effecten van dit onthaalonderwijs te bestuderen, en indien nodig bij te sturen, zijn er correcte en objectieve gegevens nodig. Maar de Vlaamse overheid beschikt op dit moment niet over alle gegevens om na te gaan welke jongeren onthaalonderwijs volgen én wat hun vervolgetraject is, ondanks de inzet van bijvoorbeeld de

zogenoemde vervolgcoaches in het secundair onderwijs. Onvoldoende samenwerking tussen de betrokken actoren, de ‘onzichtbaarheid’ van een deel van de doelgroep, het ontbreken van een uniforme registratiemethode: een gebrekkige beleidsimpactanalyse is het gevolg.

Een monitoring van het onthaalonderwijs als dusdanig enerzijds en een opvolging van de verdere schoolcarrière van elke minderjarige anderstalige nieuwkomer anderzijds, is noodzakelijk. Het spreekt voor zich dat die gegevens verzameld moeten worden in de geest van artikel 3 van het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind.⁷⁶ Zo moet de monitoring op het meest geschikte niveau gebeuren, met een garantie op privacy en met afspraken rond datagebruik en communicatie. Het lijkt ons dat België de nodige wetgeving en de instellingen heeft om die garanties te bieden.

Er zijn wel cijfers over het aantal leerlingen dat onthaalonderwijs volgt in het secundair onderwijs, maar niet in het basisonderwijs. En anderstalige nieuwkomers die tijdens hun schoolcarrière niet in het onthaalonderwijs starten, blijven volledig buiten het zicht van onderwijs en overheid.

Volgt in het secundair onderwijs, maar niet in het basisonderwijs. Basisscholen die te weinig nieuwkomers hebben om een beroep op bijkomende ondersteu-

⁷⁶ Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind van 20 november 1989. Artikel 3 bepaalt: ‘Het belang van het kind moet vooropstaan bij alle maatregelen die kinderen aangaan. De overheid moet het welzijn van alle kinderen bevorderen en houdt toezicht op alle voorzieningen voor de zorg en bescherming van kinderen.’

2.3. Onder de loep: discriminatie op school in perspectief geplaatst in de Franse Gemeenschap

Het Centrum ontvangt geregeld meldingen over de onderwijssector. Na het afsluiten van samenwerkingsprotocollen met de Franse Gemeenschap heeft het Centrum enkele acties opgezet (info- en bewustmakingscampagnes, opleidingen enzovoort) om de betrokken actoren (inspecteurs, directeurs, schoolbezoekers enzovoort) beter met het antidiscriminatie-decreet⁷⁷ vertrouwd te maken. De analyse van de meldingen en de individuele dossiers die het Centrum behandelt, moet wel nog worden getoetst aan de vaststellingen van mensen uit het middenveld of worden geverifieerd door onderzoek.

Hoewel de juridische aanpak op een duidelijk identificeerbare manier toelaat om de gevallen van discriminatie individueel beter te bevatten, geeft die niet noodzakelijk inzicht in de processen of de aaneenschakeling van processen die aan de basis liggen van systematische discriminatie; we komen met andere woorden niet te weten welk systeem erachter schuilt of discriminatie in de hand werkt. Een juridische invalshoek focust ook meer op het onderzoek van directe vormen van discriminatie dan op indirecte discriminatie.

Door zijn almaar intensievere banden met onder meer verenigingen⁷⁸ krijgt het Centrum te maken met verzoeken die het verplichten om verder te kijken dan het strikt juridische kader. Het krijgt hierbij te maken met uiteenlopende situaties zoals:

- » ouders die bij de inschrijving in een school ontmoet worden om hiermee door te gaan als ze horen welke problemen op hen afkomen (hoge kosten voor schooluitstappen, hoog niveau, men vraagt hen documenten zoals rapporten van vorige jaren die niet in de wetteksten staan vermeld enzovoort);
- » leerlingen die op basis van resultaten worden geselecteerd en bijeen geplaatst in verschillende groepen binnen eenzelfde school;
- » leerlingen met een migratieachtergrond die vaker

dan andere leerlingen in het minder hoog aangeschreven beroepsonderwijs (of buitengewoon onderwijs) terechtkomen.

Deze en tal van andere situaties worden door de betrokkenen en door hun begeleiders vaak als discriminerend ervaren en als dusdanig aangeklaagd. Hoewel het in deze gevallen niet per se om discriminatie gaat zoals bij wet bepaald, moeten we ons toch minstens afvragen of hier geen sprake is van een andere behandeling voor bepaalde categorieën van leerlingen. Bovendien wijst dit op structurele onderliggende problemen waarmee het onderwijssysteem in de Franse Gemeenschap kampt. Die problemen zijn vandaag trouwens prima in kaart gebracht, onder meer dankzij internationale studies zoals PISA⁷⁹.

Worden alle jongeren op dezelfde manier op school onthaald? Hebben de scholen binnen een sterk gescheiden en concurrerend systeem geen belang bij goed uitgewerkte strategieën om bepaalde categorieën aan te trekken en andere af te wijzen? Hoe kan de structuur of de werking van het onderwijssysteem discriminerende daden of discriminerende processen in de hand werken en/of versterken?

De uitdaging voor het Centrum bestaat erin om meer inzicht te verwerven in het verband tussen deze problematiek en de kwestie van discriminatie op school tijdens de verschillende fases van het schooltraject (toegang tot de school, overdracht en uitbouw van kennis en oriëntatie). Het Centrum werkt daarvoor aan een barometer van de diversiteit in het onderwijs en gaat nu na wat de relevantste manier is om inzicht te krijgen in alle mogelijke vormen van discriminatie op school, zowel in de Franse gemeenschap als in Vlaanderen

⁷⁷ Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

⁷⁸ Zie de notulen van het colloquium 'Ne laissons pas la discrimination à l'école rompre le contrat social', georganiseerd door Infor-Jeunes Laeken. <http://inforjeunes.eu/>.

⁷⁹ Programme for International Student Assessment: driejaarlijkse enquête bij jongeren van 15 jaar in 34 lidstaten van de OESO en in tal van partnerlanden. www.oecd.org/pisa/pisaenfrancais.htm.

2.4. Acties

Schoolinspecteurs zijn cruciale partners in de strijd tegen discriminatie op school. Daarom gaf het Centrum aan 55 inspecteurs van de Franse Gemeenschap een tweedaagse opleiding die draaide rond hun opdracht om segregatieprocessen in scholen in kaart te brengen.

Schoolinspecteurs zijn cruciale partners in de strijd tegen discriminatie op school. Daarom doet het Centrum een beroep op hen bij de behandeling van individuele meldingen. De inspecteurs hebben immers de wettelijke taak om segregatieprocessen in kaart te brengen. De ervaring leert echter dat de inspecteurs over onvoldoende concrete tools beschikken om

die taak naar behoren uit te voeren. Daarom hebben 55 inspecteurs van de Franse Gemeenschap in 2012 een tweedaagse opleiding gevolgd die draaide rond hun opdracht om segregatieprocessen in scholen in kaart te brengen. Deze tweedaagse opleiding werd verzorgd door het Centrum in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Directie voor gelijke kansen van het ministerie van de Franse Gemeenschap. Ze kadert in het basisopleidingsprogramma voor inspecteurs van het 'Institut de Formation en cours de Carrière' (IFC - Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan). Hoofddoelstelling van de opleiding was de inspecteurs vertrouwd maken met het antidiscriminatie-decreet zodat ze inbreuken op scholen konden vaststellen. Ze werden ook gewezen op fenomenen die discriminatie in de hand werken (stereotypen en vooroordelen) om ook preventief te kunnen optreden. Tot slot werd ook heel wat tijd gemaakt om ervaringen uit de praktijk te delen en gingen de inspecteurs aan de hand van concrete gevallen na hoe ze hiertegen actie konden ondernemen.

Het Centrum was ook betrokken bij de voorbereiding van een colloquium over discriminatie op school dat Infor-Jeunes Laeken op 5 december 2012 organiseerde. De initiatiefnemers van het colloquium wilden nadenken over het verband tussen discriminatie op school en ongelijke behandeling omwille van sociale afkomst. Het Centrum gaf een uiteenzetting over het wettelijke kader ter bestrijding van discriminatie in het onderwijs. De deelnemers konden vervolgens aansluiten bij enkele themaworkshops, onder meer een workshop die het Centrum samen met de 'Délégué général aux droits de l'enfant' verzorgde.

Het Centrum neemt ook deel aan de werkgroep van de Minister voor Hoger Onderwijs die het decreet over inclusief hoger onderwijs voorbereidde.

Het Centrum was ook nog bij andere opleidings- en bewustmakingsinitiatieven betrokken. Sommige van deze acties waren bestemd voor leerlingen uit het hoger secundair onderwijs. Zo richtte het Centrum een workshop in op de Oxfamnesty-dag waaraan elk jaar leerlingen en leraars van de groepen Oxfam en Amnesty deelnemen. Andere acties waren voor een ruimere professionele doelgroep bestemd zoals de debatavond van de 'Ligue des Droits de l'Enfant' over discriminatie op grond van seksuele geaardheid op school.

Het Centrum is lid van de Commissie inzake Leerlingenrechten (CLR). In 2012 heeft de CLR veel tijd en energie gestoken in een nieuwe opdracht die aan haar werd toegewezen in het kader van het decreet betreffende het inschrijvingsrecht van 25 november 2011. Dat bepaalt dat schoolbesturen of Lokale Overlegplatforms (LOP's) die tijdens het schooljaar 2013-2014 een aanmeldingsprocedure voor inschrijvingen willen instellen, hun voorstellen aan de CLR moeten voorleggen alvorens ze die mogen implementeren. Ze moeten het voorstel een jaar op voorhand indienen, opdat de CLR haar goedkeuring kan geven. De CLR besprak 48 aanmeldingsdossiers. De twee medewerkers van het Centrum die in de CLR zetelen waren afwisselend aanwezig bij de voorbereiding en alle besprekingen van de dossiers. Er werden daarnaast ook 171 weigeringsdossiers besproken van individuele leerlingen, een opdracht die de Commissie al sinds haar ontstaan ter harte neemt.

Binnen de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) maakt het Centrum deel uit van de commissie Gelijke Onderwijskansen en Diversiteit. Die overlegt over de implementatie van het decreet over gelijke onderwijskansen, over diversiteit als meerwaarde, en bereidt adviezen voor over diversiteit, gelijke kansen, lokale overlegplatformen, inschrijving en toelating. Daarenboven bestaat er sinds 18 september 2006 een convenant tussen het Centrum en de VLOR: als het Centrum meldingen ontvangt over discriminatie of racisme in het onderwijs, dan kan het contact opnemen met vertegenwoordigers van de betrokken onderwijsorganisaties om zo een volledig beeld te krijgen van de situatie. In de praktijk

blijkt echter dat het in vele gevallen efficiënter is om als Centrum rechtstreeks contact op te nemen met de direct betrokkenen.

In Antwerpen maakt het Centrum deel uit van het lokale netwerk Onderwijs en discriminatie. Dat is een samenwerkingsverband opgericht vanuit het Meldpunt discriminatie in Antwerpen. Het netwerk brengt partners uit de onderwijswereld, de doelgroeporganisaties en experts op het vlak van discriminatie en diversiteit regelmatig bijeen. Alle deelnemers hebben

hun engagement in dit netwerk kenbaar gemaakt door een engagementsverklaring en een deontologische code te ondertekenen. Het netwerk heeft als doel relevante partners te verzamelen die belang hebben bij gelijke kansen binnen het onderwijs door discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Door expertise over discriminatie en diversiteit uit te wisselen, kunnen knelpunten en uitdagingen meer in de diepte besproken worden. En alle leden van het netwerk kunnen meldingen en klachten ook sneller aan de Meldpunten discriminatie overmaken.

2.5. In de steigers

Het Centrum publiceerde in 2012 het eerste luik ('Werk') van zijn Diversiteitsbarometer. In 2014 zal het luik over Huisvesting verschijnen en in 2016 volgt dan het luik over Onderwijs. In 2013 wenst het Centrum de eerste contouren te verkennen van dit laatste luik. Het denkproces over de centrale onderzoeksvragen en de methodologie gaat namelijk nu al van start. Uiteraard moet het Centrum daarbij rekening houden met de uiteenlopende aanpak en visie in de verschillende gemeenschappen van het land. Daarom worden alle partners tijdig betrokken bij het project. Verder zal het Centrum in 2013 ten volle rekening houden met onderwijs als gemeenschapsbevoegdheid. In Vlaanderen spelen de gemeenten een regierol in de uitbouw van het gelijke onderwijskansenbeleid, onder meer via hun deelname aan de Lokale Overlegplatforms en het netoverschrijdend overleg.⁸⁰ Het Centrum verwacht in 2013 ook een toename van aanmeldingsdossiers voor scholen die een aanmeldingsprocedure willen opstarten tijdens het schooljaar 2014-2015.

In 2013 zou er in Vlaanderen nauw moeten worden toegekeken op de uitwerking van het langverwachte en broodnodige leezorgkader voor kinderen met bijzondere noden. Het Centrum zal daarin een belangrijke rol moeten spelen; in toepassing van het VN-Verdrag

inzake de Rechten van Personen met een Handicap heeft het Centrum immers het mandaat van 'onafhankelijk mechanisme om de uitvoering van het Verdrag te bevorderen, te beschermen en op te volgen'⁸¹.

In het kader van de studie over 'La perception et la gestion des situations de discriminations par les acteurs de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles' (Hoe kijken mensen uit het Franse Gemeenschapsonderwijs aan tegen en gaan ze om met gevallen van discriminatie?) die in 2012 werd gestart, organiseert het Centrum samen met de Universiteit van Luik een workshop om de resultaten van de studie te bespreken. Daar zullen onder meer rondetafelgesprekken met onderwijspartners uit alle onderwijsnetten plaatsvinden. Later volgt nog een publieksgerichte valorisatie van de resultaten.

Na de opleidingen voor schoolinspecteurs in 2012 rond stereotypen, vooroordelen en discriminatie volgen in 2013 meer opleidingen voor partners uit het Franse Gemeenschapsonderwijs. Gelijkaardige opleidingen kunnen ook voor andere partners interessant zijn.

Daarnaast zal het Centrum in 2013 een brochure over redelijke aanpassingen op school uitgeven. Het werkt hiervoor samen met de Vlaamse en de Franse Gemeenschap. Meer informatie over deze brochure vindt u onder de rubriek 'perspectieven' in het themadossier Handicap (3.5.4.).

⁸⁰ De gemeenten hebben een belangrijke rol in het ondersteunen van de uitgangspunten van het gelijke-onderwijskansenbeleid, zoals bepaald in artikel 37vicies quinquies van het Decreet betreffende het inschrijvingsrecht van 25 november 2011. Die uitgangspunten zijn: (1) optimale leer- en ontwikkelingskansen voor alle leerlingen realiseren en dat - voor zover mogelijk - in een school in hun buurt; (2) uitsluiting, segregatie en discriminatie vermijden; (3) de sociale mix en de cohesie bevorderen.

⁸¹ Zie ook Thematische dossier Handicap, p.126.



3. **HUISVESTING**

3.1. Tendensen

Het Centrum heeft in 2012 133 dossiers behandeld van mensen die vonden dat ze slachtoffer waren van discriminatie in de huisvestingssector. Een tendens die zich de afgelopen jaren al aftekende, werd bevestigd en zette zich duidelijk door, waardoor het aantal meldingen van discriminatie op grond van het vermogen nu hoger ligt dan meldingen van raciale discriminatie. Dit betekent niet dat het aantal meldingen van raciale discriminatie is gedaald; jammer genoeg blijft de sector hiermee kampen. Bovendien blijft het erg moeilijk om deze vorm van discriminatie aan te tonen omdat die vaak discreet gebeurt en er geen bewijzen zijn.

De stijging van het aantal gevallen van discriminatie op grond van het vermogen is niet echt verrassend en getuigt van de spanning tussen de belangen van de eigenaar en de rechten van de kandidaat-huurders. Die spanning wordt nog aangescherpt door de diepe economische crisis en het gebrek aan sociale woningen voor mensen met een laag inkomen. Een eigenaar die zijn woning te huur zet, wil een huurder vinden die de huur zeker kan betalen. Daarom legt hij vaak inkomensvoorwaarden op aan de kandidaat-huurders en eist hij bijvoorbeeld dat ze een arbeidsovereenkomst kunnen voorleggen, en in sommige gevallen zelfs een contract van onbepaalde duur. Hiermee sluit hij de facto mensen uit die geen beroepsinkomen hebben, maar leven van een gehandicapten-, werkloosheids- of OCMW-uitkering. Het Centrum wijst erop dat een verhuurder mag

nagaan of een kandidaat-huurder solvabel is, maar hij moet dit geval per geval bekijken en mag niet bij voorbaat een bron van inkomsten uitsluiten. Hij moet hierbij rekening houden met inkomsten, maar ook met andere garanties die de kandidaat kan bieden (borgstelling, betalingsbewijzen van een eerdere huur enzovoort). Het Centrum erkent dat deze materie uiterst complex is en probeert mensen uit de vastgoedsector bewust te maken van deze problematiek.

Het Centrum heeft ook enkele meldingen ontvangen van personen met een handicap die problemen hadden om een woning te vinden omdat er op hun inkomen geen beslag kan worden gelegd. Een aantal meldingen hadden ook betrekking op problemen om redelijke aanpassingen te kunnen doorvoeren.

We vermelden tot slot nog de problemen waarmee jonge studenten worden geconfronteerd die als huurders worden geweigerd omdat de eigenaar vreest dat ze het pand zullen beschadigen⁸².

82 Zie ook Huisvesting in de Focus leeftijd, p.50.

De stijging van het aantal gevallen van discriminatie op grond van het vermogen is niet echt verrassend en getuigt van de spanning tussen de belangen van de eigenaar en de rechten van de kandidaat-huurders.

3.2. Onder de loep: lokale verankering in België

Het Centrum krijgt al enkele jaren adviesvragen of meldingen over overheidsmaatregelen die bij het verhuren van sociale woningen voorrang geven aan mensen die duurzame banden (domicilie, werk enzovoort) kunnen aantonen met de gemeente waar de huurwoning zich bevindt. Deze maatregelen ter bevordering van wat we hierna de 'lokale veranke-

ring'⁸³ zullen noemen, nemen uiteenlopende vormen aan, zowel voor de toegang tot sociale en openbare woningen als tot privéwoningen.

Het komt erop neer dat binnen het toewijzingssysteem voor woningen (bijvoorbeeld het systeem dat nu is

83 Dit is niet hetzelfde als het begrip 'ancrage communal' (gemeentelijke verankering) dat in het Waalse Gewest wordt gebruikt om het huisvestingsbeleid van de gemeenten te stimuleren.

goedgekeurd binnen het kader van de sociale wooncode die momenteel van kracht is in Vlaanderen en voorheen in het Waals Gewest) extra of specifieke voorrangspunten worden toegekend. Deze vereiste van lokale verankering wordt soms ook gebruikt – zoals nu in een Brusselse gemeente – als ontvankelijkheidsvoorwaarde om in aanmerking te komen voor een woning die de gemeente ter beschikking stelt. Deze maatregelen kunnen ook de vorm aannemen van premies voor het aankopen van een privéwoning op het grondgebied van een gemeente of van het verlenen van voorrang bij de aankoop van een woning (in het Vlaamse Gewest laat het Grond- en Pandendecreet van 27 maart 2009 dit systeem toe).

Als we de betrokken reglementen onder de loep nemen, is het begrip lokale verankering op vier soorten situaties van toepassing: men moet gedurende een bepaalde tijd (bijvoorbeeld minstens drie jaar) zijn domicilie hebben in de gemeente waar de woning zich bevindt, men moet er werken of er een beroep doen op het OCMW, of een kind hebben dat in de gemeente naar school gaat. Het Grond- en Pandendecreet breidt de notie zelfs uit naar iedereen die gedurende die periode op een ‘ernstige’ manier een sociale, familiale of economische band met de gemeente uitbouwt.

Het Centrum is van oordeel dat deze maatregelen in sommige gevallen indruisen tegen het grondwettelijke non-discriminatiebeginsel en bij uitbreiding tegen

Het gebruik van een criterium van lokale verankering is als dusdanig niet discriminerend of problematisch en kan een legitieme doelstelling nastreven. Maar er moet wel geval per geval grondig worden bekeken of er een redelijk verband bestaat tussen de maatregel en de doelstelling en of de maatregel in verhouding staat tot die doelstelling.

de bepalingen van de antidiscriminatiewet, tegen het beginsel van vrij verkeer van personen uit het Europese recht of tegen het grondrecht op huisvesting dat in artikel 23 van de grondwet is vastgelegd.

Mensen die niet voldoen aan de voorwaarden van lokale verankering worden immers minder gunstig behandeld dan mensen die wel van deze maatregelen genieten. De rechtspraak van het Grondwettelijk hof over gelijkheid

en non-discriminatie gaat echter altijd van de volgende principes uit: *“De artikelen 10 en 11 van de Grondwet (gelijkheid en non-discriminatie) sluiten niet uit dat*

*een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil redelijk verantwoord is. Bij de beoordeling van een dergelijke verantwoording moet rekening worden gehouden met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het gelijkheidsbeginsel is geschonken wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel*⁸⁴.” Afhankelijk van de sociologische samenstelling van de betrokken gemeente treffen deze maatregelen veeleer mensen met eigenschappen die vallen onder de criteria die door de antidiscriminatiewet worden beschermd zoals nationale of etnische afstamming, vermogen, taal of leeftijd. De antidiscriminatie wetten hanteren echter zelf een vergelijkbaar systeem om verschillen in behandeling te rechtvaardigen.

Advocaat-generaal Ján Mazák van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen oordeelt in zijn conclusies in de zaak C-197/11 en C-203/11 over de vraag of het Grond- en Pandendecreet in overeenstemming is met het Europees recht dat het daarin vervatte criterium van de lokale verankering een schending betekent van het individuele en fundamentele recht van de Europese burgers om zich vrij te bewegen en te vestigen op het grondgebied van de lidstaten⁸⁵.

Het invoeren van een criterium van lokale verankering beperkt tot slot het recht op huisvesting van mensen die zich niet op deze verankering kunnen beroepen. In zijn advies 2009/04 over het sociale huurbeleid in Vlaanderen merkt de Vlaamse Woonraad op dat een criterium van lokale verankering tot gevolg heeft dat geen rekening wordt gehouden met mensen die niet in de gemeente wonen, ook al hebben die nood aan een woning⁸⁶.

Het gebruik van een criterium van lokale verankering is als dusdanig niet discriminerend of problematisch en kan een legitieme doelstelling nastreven. Het gaat echter wel om een verdacht criterium omdat het mogelijk kan worden aangevochten in het licht van de hiervoor aangehaalde wettelijke bepalingen. Daarom moet

⁸⁴ Zie bijvoorbeeld arrest nr. 89/2011 van 31 mei 2011.

⁸⁵ Algemene conclusies die advocaat-generaal van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen Jan Mazák neerlegde op 4 oktober 2012 in de samengevoegde zaken C-197/11 en C-203/11, punt 42.

⁸⁶ Vlaamse Woonraad, advies 2009/04, ‘Het sociale huurbeleid in Vlaanderen: een evaluatie’, p. 18.

niet alleen geval per geval grondig worden bekeken of het met de maatregel beoogde doel legitiem is, maar ook of er een redelijk verband bestaat tussen de maatregel en de doelstelling en of de maatregel in verhouding staat tot die doelstelling. Het is dus noodzakelijk om in het licht van het algemene beleid (en meer bepaald het huisvestingsbeleid en het sociale beleid) na te gaan welke doelstelling de betrokken overheid precies met de maatregel nastreeft.

Het Centrum stelt met name vast dat achter de aangehaalde doelstellingen die tot op zekere hoogte legitiem kunnen lijken (zoals bijvoorbeeld de doelstelling van het behoud van het sociale weefsel, het uitzicht op vlottere verplaatsingen, de logica van sociale begeleiding in het geval van OCMW-woningen, of een antwoord op de woonproblemen voor minder begoede mensen in de gemeente) andere objectieven kunnen schuilgaan waarvan de relevantie of zelfs de wettelijkheid in vraag kunnen worden gesteld (zo is bijvoorbeeld de doelstelling om bepaalde bevolkingsgroepen te ontmoedigen die niet gewenst zijn, net zoals de doelstelling om het gebruik van een bepaalde taal te handhaven, niet relevant in het kader van een woonbeleid). Om de rechtvaardiging van deze maatregelen te kunnen beoordelen moeten de gevolgen ervan worden onderzocht in het licht van het nagestreefde doel en dient worden nagegaan of er geen minder vergaande maatregelen kunnen gebruikt worden.

In het voorbeeld van het Grond- en Pandendecreet stelt advocaat-generaal Mázák in zijn eerder aangehaalde conclusies vast dat de in het decreet vermelde voorwaarde van lokale verankering niet toelaat om de vooropgestelde doelstelling – namelijk tegemoet komen aan de woonnoden van de minder gegoede endogene bevolking – te realiseren. En zelfs als dit al het geval zou zijn, gaat deze maatregel volgens Mázák veel verder dan nodig is om de beoogde doelstelling te realiseren, aangezien die doelstelling ook op andere manieren kan worden gehaald⁸⁷.

Volgens het Centrum zou de lokale verankering geen ontvankelijkheidsvoorwaarde mogen zijn om toegang te hebben tot het huren of kopen van een woning. Deze inperking van de grondrechten lijkt dan ook verder te gaan dan noodzakelijk en onevenredig. De kandidaat

die zich niet op die verankering kan beroepen, wordt immers volledig uitgesloten van de mogelijkheid om een woning te verwerven, ongeacht zijn noden, rechten of goede wil.

Bij andere maatregelen zoals de erkenning van een aantal voorrangspunten binnen het systeem voor de toewijzing van sociale huurwoningen of van aankooppremies, lijkt het gebruik van lokale verankering mogelijk. Ook hier geldt echter dat de maatregel in verhouding moet staan tot de nagestreefde doelstelling.

Wanneer je bijvoorbeeld binnen een toewijzingssysteem voor een sociale woning op basis van punten een groter aantal voorrangspunten toekent aan dit criterium in vergelijking met andere criteria, kan dit onevenredig en dus discriminerend zijn. Mensen met een zwak sociaal profiel die de primaire doelgroep zijn van een sociaal woonbeleid, raken hun plaats kwijt aan mensen die ‘enkel’ hun lokale verankering in de gemeente kunnen invoeren. Volgens het Centrum is er geen sprake van discriminatie wanneer slechts een beperkt aantal voorrangspunten aan het criterium van lokale verankering worden toegekend in vergelijking met andere, meer ‘sociale’ criteria en wanneer het criterium van lokale verankering enkel wordt gebruikt om daarna een keuze te maken tussen de verschillende kandidaten. De Vlaamse Ombudsdienst deelt dit standpunt in zijn aanbeveling over het Kaderbesluit sociale huur door te stellen dat de voorrang voor inwoners uit de gemeente moet worden herbekeken⁸⁸.

Dezelfde evenredigheidstoets moet gebeuren voor de manier waarop de voorwaarde van lokale verankering is geformuleerd. Zo is een eis van 15 jaar verblijf in een gemeente strikter dan een eis van 3 jaar. De omvang van het openbare woonaanbod heeft ook invloed wanneer over de evenredigheid van een maatregel moet worden geoordeeld.

Het Centrum nodigt de overheid ook uit om na te denken over de concurrentiedynamiek tussen gemeenten onderling waartoe dergelijke maatregelen kunnen leiden, en die ertoe aanzet dat gemeenten zich in zichzelf keren.

87 Punten 38 en 39 van de algemene conclusies in de samengevoegde zaken C-197/11 en C-203/11.

88 Aanbeveling in het verslag 2010.0692 van de Vlaamse Ombudsdienst.

We kunnen besluiten dat het criterium van lokale verankering in het kader van een sociaal, openbaar of particulier woonbeleid, een ‘verdacht’ criterium is dat zorgvuldig moet worden onderzocht. Het criterium is an sich niet discriminerend. Het moet ruimer en geval per geval worden bekeken in het licht van het woon-

beleid dat de gemeente voert, rekening houdend met de concrete situatie in de gemeente en met de werkelijk nagestreefde doelstelling. Dit criterium mag echter in geen geval worden gebruikt als een absolute voorwaarde om toegang te krijgen tot het recht op huisvesting.

3.3. Acties van het Centrum

Het afgelopen jaar ging veel aandacht naar het opstellen van het bestek en de beoordeling van de offertes voor de Diversiteitsbarometer Huisvesting (zie verder onder ‘In de steigers’). Dat gebeurde in nauw overleg met de verschillende regionale ministers bevoegd voor huisvesting en met de nationale en regionale diensten voor statistiek. Hieronder wordt kort ingegaan op een aantal andere acties uit 2012 die het Centrum ondernam in het domein van huisvesting.

Sensibilisering van de welzijnsactoren

Zoals eerder al aan bod is gekomen, hebben de meeste meldingen over weigeringen om te verhuren betrekking op het inkomen van de kandidaat-huurder. Mensen

Mensen die een beroep doen op het OCMW, mensen met een werkloosheidsuitkering en bij uitbreiding mensen zonder arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, krijgen het steeds moeilijker om een betaalbare woning te vinden.

die een beroep doen op het OCMW, mensen met een werkloosheidsuitkering en bij uitbreiding mensen zonder arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, krijgen het steeds moeilijker om een betaalbare woning te vinden.

Discriminatie op de huisvestingsmarkt heeft een grote impact op de werking van diensten en organisaties die zich richten tot de meest kwetsbare groepen in onze samenleving, zoals de CAW's en OCMW's. Zij worden immers geconfronteerd met de directe gevolgen van de uitsluiting van hun doelgroep op de huisvestingsmarkt. Daarom werkt het Centrum graag mee aan initiatieven die de welzijnssector versterken in de strijd tegen discriminatie.

Zo ondersteunt het Centrum vormingen over de antidis-

criminatiewetgeving voor organisaties uit de welzijnssector. Dit helpt hen om gemakkelijker een onderscheid te maken tussen een geoorloofd verschil in behandeling (op grond van relevante criteria zoals solvabiliteit) en ongeoorloofde discriminatie (op grond van criteria die er niet toe doen zoals de seksuele geaardheid).

Lokaal overleg

Een belangrijke pijler in de strijd tegen discriminatie op de huisvestingsmarkt is het overleg met de verschillende lokale actoren: zowel de privésector als het middenveld en de openbare diensten. De verschillende actoren kunnen dan op een constructieve manier zoeken naar oplossingen voor lokale probleemsituaties.

Eigenaren en vastgoedmakelaars zijn niet alleen begaan met hun winstmarge, maar hebben vaak ook oog voor hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Bovendien kan een samenwerking met plaatselijke welzijnsactoren leiden tot een win-winsituatie. Als voorbeeld kan verwezen worden naar een Limburgs initiatief waarbij vastgoedmakelaars aangesloten bij de Confederatie van Immobiliënberoepen (CIB) zich engageren om een woning te vinden voor jongeren in probleemsituaties. Youth at Risk Vlaanderen staat in voor de begeleiding van de jongeren en stelt zich borg.

In 2012 gaf het Centrum een insteek voor het lokaal overleg georganiseerd door de integratieraad van de provincie Vlaams-Brabant. Het overleg resulteerde in enkele concrete pistes: werken aan de beeldvorming van huurders die nog vaak gestereotypeerd worden, positieve ervaringen belichten met huurders die gewoonlijk als problematisch bestempeld worden, huurders begeleiden in hun contact met verhuurders, ... Op basis daarvan zal de integratieraad aanbeve-

lingen formuleren voor het provinciaal beleid, waarbij het oog zal hebben voor de concrete inbreng die de verschillende provinciale diensten kunnen hebben.

Aanbeveling sociale huisvesting Brussel

Personen met een handicap die in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest op een wachtlijst staan voor een sociale woning, lopen het risico om van die lijst geschrapt te worden wanneer ze een woning weigeren die niet aan hun handicap is aangepast. De weigering kan weliswaar gemotiveerd worden, maar men blijft overgeleverd aan de goodwill van de sociale huisvestingsmaatschappij die wel of geen rekening kan houden met die motivatie. Het Centrum richtte een aanbeveling aan de Brusselse minister van Huisvesting om garanties in de regelgeving in te bouwen zodat personen met een handicap niet kunnen worden

geschrapt wanneer ze een niet-aangepaste woning weigeren.

Modelvragenlijst vastgoedmakelaars

Het Centrum ontvangt geregeld meldingen over gevoelige informatie die gevraagd wordt in de inlichtingenformulieren van vastgoedmakelaars. Vragen naar geboorteplaats, nationaliteit, handicap, ... kan een inbreuk betekenen op de privacywetgeving en verhoogt het risico op discriminatie. Bovendien zijn de volledige identiteitsgegevens pas nodig bij het afsluiten van het huurcontract. Daarom werkte het Centrum in overleg met het Belgisch Instituut van Vastgoedmakelaars (BIV) en de Privacycommissie aan een modelvragenlijst. Die zal in 2013 ter beschikking van de vastgoedmakelaars worden gesteld.

3.4. In de steigers

Op het vlak van huisvesting is er nog heel wat werk aan de winkel. We gaan in op drie facetten waaraan we in 2013 bijzondere aandacht besteden.

Diversiteitsbarometer Huisvesting

Het Centrum buigt zich al enkele jaren over discriminerende fenomenen en de problemen die ermee gepaard gaan. Om ze beter het hoofd te kunnen bieden, moeten de omvang en de frequentie van deze fenomenen worden gemeten. Daarom nam het Centrum het initiatief voor het Diversiteitsbarometerproject. In 2012 verscheen een eerste Diversiteitsbarometer over de arbeidsmarkt en in 2014 volgt een tweede die zich toespitst op huisvesting.

De context voor dit project is bijzonder zorgwekkend. De spanningen op de huur- en woonmarkt nemen almaar toe. De prijs van vastgoed – zowel huur- als koopwoningen – is het afgelopen decennium sterk gestegen. In combinatie met de grote vraag in bepaalde delen van het land en met de gevolgen van de economische crisis is deze situatie bijzonder nefast voor bepaalde lagen van de bevolking die het soms al erg moeilijk hebben. Sommige categorieën mensen of

gezinnen die wegens hun herkomst of van een handicap als een ‘risico’ worden beschouwd, lopen nu nog meer gevaar om het slachtoffer te worden van discriminatie.

Andere organisaties zoals het Minderhedenforum hebben al op kleinere schaal initiatieven genomen om de gevallen van discriminatie waarmee vreemdelingen op zoek naar een woning te maken krijgen, op een objectieve manier in kaart te brengen. Dit levert interessante informatie op. De barometer wil de zekerheid bieden van een wetenschappelijk onderzoek naar discriminatie op basis van verschillende criteria, die werden uitgekozen na analyse van de meldingen die bij het Centrum binnenlopen: etnische afstamming, vermogen, handicap, seksuele geaardheid, gender⁸⁹ en leeftijd. We hebben twee offertevragen verstuurd: een voor de particuliere huurmarkt en een andere voor de openbare huurmarkt. Twee consortia zijn geselecteerd om de twee onderzoeken uit te voeren.

⁸⁹ Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen werkt mee aan de Barometer en meer in het bijzonder wat betreft vragen die gelinkt zijn aan gender.

De onderzoeken nemen heel 2013 in beslag en we verwachten de resultaten begin 2014. Tijdens deze periode verzekert het Centrum de follow-up van de procedures door onder meer begeleidingscommissies op te richten, door te zorgen voor een goede communicatie tussen de beide onderzoeksteams, door de publicatie te plannen en door een seminarie voor te bereiden waarop de publicatie wordt voorgesteld. De verspreiding van de resultaten wordt dan verder gewaarborgd door de organisatie van presentaties en gerichte debatten voor organisaties die direct bij het thema betrokken zijn: lokale besturen, beroepsverenigingen, huurdersverenigingen enzovoort. Al dit werk zal uiteindelijk uitmonden in het formuleren van adviezen en aanbevelingen.

Woonomstandigheden van Roma

Het Europees Comité voor sociale rechten veroordeelde België voor het niet respecteren van het recht op huisvesting van Roma.

Een tweede facet zijn de woonomstandigheden van Roma. Het Centrum heeft kennis genomen van de veroordeling van België in maart 2012 door het Europees Comité voor sociale rechten. Dat veroordeelde België voor het niet respecteren van het recht op huisvesting van Roma na een collectieve klacht van de Internationale Federatie van Liga's voor Mensenrechten.

Het Comité veroordeelde België voor de volgende feiten:

- » het niet erkennen van caravans als 'woning' door het Waalse Gewest;
- » het bestaan van kwaliteitscriteria voor woningen (hygiëne, veiligheid, comfort) die niet van toepassing zijn op caravans of op kampeerterreinen in het Vlaamse en het Brussels Hoofdstedelijke Gewest;
- » het te beperkte aantal terreinen voor Roma en de nalatigheid van de overheid om hieraan iets te doen;
- » onvoldoende rekening houden met het specifieke karakter van Roma-gezinnen in stedenbouwkundige wetgeving en de toepassing ervan.

Het Centrum wil deze beslissing aangrijpen om aanbevelingen voor de overheden te formuleren om de huisvesting van Roma te verbeteren.

Regionalisering van de huurwetgeving

Het Centrum wil de aandacht vestigen op de gevolgen van de nakende regionalisering van de huurwetgeving en het effect daarvan op de strijd tegen discriminatie. De regionalisering zou namelijk leiden tot een depenalisering van raciale discriminatie bij de toegang tot huisvesting. Het Centrum zal bestuderen welke middelen kunnen toegekend worden aan de regionale overheden zodat discriminatie beter kan bestreden worden.



4. **SEKSUELE GEAARDHEID**

4.1. Tendensen

In 2012 waren er enkele extreme gevallen van homofoob geweld. Twee homoseksuele mannen werden in Luik vermoord vanwege hun geaardheid en een andere werd in Aalst in een coma geslagen. Opvallend is ook de ruime media-aandacht in 2012 voor het fenomeen en de stijging van het aantal meldingen bij het Centrum van homofoob geweld. Het is echter onduidelijk welk van deze twee elementen oorzaak of gevolg is van het andere. De media-aandacht zelf is waarschijnlijk gelinkt aan deze extreme gevallen van homofoob geweld. Mogelijk hebben de slachtoffers dankzij de verhoogde media-aandacht gemakkelijker de weg naar het Centrum of de politie gevonden. Maar eigenlijk is er momenteel geen betrouwbaar cijfermateriaal voorhanden om te kunnen zeggen of het aantal gevallen van homofobe agressie al dan niet toeneemt.

Het Centrum wijdde in 2010 een omvangrijk deel van zijn 'Jaarverslag Discriminatie-Diversiteit'⁹⁰ aan het thema 'seksuele geaardheid'. Er werden toen enkele vaststellingen gedaan, tendensen aangeduid en uitdagingen aangekaart. In dit thematische dossier gaan we eerst na of er zich nieuwe tendensen hebben gemanifesteerd. Vervolgens bieden we een korte analyse van de problematiek van het homofobe geweld. Daarna overlopen we enkele acties die het Centrum in 2012 ondernam. Uiteindelijk richten we de blik op de toekomst om enkele uitdagingen aan te halen.

Sommige hiaten in de wetgeving die in 2010 werden aangekaart zijn weggewerkt, andere bestaan nog steeds. Zo hebben meemoeders sinds 20 mei 2011 recht op geboorteverlof wanneer hun lesbische partner bevalt. Het betreft weliswaar een voorlopige regeling, 'in afwachting van verdere hervormingen in de burgerrechtelijke bepalingen van meeoouderschap'⁹¹. Er blijven namelijk nog hiaten in de huidige wetgeving. Zo kan de meemoeder pas een tijd na de geboorte een juridische band met het kind krijgen, nadat ze een adoptieprocedure heeft doorlopen. Het Centrum kijkt uit naar verdere initiatieven om het holebi- en heteroouderschap volledig gelijk te stellen en zal deze thematiek van nabij blijven opvolgen.

Er gaapt nog altijd een kloof tussen enerzijds de wettelijke gelijkenschakeling van LGBT-seksualiteit⁹² met heteroseksualiteit en anderzijds de negativiteit ten aanzien van holebi-seksualiteit in eenieders directe omgeving. In 2010 kaartte het Centrum homonegativiteit aan als het kernprobleem, en dat probleem is nog altijd niet aangepakt. Hoewel de meeste burgers aanvaarden dat holebi's trouwen en/of kinderen adopteren, hebben ze toch liever geen lesbische dochter en zien ze homomannen niet graag elkaars hand vasthouden op straat. Dit is een structureel probleem dat niet alleen door wetten kan worden opgelost. Er is een ruimer antwoord op nodig, waarin onder andere de politie en het onderwijs worden betrokken.

Zolang homonegativiteit geen halt toegeroepen wordt, is het moeilijk om homofoob geweld in te dijken. Sinds 2009 heeft het Centrum 36 dossiers over fysieke agressie tegen personen vanwege hun (vermeende) seksuele geaardheid geopend. Een derde daarvan dateert van 2012. Ook de politie heeft de laatste jaren heel wat gevallen van homofobe agressie geregistreerd: in 2008 registreerde ze 34 klachten, in 2011 was het aantal klachten al gestegen tot 86 en in het eerste semester van 2012 waren er al 68. We zullen verder zien dat we uit de stijging van deze cijfers echter niet mogen concluderen dat er meer gevallen van homofoob geweld zijn of dat deze uitingen van homohaar meer gewelddadig zijn.

Uit de cijfers van het Centrum blijkt dat lesbische vrouwen (nog) minder dan andere kwetsbare groepen gevallen van discriminatie aangeven. Ook het aantal geregistreerde gevallen van homofobe agressie tegenover vrouwen is klein. Een mogelijke reden daarvoor is dat geweld tegen lesbische vrouwen vaak de vorm aanneemt van seksueel geweld. Die misdaden worden dan als dusdanig geregistreerd, zonder dat de homofobe dimensie wordt onthouden.

In het volgende deel van dit thematisch dossier maken we een korte analyse van homofoob geweld en reiken we enkele pistes aan om het aan te pakken.

90 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Jaarverslag Discriminatie-Diversiteit 2010, p.8-53.

91 Wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meeoouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof, BS 10 mei 2011.

92 LGBT is een internationaal gebruikte afkorting die staat voor Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender. We herinneren eraan dat het Centrum niet bevoegd is voor discriminatie op basis van gender, waaronder discriminaties tegen transgenders begrepen zijn. Deze vallen onder de bevoegdheid van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

4.2. Onder de loep: homofoob geweld

Wat is homofoob geweld?

Wat is homofoob geweld precies? Volgens de wettelijke definitie spreekt men van een haatmisdrijf wanneer één van de drijfveren van het misdrijf de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens één van de beschermde criteria is. Dankzij de Antidiscriminatiewet is die drijfveer een verzwarende omstandigheid: een rechter kan dan een zwaardere straf uitspreken.

Bij die strakke juridische definitie kunnen enkele kanttekeningen gemaakt worden. Ten eerste is het belangrijk te onderstrepen dat homofoob geweld uiteenlopende vormen kan aannemen: het kan gaan om verbaal geweld, psychologisch geweld, seksueel geweld, fysiek geweld... En wat de ene persoon bijvoorbeeld ervaart als een belediging - en dus als verbaal geweld - zal de andere misschien louter bestempelen als een mening.

Ten tweede is het zo dat niet de seksuele geaardheid van het slachtoffer telt, maar wel de mening die de dader daarover heeft. Een heteroman die zich 'vrouwelijk' gedraagt of kleedt, kan dus het slachtoffer zijn van homofoob geweld. De

Er zijn geen betrouwbare cijfers over het aantal gevallen van homofoob geweld.

hoofdoorzaak voor de afkeer die de daders voelen ten aanzien van holebi-seksualiteit ligt eerder in hun opvattingen over mannelijkheid en

seksualiteit. Voor de daders moet een 'echte' man sterk en stoer zijn. Wie niet aan dat beeld beantwoordt 'mag een lesje worden geleerd'.

Daders

Daders hebben met andere woorden een conservatieve mening over de rol van man en vrouw. Verder blijkt uit studies dat daders meestal jonge mannen zijn die het in groep opnemen tegen onbekenden. Ze doen dat vaker 's avonds of 's nachts en ze vinden hun slachtoffers bij cruisingplaatsen of holebi-uitgaansgelegenheden.⁹³

Sommige stemmen wijzen op de vreemde herkomst of op de godsdienst van de daders als een verklaring voor hun homofobe gedrag, maar er is geen wetenschappelijke ondersteuning voor die hypothese. Het culturele aspect van homofobie mag niet genegeerd worden: volgens een Nederlandse studie zijn jongeren van Marokkaanse afkomst oververtegenwoordigd als verdachten van homofoob geweld.⁹⁴ Maar een bepaalde etnisch-culturele achtergrond of godsdienst vormt noch een noodzakelijke, noch een voldoende voorwaarde voor homohaar. Ter illustratie: de daders van de gruwelijkste feiten ten aanzien van holebi's in 2012 in België waren niet van vreemde herkomst, één van de slachtoffers was dat daarentegen wel. Veralgemeningen staan dus een doeltreffende bestrijding van homofoob geweld in de weg.

Dark number

Nog een ander probleem dat de bestrijding van homofoob geweld in de weg staat, is het zogenoemde 'dark number': er zijn geen betrouwbare cijfers over het aantal gevallen van homofoob geweld. Een eerste verklaring daarvoor ligt in het feit dat politie en parket homofobe feiten pas sinds 2007 registreren. Gevolg is dat de registratie op zich nog kinderziektes kent, en dat nog niet alle politiemensen eraan denken om de specifieke code voor homofobie aan te duiden. Er zijn bovendien zo veel verschillende registratiecodes dat het voor een agent niet vanzelfsprekend is over welk type misdrijf het gaat en welke code daarbij hoort.

Outrage!, een organisatie die strijdt tegen homofoob geweld, ontwikkelde een smartphone app waarmee éénieder kan aanduiden waar hij of zij te maken kreeg met homofoob geweld. Hoewel dit instrument de omvang van de problematiek niet op een wetenschappelijke manier in kaart brengt, heeft het wel de aandacht gevestigd op de onderrapportering en de gebrekkige registratie.

93 M. Poelman & D. Smits, 'Agressie tegen holebi's in Brussel Stad', Cel PWO Vorming & Welzijn, EHSAL Brussel, 2007.

94 L. Buijs, G. Hekma & J. W. Duyvendak, 'Als ze maar van me afblijven', Amsterdam University Press, Amsterdam, 2009.

Een tweede verklaring voor het *dark number* ligt in de aangiftebereidheid bij slachtoffers van haatmisdrijven, die lager ligt dan bij andere misdrijven. De redenen daarvoor zijn uiteenlopend:

- » een gebrek aan vertrouwen in de politie;
- » een gebrek aan vertrouwen in het resultaat van de klacht;
- » onbekendheid van meldpunten zoals het Centrum, de LGBT-organisaties, de Meldpunten discriminatie enzovoort;
- » niet op de hoogte zijn van de mogelijkheden of de wettelijke bepalingen;
- » angst om ge-out te worden of voor een tweede victimisatie;
- » schaamte;
- » ...

Naargelang de zwaarte van de agressie zou de meldingsbereidheid wel stijgen.

Maatregelen tegen homofob geweld

Wetgeving en attitudes lopen niet gelijk: zowel in landen met een conservatieve als een progressieve wetgeving komt homofob geweld voor. Een reeks nieuwe wetten uitvaardigen zal dus geen soelaas brengen. Sommigen stellen bijvoorbeeld voor om dergelijke inbreuken op de wet te bestraffen aan de hand van GAS-boetes: door die lichtere procedure kan de dader sneller worden gestraft. Maar voor het Centrum geeft ze vooral een verkeerd signaal: een lichte procedure wekt de indruk dat de feiten eigenlijk niet zo erg zijn. Bovendien worden GAS-boetes niet geregistreerd, waardoor men geen duidelijker beeld krijgt van homofob geweld.

Het Centrum biedt eerst en vooral ondersteuning aan de slachtoffers van haatmisdrijven. Als het via de media of derden kennis krijgt van homofob geweld, dan tracht het op discrete wijze in contact te treden met het slachtoffer om zijn diensten aan te bieden. De steun kan verschillende vormen aannemen: doorverwijzen naar gepaste psychologische hulpverlening, slachtofferbejegening en -hulp, justitiehuizen, ...; informatie verstrekken over de antidiscriminatiewetgeving of over de gerechtelijke gang van zaken; het dossier actief opvolgen op het niveau van politie en parket; advies geven over mogelijke stappen (een verklaring benadeelde persoon indienen, een advocaat in de arm nemen, bijkomende opsporingshandelingen suggereren). Het Centrum is ook bevoegd om in rechte op te

treden en kan zich ook burgerlijke partij stellen. Als er een identificeerbaar slachtoffer is, heeft het daarvoor zijn/haar toestemming nodig.

Naast die eerstelijns hulp werkt het Centrum samen met een groot aantal partners om homofobie structureel te bestrijden. Zo voert het Centrum bijvoorbeeld bewustmakingscampagnes voor slachtoffers (zie www.meld-it.be) en organiseert het vormingen voor verschillende partners. Het Centrum denkt ook na over de alternatieve maatregelen voor haatmisdrijven.⁹⁵ Ten slotte voert het samen met de organisaties op het terrein verscheidene acties rond discriminatie op basis van seksuele geaardheid.

Politie

Eén van de belangrijkste partners in de strijd tegen homofobie is de politie. Het Centrum en de politie hebben dan ook een conventie getekend die drie pijlers omvat:

- » opleidingen rond diversiteit voor groepen van maximum 15 personen;
- » transversale projecten in samenwerking met politie;
- » ondersteuning van een netwerk diversiteit binnen de federale politie.

Het Centrum biedt sinds 2007 een tweedaagse opleiding inzake homofobie aan de Federale School. Die opleiding is samen met de politie en andere partners ontwikkeld. Vandaag is België nog altijd één van de enige Europese landen met zo'n opleiding. Nieuw sinds dit jaar is dat de vzw Rainbow Cops Belgium haar acties voorstelt (zie kader).

Daarnaast heeft het Centrum in 2012 nog verschillende opleidingen gegeven aan de politie. Ook die opleidingen werden in partnerschap met andere actoren uitgewerkt. Op vraag van de politiezone Brussel Hoofdstad Elsenne ontwikkelde het Centrum een opleiding voor onthaalmedewerkers van de commissariaten. Zij zijn namelijk vaak het eerste aanspreekpunt voor slachtoffers.

Eén van de belangrijkste partners in de strijd tegen homofobie is de politie. Het Centrum en de politie hebben dan ook een conventie getekend.

⁹⁵ Zie 'Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven', Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2012.

In het kader van een campagne van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest kregen de zes Brusselse politiezones de mogelijkheid om een opleiding van een halve dag met bedrijftheater te volgen. Die kwam tot stand door samenwerking van het kabinet van de staatssecretaris, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, ILGA-Europe, Regenbooghuis, Rainbow Cops Belgium, Genres Pluriels en het Centrum.

Naar aanleiding van de opleiding ontwikkelden het Centrum, Regenbooghuis Brussel en de politie samen een brochure bestemd voor alle politiediensten. Daarin kunnen politiemensen informatie terugvinden over homofobie, over richtlijnen bij het onthaal of bij het opstellen van het PV enzovoort. De publicatie van de brochure is gepland voor de lente van 2013.

Al deze opleidingen hebben dezelfde uitgangspunt: de eerste focus is de interne diversiteit binnen de politie; de tweede focus betreft de organisatie van het onthaal van slachtoffers van homofobe misdrijven, de vraag welke vaststellingen noodzakelijk zijn in het proces-verbaal, welke richtvragen tijdens een verhoor kunnen worden gesteld enzovoort.

Het Centrum vertrekt van praktische oefeningen en concrete gevallen, zoals een situatie waarbij een inspecteur weigert om een PV over homofobe agressie op te maken. Aan de hand van die oefeningen beseffen de deelnemers dat ze over dergelijke gevallen soms licht heen gaan. Ook als er een PV wordt opgemaakt, zien sommige deelnemers niet het belang in om, ten eerste, melding te maken van het homofobe motief en om, ten tweede, te verwijzen naar de desbetreffende omzendbrief (COL 14/2006). Deze twee elementen

zijn nochtans essentieel om voor het slachtoffer de best mogelijke juridische afhandeling te waarborgen.

Tijdens de opleidingen weerklinkt vaak de vraag naar tools om de kwaliteit van het verhoor en van de PV's te verbeteren. In samenwerking

met de Directie van de Operationele Politie Informatie (CGOI) en Rainbow Cops Belgium ontwikkelde het Centrum daarom richtvragen voor een verhoor van een slachtoffer/dader van een misdrijf met een

homofob motief. Dat zou ervoor kunnen zorgen dat de verwijzing naar de omzendbrief COL 14/2006 of andere belangrijke elementen niet worden vergeten. Dit model PV moet nog worden geïmplementeerd in het registratiesysteem van de politie, maar het is een belangrijke hefboom om de onderrapportering van homofobe misdrijven tegen te gaan.

De inspanningen van de politie bieden op zich geen oplossing voor het onderliggende probleem: de homonegativiteit in onze samenleving. Dat kernprobleem aanpakken is een werk van lange adem. Het vraagt bijvoorbeeld dat kinderen al op school leren omgaan met holebi-seksualiteit. Uit studies blijkt dat pubers gemiddeld meer homofobe denkpatronen hebben dan jongvolwassenen⁹⁶; men zou het probleem dus al vanaf de kleuterschool moeten aanpakken - bij de wortel, als het ware.

EXTERNE BIJDRAGE

Een brug tussen holebi's en de politie

Dirk Maes: voorzitter Rainbow Cops Belgium – LGBT Police

De vzw Rainbow Cops Belgium-LGBT Police (RCB) stelde bij haar oprichting een beleidsplan op voor de periode 2011-2014. Intussen werd ijverig gewerkt aan enkele doelstellingen uit dat plan. Op het vlak van sensibilisering maakte RCB onder meer werk van een interne opleiding rond het LGBT-thema. De vereniging is zich ook gaan voorstellen op tal van informatiesessies en ze werd gevraagd als gesprekspartner in debatten en conferenties. Verder verhoogde de RCB haar zichtbaarheid door deelname aan enkele LGBT-evenementen - zoals de Gay Pride in Brussel, de Antwerp Pride, les Fiértés Namuroises, Gay Street in Luik - maar ook aan buitenlandse conferenties van de European Gay Police Association.

In de nabije toekomst zal RCB de nadruk leggen op interne politieopleidingen. Momenteel is de ontwikkeling van een opleidingsmodule in volle gang. De laatste hand wordt gelegd aan de programma-inhoud en -structuur, zodat RCB spoedig een erkenningsdossier kan indienen.

De homonegativiteit in onze samenleving aanpakken is een werk van lange adem. Het vraagt bijvoorbeeld dat kinderen op school leren omgaan met holebi-seksualiteit.

96 M. Hooghe & C. Meeusen, *Homophobia and the transition to adulthood: a three year panel study among Belgian late adolescents and young adults, 2008-2011*, in 'Journal of Youth and Adolescence', Vol 41, nr.9, pp.1197-1207.

In de strijd tegen misdrijven van homofobe aard wil RCB meewerken aan een project rond 'third party reporting' en de creatie van een groen telefoonnummer. Daardoor zal het voor slachtoffers eenvoudiger zijn om aangifte van een misdrijf te doen. We zien immers dat een groot aantal misdrijven niet gemeld worden, omdat de slachtoffers om tal van redenen niet naar de politie durven, willen of kunnen stappen. 'Third party reporting', waarbij de aangifte door een andere dienst dan de politie geregistreerd wordt, en een groen telefoonnummer bemand door een LGBT-medewerker van de politie kunnen ervoor zorgen dat het 'dark number' daalt.

Onder regie van het kabinet van de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie zal een netwerk van referentiepolitieambtenaren opgericht worden. Zij kunnen al dan niet lid zijn van Rainbow Cops maar dienen vooral affiniteit te hebben met de LGBT-gemeenschap. Daartoe gaf Rainbow Cops eerder in 2012 een uiteenzetting voor het overlegplatform homofobie op het ministerie van Binnenlandse Zaken. Rainbow Cops Belgium-LGBT Police heeft zijn start niet gemist en telt inmiddels al ruim 100 actieve leden, die allen bereid zijn om op hun manier mee aan de kar te trekken om zo het politielandschap diverser te maken en een veiligere werkomgeving te creëren voor elke politievrouw en -man.



4.3. Acties



Naast de bovenvermelde acties over homofobie werkte het Centrum een actie uit op een heel ander domein: het lanceerde net voor het begin van het festivalseizoen een sensibiliseringscampagne tegen homofobie op het podium.

De boodschap van de campagne was 'Haat geef je geen podium!'. Een tiental festivals en concertzalen steunden de actie door flyers uit te delen of door het publiek op te roepen om 'een minuut lang oorverdovend lawaai' te maken tegen racisme, homofobie en het aanzetten tot haat. Een vijftiental artiesten werkten mee aan de videoclip van de campagne. Organisatoren van optredens, concerten, festivals en zaalverantwoordelijken kregen een cd-rom opgestuurd met informatie over het wettelijke kader van optredens en een reeks preventieve tools. Meer informatie over de campagne zelf en over vrijheid van meningsuiting op het podium vindt u op de campagnewebsite.

www.haatgeefjegeenpodium.be

4.4. In de steigers

In het kader van het samenwerkingsprotocol tussen Wallonië en het Centrum is beslist om een kortfilm te maken over het dagelijkse leven van lesbiennes, biseksuelen, homoseksuelen en hun familie. Deze film zal in 2013 worden gedraaid en uitgezonden. De kortfilm zal de volgende boodschap uitdragen: 'Hij/zij is homo, bi of lesbienne; en dan?'. Na de vertoning van de kortfilm worden debatten georganiseerd om de film in zijn

context te plaatsen en om in te gaan op de discriminatieproblematiek en op de bestaande oplossingen om hieraan het hoofd te bieden.

Het Centrum is ook betrokken bij de voorbereiding, uitwerking en opvolging van het Interfederaal actieplan tegen homofoob en transfoob geweld. De voorbereiding van het actieplan werd in 2012 aangevat,

Het Centrum is als onafhankelijk expert betrokken bij de voorbereiding, uitwerking en opvolging van het Interfederaal actieplan tegen homofoob en transfoob geweld.

en het Centrum stelde zijn expertise ter beschikking en nam deel aan de vergaderingen. Op 31 januari 2013 werd het actieplan op een persconferentie voorgesteld door de federaal minister van Gelijke Kansen, in aanwezigheid van de Eerste Minister en de minister van Justitie en de andere ministers voor Gelijke Kansen van de Vlaamse regering, het Waals Gewest, de Franstalige Gemeenschap, en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

Het actieplan is opgebouwd rond zes prioriteiten: wetenschappelijke kennis uitwisselen en stimuleren, wet- en regelgeving aanpassen, preventie verbeteren, sensibilisering opdrijven, slachtofferhulp uitbreiden en zorgen voor een efficiënt opvolgings- en vervolgingsbeleid. Het actieplan wordt opgevolgd door een stuurgroep, een interdepartementale werkgroep en een expertennetwerk. Het Centrum zal bij de opvolging en verdere uitwerking van het plan zijn rol van onafhankelijk expert blijven opnemen. In een volgende fase wordt het actieplan uitgebreid naar discriminatie op basis van seksuele oriëntatie en genderidentiteit of -expressie. Dit tweede luik zal in mei voorgesteld worden.



5. **HANDICAP**

5.1. Tendensen

De helft van de handicap-dossiers die in 2012 werden geopend, gaan over de sector goederen en diensten. Dit is te wijten aan het grote aantal meldingen over de invoering van nieuwe veiligheidsmaatregelen in het pretpark Plopsaland waardoor heel wat personen met een handicap niet langer op bepaalde attracties mogen. Samen met een aantal partners zet het Centrum de besprekingen met pretparken voort om een evenwicht tussen veiligheid en non-discriminatie te vinden.

Het Centrum stapte begin 2012 naar het Hof van Cassatie in een zaak waarin de uitbater van een bowlingzaak de toegang had geweigerd aan een vrouw die een sluier droeg om de sporen van een ziektebehandeling te verhullen. Het hof van beroep van Luik vond de actie van het Centrum onontvankelijk omdat het dragen van kledij niet behoort tot de beschermde criteria. Het Hof van Cassatie vernietigde de uitspraak van het Luikse hof van beroep en verwees de zaak terug naar een ander hof van beroep. Daarnaast werden enkele nieuwe dossiers bij het gerecht ingediend en in een zaak waarin een slechtziende persoon met een assistentiehond de toegang tot een restaurant werd geweigerd bevestigde het hof van beroep dat er sprake was van indirecte discriminatie op grond van handicap. Er werden ook heel wat onderhandelde

oplossingen⁹⁷ gevonden voor dossiers over mogelijke gevallen van discriminatie. We vermelden onder meer een schikking in de luchtvaartsector die werd getroffen nadat vier dove jongeren niet aan boord mochten omdat de luchtvaartmaatschappij 'niet kon instaan voor de gepaste zorg wanneer tegelijk meer dan twee personen met een beperking aan boord waren'. Er werden nog meer oplossingen op het vlak van huisvesting, onderwijs en tewerkstelling onderhandeld.

Het Centrum ontmoette de ministeriële kabinetten van de federale overheid die bevoegd zijn voor een aantal dossiers waarrond het Centrum werkt. Zo werd met de minister van Overheidsbedrijven gesproken over de volgende beheersovereenkomst met de NMBS (zie hierna), met de minister van Justitie over de situatie van gedetineerden met een verstandelijke of psychische handicap en met de staatssecretaris bevoegd voor personen met een handicap over de nieuwe taken van het Centrum als onafhankelijke instantie die moet toezien op de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

97 Op de website www.diversiteit.be is er nu een aparte rubriek met een overzicht van de meeste onderhandelde oplossingen van het Centrum. 'Hoofdstuk 2: Cijfers' bevat ook enkele voorbeelden van onderhandelde oplossingen. Tot slot is er nog de rubriek 'Onderhandelde oplossingen' (p.152) met een overzicht van de strategie van het Centrum en cijfers over resultaten.

5.2. Onder de loep: inclusief onderwijs

In het VN-Verdrag wordt handicap gezien als het resultaat van een wisselwerking tussen een persoon met een langdurige beperking en de obstakels waarmee een niet-inclusieve samenleving hem of haar confronteert. Een inclusieve samenleving is een samenleving die uitgaat van de diversiteit van haar leden en waar iedereen gebruik kan maken van dezelfde faciliteiten. Personen met en zonder handicap nemen samen het openbaar vervoer, gaan samen naar de sportclub, shoppen in dezelfde winkels, wonen dezelfde theatervoorstelling bij en zijn elkaars collega's op de werkvloer.

De motor van een inclusieve samenleving is inclusief onderwijs. Kinderen die op school ondervonden hebben dat kinderen met een handicap net als alle kinderen hun sterktes en zwaktes hebben, worden later de leerkrachten, winkeliers, collega's, ... die oog hebben voor toegankelijkheid en die personen met een handicap – voorbij alle vooroordelen – op hun waarde beoordelen. Inclusief onderwijs is dus niet alleen een recht, het is ook een noodzaak.

Kinderen met een handicap hebben het recht om naar de school te gaan waar ze naartoe zouden zijn gegaan

Kinderen die op school ondervonden hebben dat kinderen met een handicap net als alle kinderen hun sterktes en zwaktes hebben, zullen later oog hebben voor toegankelijkheid en zij zullen personen met een handicap – voorbij alle vooroordelen – op hun waarde beoordelen.

gewone school gaan daar recht hebben op redelijke aanpassingen.

De onderwijssector lijkt zich echter nog niet helemaal bewust te zijn van het recht op inclusief onderwijs. In Vlaanderen en in Wallonië volgt 5 procent van alle leerlingen (!) les in het buitengewoon onderwijs en het aantal leerlingen dat naar dat onderwijs wordt doorverwezen blijft stijgen (zie externe bijdrage). Daarmee staat België onderaan in de rangschikking van alle Europese landen (het Europese gemiddelde is 3 procent). Bovendien worden ouders die op zoek gaan naar een gewone school voor hun kind met een handicap vaak geweigerd. Uit de meldingen die het Centrum ontvangt, blijkt ook dat heel wat ouders moeilijkheden ondervinden om op een gewone school de nodige aanpassingen te krijgen voor hun kind.

Zonder afbreuk te doen aan het belang en de noodzaak van het bijzonder onderwijs, pleit het Centrum ervoor dat alle onderwijsactoren resoluut de kaart trekken van inclusief onderwijs. Dat ze een stimulerende omgeving creëren waarbinnen leerlingen, ouders, leerkrachten en ondersteuners op een veilige manier naar creatieve oplossingen kunnen zoeken. Daarom kwam het Centrum in 2012 naar buiten om de implicaties van het VN-Verdrag voor het onderwijs toe te lichten aan de onderwijsvakbonden en scholenkoepels. Daarnaast moeten de verschillende gemeenschappen dringend werk maken van een duidelijk wettelijk kader dat garanties biedt voor leerlingen met een handicap en hun ouders en dat voorziet in structurele ondersteuning van het gewoon onderwijs. Ook moet er in de lerarenopleiding meer aandacht komen voor het lesgeven aan een diverse groep leerlingen. En ten slotte zal er een meerjarenplan opgesteld moeten worden om de bestaande schoolinfrastructuur op termijn integraal toegankelijk te maken.

als ze geen handicap zouden hebben gehad. In de praktijk zal dat vaak de school in de buurt zijn, waar ook het broertje of zusje of de vriendjes naartoe gaan. Naast het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap garanderen ook de gelijkekansendecreten van de gemeenschappen en gewesten dat leerlingen met een handicap die naar een

EXTERNE BIJDRAGE

‘Het is beter dat wij gewoon tussen de andere kinderen zitten’

Bruno Vanobbergen: Vlaams Kinderrechtencommissaris

ADHD, ADD, ODD, CD, ASS, HS, HB, bipolair, ... Niemand kijkt nog op wanneer een druk kind ‘een ADHD’er’ wordt genoemd of een kind met wisselvallige stemmingen ‘bipolair’. Ook het feit dat eenzelfde kind naast een ADHD-label ook een ASS-label en een dyslexielabel draagt, verbaast ons niet meer. Ruwe kanten van het karakter lijken nu een stoomis. Vroeger waren het kenmerken van stoute of verlegen kinderen. Daarbij stellen we vast dat kinderen uit een gezin met financiële of andere problemen meer kans hebben om gelabeld te worden dan andere kinderen. Jongens hebben meer kans om gediagnosticeerd te worden dan meisjes, en jongeren van vreemde herkomst meer dan autochtone jongeren. Kinderen die laat op het jaar geboren zijn, hebben 74 procent meer kans om naar het buitengewoon onderwijs te worden doorverwezen dan kinderen die vroeg op het jaar geboren zijn ...

De toenemende belangstelling voor labels heeft geleid tot een toenemende doorverwijzing naar het buitengewoon onderwijs (ook type 3 onderwijs genoemd). Tien jaar terug telde Vlaanderen bijvoorbeeld 1.300 leerlingen in het type 3 onderwijs. Nu tellen we er 2.300. In 2001 waren er 23 scholen met een type 3-aanbod, nu 43. Het Kinderrechtencommissariaat vindt dat een buitengewoon zorgwekkende evolutie en is gaan luisteren naar kinderen met een label: hoe denken zij zelf over hun situatie? Blijkt dat niet de school op zich kritiek krijgt. Wel dat ze op een aparte school zitten en anders behandeld worden. Ze willen dezelfde vakken als leerlingen in een normale school. Ze weten dat ze meer aankunnen. ‘Ze mogen ons niet achterstellen omdat we anders zijn’, zegt een jongen. Net als in het ASO of TSO willen ze Frans en Engels volgen, en andere vakken die je nodig hebt om naar een hogeschool of universiteit te kunnen gaan. Een aparte school ontnemt ze die kans. Ook dat zij, kinderen met een handicap, allemaal samen zitten, is soms moeilijk te verdragen. Ze kennen zichzelf: als iemand luidruchtig doet of speelt in de klas, willen ze meespelen en mee luidruchtig doen. Bij ‘normale’ kinderen in een normale school zijn ze rustiger.

Een leerling getuigt: *“Ik vind dat we het recht hebben op dezelfde lessen als op een normale school. Wij krijgen bijna geen huiswerk. ‘t Is niet omdat we gedragsproblemen hebben dat we veel gemakkelijker werk moeten krijgen. We zijn niet dom of zo. Ik ben op zich wel slim. De dokters sturen me naar die school alleen maar door mijn karakter. Het enige wat wij*

doen is rekenen, taal en werken. Je krijgt geen Frans, geen Engels, geen computerlessen. Je moet eerst toestemming krijgen van de dokter om naar een normale school te mogen gaan. De juffen en meesters zeggen dat ik slim genoeg ben om naar een normale school te gaan. Maar nu is het bijna onmogelijk om alles in te halen. Ik zit al in het vierde. Als ik nu

moet overstappen naar het TSO, dan lukt het me niet meer om alles in te halen."

www.kinderrechtencommissariaat.be/advies/recht-doen-aan-kinderen-met-een-label

5.3. Acties van het Centrum

De aanbevelingen van het Centrum over handicap worden hieronder kort voorgesteld. De volledige aanbevelingen kan u raadplegen op de site van het Centrum onder de rubriek 'Adviezen & Aanbevelingen' (Filter: Handicap).

Aanbevelingen van het Centrum voor beter toegankelijk openbaar vervoer

Eind 2010 organiseerde het Centrum een bewustmakingscampagne in het Centraal station in Brussel om stations en treinen vlotter toegankelijk te maken voor personen met een handicap door de infrastructuur en de dienstverlening (reserveringen enzovoort) te verbeteren. Sindsdien is er echter weinig veranderd en ontvangt het Centrum nog steeds meldingen van personen met een handicap die tijdens hun treinreis af te rekenen hadden met ernstige problemen. In het licht van de nieuwe beheersovereenkomst die met de overheidsdienst moet worden afgesloten, heeft het Centrum opnieuw aanbevelingen bezorgd aan de bevoegde minister en aan het management van de NMBS. Ondanks verschillende pogingen lijkt de NMBS echter niet open te staan voor discussie.

Op het vlak van het regionaal openbaar vervoer bezorgde het Centrum in oktober 2010 samen met 27 belangenverenigingen voor personen met een handicap een reeks aanbevelingen aan de raad van bestuur van de Société Régionale Wallonne des Transports om de bussen van de TEC beter toegankelijk te maken. Omdat er tijdens de besprekingen maar weinig vooruitgang werd geboekt, hebben de verenigingen het dossier doorgestuurd naar de burgerlijke rechtbank van Namen. In september van dit jaar bracht de voorzitter van deze rechtbank samen met de betrokken partijen een bezoek aan de TEC-stelplaats

in Namen om zich een beter idee van de situatie te vormen. De verschillende partijen proberen momenteel om een akkoord te vinden zodat ze niet tot het einde van de juridische procedure dienen te gaan. Aanbevelingen in dezelfde zin werden ook overgemaakt aan De Lijn in Vlaanderen en aan de MIVB in Brussel.

Toegankelijkheid van liften

In 2011 bezorgde het Centrum een aanbeveling aan de bevoegde minister naar aanleiding van een nieuwe wet over aangepaste veiligheidsmaatregelen voor liften in gebouwen. Door deze nieuwe maatregelen zouden sommige liften niet langer toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers. Het Centrum vond gehoor en het nieuwe Koninklijk Besluit dat op 19 december 2012 in het Staatsblad is verschenen, vangt dit probleem op met de volgende bepaling: "[...] de technische aanpassingen mogen de toegankelijkheid van de lift voor personen met beperkte mobiliteit niet in het gedrang brengen".

Zorgverstrekking in het gewone onderwijs

Na een aanbeveling van het Centrum over de problematiek van zorgverstrekking en het toedienen van geneesmiddelen op school, heeft de minister van onderwijs van de Franse Gemeenschap samen met het Centrum een omzendbrief opgesteld die naar alle scholen zal worden gestuurd zodat het schoolbezoek van leerlingen in het gewone onderwijs niet in het gedrang komt door het ontbreken van medische begeleiding.

In het licht van de nieuwe beheersovereenkomst die met de overheidsdienst moet worden afgesloten, heeft het Centrum opnieuw aanbevelingen bezorgd aan de bevoegde minister en aan het management van de NMBS.

Bewustmakingscampagne rond het begrip redelijke aanpassingen

Het aanbieden van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap is geen optie, maar een verplichting die voor alle geledingen van het openbare leven geldt. Het gaat niet om voordelen of privileges: de aanpassingen moeten worden

Heel wat betrokkenen die redelijke aanpassingen moeten uitvoeren, beseffen niet dat het om een verplichting gaat.

doorgevoerd zodat personen met een handicap op gelijke voet met anderen aan het openbare leven kunnen deelnemen. Nochtans stelt het Centrum vast dat heel wat betrokkenen die dergelijke aanpassingen moeten uitvoeren, nog niet beseffen of weten dat het hier om een verplichting gaat. Daarom heeft het Centrum contact opgenomen met werkgevers, vakbonden, directies en koepelorganisaties van scholen, studenten, lokale mandatarissen en organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen, en opleidings- en bewustmakings sessies over redelijke aanpassingen georganiseerd.

5.4. In de steigers

Brochure redelijke aanpassingen op school

Om inclusief onderwijs beter bekend te maken bij een breed publiek heeft het Centrum samen met de verschillende gemeenschappen een brochure uitgewerkt. In deze brochure wordt op een verstaanbare manier uitgelegd dat kinderen met een handicap het recht hebben om naar een gewone school te gaan en daar recht hebben op redelijke aanpassingen. De brochure richt zich tegelijk tot leerlingen, ouders, leerkrachten en schooldirecties. In de brochure wordt het wettelijk kader besproken dat scholen verplicht om redelijke aanpassingen te voorzien voor leerlingen met een handicap, naast goede praktijkvoorbeelden en informatie over redelijke aanpassingen en inclusief onderwijs. De brochure is een vervolg op de rondetafelgesprekken die het Centrum aan Franstalige en Nederlandstalige kant organiseerde en waaruit bleek dat er een sterke nood is aan meer informatie.

Consultatie

Het Centrum zal een consultatieronde houden over zeven essentiële thema's in het dagelijkse leven van personen met een handicap: gelijkheid en non-discriminatie, toegankelijkheid, juridische bekwaamheid, recht op vrijheid en veiligheid van de persoon, recht op zelfstandig leven en op inclusie in de maatschappij, recht op inclusief onderwijs en recht op werk. Elk van die thema's staat in relatie tot verschillende artikels van het VN-Verdrag. De consultatie zal zich richten tot personen met een handicap, hun belangenverenigingen en andere betrokken middenveldorganisa-

ties. Zo wil het Centrum zich een beeld vormen van de knelpunten rond de zeven thema's. De resultaten van de consultatie zullen mee bepalen welke prioriteiten het Centrum zal stellen bij het uitvoeren van zijn opdrachten als onafhankelijk mechanisme. De consultatieronde vormt ook een gelegenheid om het bestaan en de inhoud van het Verdrag en de werking van het onafhankelijke mechanisme beter bekend te maken.

Parallel rapport als onafhankelijk mechanisme

Als onafhankelijk mechanisme voor de opvolging van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap zal het Centrum een zogenaamd parallel rapport opstellen. Doel is het beleid rond handicap tegen het licht te houden van het Verdrag, en de verplichtingen die daaruit voortvloeien. Het parallel rapport zal het officieel rapport van de overheid en de schaduwrapporten van de belangenverenigingen in een breder perspectief plaatsen door aanvullende informatie en opmerkingen aan te brengen.⁹⁸ Het parallel rapport zal bezorgd worden aan het VN-Comité dat toeziet op de opvolging van het Verdrag.

⁹⁸ In de zogenaemde schaduwrapporten leveren belangenverenigingen vanuit de ervaringen van hun achterban kritische reflecties en aanvullingen bij het overheidsrapport. De vzw GRIP heeft al een schaduwrapport gepubliceerd: <http://www.gripvzw.be/vn-verdrag/523-grip-brengt-het-eerste-schaduwrapport-vn-verdrag.html>. Het schaduwrapport van het Belgian Disability Forum wordt in de zomer van 2013 verwacht.





Hoofdstuk 4.

RECHTSPRAAK EN ONDERHANDELDE OPLOSSINGEN



1. **INLEIDING**

Het behoort tot de wettelijke opdrachten van het Centrum om de nationale rechtspraak over de anti-discriminatiewetgeving in te zamelen en in geanonimiseerde vorm ter beschikking te stellen van het publiek. De beslissingen waarvan het Centrum kennis heeft, zijn terug te vinden op de website www.diversiteit.be (rubriek 'Wetgeving en rechtspraak'). Dit hoofdstuk van het jaarverslag bevat een bondig overzicht van de vonnissen en arresten geveld in 2012, gevolgd door een meer gedetailleerde bespreking van enkele interessante uitspraken p.142.

Het Centrum kan zelf in rechte optreden, maar doet dat in de praktijk eerder uitzonderlijk. In 2012 betrof het 5 nieuwe zaken (en 20 eenvoudige klachten). Deze dossiers worden nader toegelicht in de rubriek 'Gerechtelijke stappen van het Centrum', p.146, die ook een beeld geeft van de evolutie van het aantal rechtsvorderingen van het Centrum sinds 2003.

Indien mogelijk geeft het Centrum de voorkeur aan een meer constructieve, buitengerechtelijke afhandeling van discriminatiedossiers. Sinds 2012 worden dergelijke 'onderhandelde oplossingen' opgenomen in de gelijknamige rubriek op de website van het Centrum. In 'Onderhandelde oplossingen', p.152, wordt een globale analyse gemaakt.



2.

OVERZICHT VAN DE RECHTSPRAAK

Hierna volgt voor het jaar 2012 een bondig overzicht van de gerechtelijke beslissingen in eerste aanleg of in beroep over discriminatie, haatmisdrijven en strafbare haatboodschappen. Aangezien het Centrum niet systematisch wordt geïnformeerd over aanhangige zaken, kan de volledigheid niet worden gegarandeerd.

Meer uitgebreide informatie over deze vonnissen en arresten is beschikbaar op de website van het Centrum (www.diversiteit.be), onder de rubriek 'Wetgeving & rechtspraak'.

Voor de arresten van de Raad van State, Hof van Cassatie, Grondwettelijk Hof, het Hof van Justitie van de Europese Unie en het Europees Hof voor de

Rechten van de Mens wordt verwezen naar de resp. websites van deze instanties:

- » Hof van Justitie van de EU: <http://curia.europa.eu>
- » Europees Hof voor de Rechten van de Mens: www.echr.coe.int
- » Grondwettelijk Hof: www.const-court.be
- » Hof van Cassatie: www.cassonline.be
- » Raad van State: www.raadvst-consetat.be

Merk op dat het Centrum over de veruiterlijking van geloofsovertuigingen een afzonderlijk overzicht heeft gemaakt met de nodige verwijzingen naar de rechtspraak van de Raad van State e.a. (www.diversiteit.be/veruiterlijkingen).

Andere hoven en rechtbanken

Bij de rechtszaken die cursief zijn aangeduid, was het Centrum betrokken.

Datum	Hof	Criterium	Onderwerp	Uitspraak
10 januari 2012	Correctionele rechtbank Gent	'Raciale' criteria	Een man verwijt een trambestuurster dat ze blank is, vrouw en niet-moslim. Hij scheldt haar uit, klopt op de stuurcabine, beroept zich op de andere passagiers, zegt dat ze niets waard zijn bij gebrek aan reactie.	De rechtbank meent dat zijn uitspraken duidelijk vallen onder de noemer 'aanzetten tot racisme en discriminatie'.
10 januari 2012	Correctionele rechtbank Brugge	'Raciale' criteria	Een buschauffeur roept op de openbare weg tegen een man met donkere huidskleur: 'Zwarten, makak, ga terug naar uw land'.	Tijdens het proces geeft de man geen enkele blijk van schuldinzicht en wordt veroordeeld.
18 januari 2012	Correctionele rechtbank Antwerpen	<i>Seksuele geaardheid</i>	<i>Het slachtoffer maakt in een café kennis met jongeren. Na het verlaten van de zaak wordt hij zwaar toegetakeld. Hij meent meegelokt te zijn omwille van zijn seksuele geaardheid. De jongeren verklaren dat ze hem een goed pak slaag wilden geven.</i>	<i>De rechtbank meent dat het aspect seksuele geaardheid onvoldoende bewezen is maar dat er wel degelijk sprake is van volstrekt onaanvaardbaar en zinloos geweld.</i>
30 januari 2012	Correctionele rechtbank Dendermonde	'Raciale' criteria	Twee vrouwen delen dezelfde ziekenhuiskamer. De partner van één van de twee stelt vast dat de andere vrouw van Turkse afkomst is. Hij deelt aan de verpleger mede dat zijn familie geen kamer wenst te delen 'met een bruine'. Raadt aan zijn vrouw aan overal af te blijven om niet besmet te geraken en meent dat het ziekenhuis Turken bij Turken, en Belgen bij Belgen moet leggen.	Hij wordt veroordeeld wegens aanzetten tot discriminatie op grond van huidskleur.
8 februari 2012	Correctionele rechtbank Leuven	Geloofs-overtuiging	De dader sloeg een meisje dat het zwembad verliet. Hij was de mening toegedaan dat het voor een moslima niet hoorde dat ze het zwembad bezocht.	De dader werd veroordeeld tot 4 maanden cel en 50€ boete.

10 februari 2012	<i>Rechtbank van Eerste Aanleg Brussel</i>	<i>'Raciale' criteria</i>	<i>Vooreerst wordt een klacht ingediend in het kader van een procedure over het album 'Kuijfe in Congo'. Vervolgens wordt een vordering tot staking ingeleid tegen dit album. De vordering beoogt voornamelijk het verbod van verspreiding of deze te laten gepaard gaan met bepaalde verplichtingen (verwittiging, inleiding,...).</i>	<i>De Voorzitter van de rechtbank meent dat er voor de verwijten op burgerlijk vlak geen sprake is van belaging noch opdracht tot discriminatie. Voor de verwijten die gesteund zijn op strafrechtelijke inbreuken stelt hij vast dat er geen bijzonder opzet is.</i>
10 februari 2012	<i>Correctionele rechtbank Antwerpen</i>	<i>Geloofs-overtuiging</i>	<i>Twee personen betrokken bij Sharia4belgium worden vervolgd voor belaging ten aanzien van de nabestaanden van een, ondertussen overleden, politica, aanzetten tot haat, discriminatie en geweld jegens diverse politici en niet-moslims en dit alles op een bijzonder agressieve toon in filmpjes die verspreid worden via Youtube.</i>	<i>Daardoor schofferen ze ook gelovige moslims die hun geloof op een respectvolle wijze veruiterlijken en willen samenleven in een maatschappij met andersdenkenden. De filmpjes getuigen van een totaal gebrek aan burgerzin en brengen het recht op vrije meningsuiting in gevaar. Ze worden bij verstek veroordeeld.</i>
7 maart 2012	<i>Correctionele rechtbank Tongeren</i>	<i>'Raciale' criteria</i>	<i>Een man steekt opzettelijk een sikh-tempel in brand terwijl hij moest vermoeden dat er mensen in de tempel aanwezig waren.</i>	<i>De rechter oordeelt dat zijn daad is ingegeven door de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen de leden van de sikh-gemeenschap.</i>
19 maart 2012	<i>Hof van Beroep Luik</i>	<i>'Raciale' criteria</i>	<i>Een secretaresse werkzaam in een ministerieel kabinet lijkt niet te verdragen dat haar overste een donkere huidskleur heeft. Ze drukt zich meermaals racistisch of misprijzend uit. Tijdens een eindejaarsfeest voelt ze zich uitgedaagd door haar overste en dus slaat ze haar en slaat een glas stuk in haar aangezicht.</i>	<i>Het Hof besluit dat er geen sprake was van provocatie vanwege het slachtoffer en dat de oorzaak van het conflict tussen beide vrouwen wel degelijk uit een racistische hoek komt. Artikel 405quater van het Strafwetboek dient dus toegepast te worden.</i>
22 maart 2012	<i>Hof van Beroep Brussel</i>	<i>Burgerlijke staat</i>	<i>Een bediende beschikt over een aanvullend pensioen dat deel uitmaakt van zijn individuele arbeidsovereenkomst. De pensioenvoorwaarden voorzien dat de partner met wie gehuwd wordt na het nemen van het pensioen geen begunstigde kan zijn.</i>	<i>Het Hof weigert de discriminatie te erkennen op grond van het algemeen principe van niet-retroactiviteit van de wetten zoals terug te vinden in artikel 2 van het Burgerlijk Wetboek.</i>
30 maart 2012	<i>Correctionele rechtbank Antwerpen</i>	<i>Geloofs-overtuiging</i>	<i>Twee personen betrokken bij Sharia4belgium worden vervolgd voor belaging ten aanzien van de nabestaanden van een, ondertussen overleden, politica, aanzetten tot haat, discriminatie en geweld jegens diverse politici en niet-moslims en dit alles op een bijzonder agressieve toon in filmpjes die verspreid worden via Youtube.</i>	<i>Daardoor schofferen ze ook gelovige moslims die hun geloof op een respectvolle wijze veruiterlijken. De filmpjes getuigen van een totaal gebrek aan burgerzin en brengen het recht op vrije meningsuiting in gevaar. Het verstekvonnis dd. 10 februari 2012 wordt dan ook bevestigd mits een mildere straftoemeting.</i>
2 april 2012	<i>Correctionele rechtbank Dendermonde</i>	<i>Seksuele geaardheid</i>	<i>Een jonge man is op stap met een travestiet. In een uitgaansbuurt krijgt hij slaag van zogenoemde hangjongeren. Volgens een getuige is de holebigemeenschap in die buurt vaak het slachtoffer van zinloos geweld.</i>	<i>Op grond hiervan alsook de verklaringen van het slachtoffer besluit de rechtbank dat er sprake is van verzwarende omstandigheden, namelijk homohaat. De rechtbank motiveert omstandig de strafmaat.</i>
2 mei 2012	<i>Hof van Beroep Brussel</i>	<i>'Raciale' criteria</i>	<i>Een groep van negen jonge mannen wil een discotheek betreden maar de enige Belg van allochtone afkomst wordt geweigerd.</i>	<i>Tal van redenen inzake controle, veiligheid, pasjessysteem worden aangevoerd door de verdediging. Aangezien deze redenen niet kunnen hard gemaakt worden besluit het Hof tot weigering van toegang op grond van afkomst.</i>

4 mei 2012	Correctionele rechtbank Antwerpen	Geloofs- overtuiging en politieke overtuiging	<i>In een hele reeks youtube filmpjes laat F.B. zich in bijzonder grove en kwetsende woorden uit ten aanzien van een, onder- tussen overleden, politica die getroffen was door een ongeneeslijke ziekte. Ook andere politici worden zwaar op de korrel genomen. Een aantal van zijn uitlatingen betreffen niet-moslims.</i>	<i>De auteur werd veroordeeld tot 2 jaar met uitstel, maar 1 jaar effectief.</i>
15 mei 2012	Arbeidshof Brussel	Seksuele geaardheid	Een homoseksuele werknemer dient één klacht in bij de interne preventiedienst voor feiten die zowel konden vallen onder de toepassing van de wet van 25 februari 2003 (vroegere algemene anti- discriminatiewet) als onder de wetgeving inzake welzijn op het werk (wet van 4 augustus 1996). In beide wetgevingen is een vergoeding voorzien in het geval de werknemer die klacht heeft ingediend wordt ontslagen.	In casu ging het om één klacht betref- fende dezelfde feiten. Er kan dus geen sprake zijn van cumul van vergoedingen voorzien in beide wetgevingen aangezien ze dezelfde doelstelling hebben.
4 juni 2012	Correctionele rechtbank Dendermonde	'Raciale' criteria	<i>In 2005 worden op het kerkhof van Sint-Niklaas een aantal graven bescha- digd. Een lokaal krantje van een politieke partij beweert dat de daders van alloch- tone afkomst zijn, wat niet strookt met de werkelijkheid.</i>	<i>Pas een jaar na de feiten komen de schrijver van het artikel en de lokale hoofdredacteur in beeld. Ze worden uiteindelijk ook veroordeeld</i>
19 juni 2012	Correctionele rechtbank Doornik	'Raciale' criteria	Bij het verlaten van een bankagentschap komt de klant voorbij het loket. Hij formuleert er, in het bijzijn van andere klanten, manifest racistische bewoor- dingen ten aanzien van de persoon van Afrikaanse afkomst achter het loket.	Hij wordt veroordeeld tot drie maanden gevangenisstraf met drie jaar uitstel voor aanzetten tot haat.
28 juni 2012	Correctionele rechtbank Brussel	Seksuele geaardheid	In minder dan een maand tijd begaan de daders uiterst gewelddadige en niets ontziende aanvallen die blijken geven van een totaal misprijzen voor de slachtof- fers. Een jonge homoseksuele man onder- gaat een poging tot verkrachting.	De wijze waarop dit gebeurt is voor de rechter het bewijs dat de daad geïnspi- reerd was door de haat voor homosek- suele personen.
3 september 2012	Arbeids- rechtbank Brussel	'Raciale' criteria	<i>Een dame van Turkse afkomst sollici- teert voor een job bij een reisagentschap. Haar kandidatuur wordt niet geselec- teerd en later zal ze er in slagen om een schriftelijk bewijs terug te vinden van de reden van de weigering. Bij een tweede sollicitatie, voor een andere job, wordt ze aangenomen. De relatie met haar dienst- hoofd verloopt bijzonder moeilijk en uiteindelijk wordt ze ontslagen.</i>	<i>De rechtbank meent dat er wel degelijk sprake is van discriminatie bij de eerste sollicitatie maar dat er geen sprake is van pesten wegens haar afkomst noch van discriminatie bij het ontslag.</i>

10 september 2012	Politie-rechtbank Verviers	Geloofs-overtuiging	Een gemeente voerde een reglement in dat het verbergen van het gezicht en meer bepaald het dragen van een volledige hoofddoek verbood.	De rechtbank was van oordeel dat dit verbod geen onherstelbare schade berokkende aangezien de betrokkenen meermaals hun gezicht toonden (aan de verbaliserende agenten, op de hoorzitting enzovoort). Verder oordeelde de rechter dat het niet gaat om de uiting van godsdienstvrijheid, maar om de uiting van een persoonlijke overtuiging die mag worden ingeperkt aangezien de uiting niet verenigbaar is met het beginsel van de gelijkheid van vrouwen en mannen, van menselijke waardigheid, van respect voor de andere en van tolerantie. Tot slot was het volgens de rechter in het licht van de openbare veiligheid gerechtvaardigd dat iedereen op openbare plaatsen onmiddellijk door anderen herkenbaar moet zijn. Die wet is immers cruciaal om het recht op camerabewaking te garanderen.
18 september 2012	Arbeids-rechtbank Antwerpen	'Raciale' criteria	<i>Een poetsster van Marokkaanse afkomst beklaagt er zich over dat ze op het werk gepest wordt door haar directe baas. Na het verslag van de preventieadviseur wordt ze overgeplaatst naar een andere werklocatie. De overplaatsing gaat door maar niet naar de geplande werklocatie.</i>	<i>De rechtbank bevestigt dat 'pesten op het werk' niet mag verward worden met het uitoefenen van gezag binnen een werkrelatie. Daarenboven is bewezen dat de werknemster onvoldoende presteert en dat haar ontslag niets te maken heeft met haar klacht. Uiteindelijk spant ze een zaak in op grond van de anti-racismewet, maar deze wordt afgewezen aangezien ze al meer dan één jaar ontslagen is voor ze de vordering indient.</i>
18 september 2012	Hof van Beroep Brussel	'Raciale' criteria	Naar aanleiding van burenp Problemen wordt een klacht ingediend voor racistische pesterijen; een Filipijnse vrouw en haar kinderen worden publiekelijk uitgescholden voor 'apen die voortdurend de trap op- en afrennen'	Zowel de correctionele rechtbank van Nijvel als het hof van beroep in Brussel waren van oordeel dat gelet op de context waarin deze beledigingen werden geuit, er geen sprake kon zijn van racistische bedoelingen en dus ook niet van aanzetten tot racistische pesterijen.
24 september 2012	Arbeids-rechtbank Brussel	Geloofs-overtuiging	Een vrouw mag gedurende een maand als jobstudent op een ministerie aan de slag. Als ze zich aanbiedt om haar contract te tekenen, ziet de HR-medewerker dat ze een hoofddoek draagt en vertelt hij haar dat ze toch niet in aanmerking komt.	De rechtbank oordeelde dat er geen sprake is van indirect onderscheid aangezien het verbod gelovigen niet meer benadeelt dan niet-gelovigen: het geldt zowel voor moslims die een hoofddoek dragen als voor een niet-gelovige die uiting geeft aan zijn levensbeschouwing of politieke overtuiging.

22 oktober 2012	Arbeids- rechtbank Brussel	'Raciale' criteria	Een bank weigert in een finaal stadium van onderhandelingen en na een interne personeelsswissel om een handelsagentschap-overeenkomst af te sluiten met een vennootschap zolang een kandidaat zelfstandig kantoordirecteur van Iraanse origine hiervan mede-zaakvoerder is. De kandidaat weerlegt de argumentatie die de bank voor de weigering inroept en roept elementen in die een discriminatie op basis van zijn herkomst kunnen doen vermoeden.	De voorzitter oordeelt dat de arbeidsrechtbank materieel bevoegd is. De notie 'arbeidsbetrekking' in de Antiracismewet heeft een autonome gemeenschapsrechtelijke betekenis, die de klassieke nationale bevoegdheidscriteria doorbreekt. De alleen zetelende voorzitter verwijst de zaak door naar de arbeidsrechtbank in haar normale samenstelling omdat de bevoegdheid van de stakingsrechter geënt is op de vordering tot staken. De verzoeker vorderde initieel enkel de vaststelling van de discriminatie en een forfaitaire schadevergoeding.
30 november 2012	Correctionele rechtbank Antwerpen	Geloofs- overtuiging	<i>Opnieuw wordt er aangezet tot discriminatie, haat en geweld ten aanzien van niet- of anders gelovigen. Deze keer worden de filmpjes verspreid naar aanleiding van de tussenkomst van de politie bij een vrouw die de niqab droeg en de rellen die daardoor ontstonden.</i>	<i>De auteur werd veroordeeld tot 6 maanden cel.</i>
5 december 2012	Hof van beroep Brussel	'Raciale' criteria	De eisers vonden dat de strip 'Kuifje in Congo' racistische uitlatingen bevatte. Ze eisten in het kader van een burgerlijke rechtsvordering dat uitgeverij Casterman en SA Moulinsart de verkoop van de strip volledig stopzetten.	Het hof van beroep bevestigde de uitspraak in eerste instantie van 10 februari 2012. Het hof was onder meer van oordeel dat Hergé, uitgeverij Casterman en SA Moulinsart niet bewust aanzetten tot haat, discriminatie en segregatie in de zin van de antidiscriminatiewet. De eis werd afgewezen.
6 december 2012	Hof van Beroep Gent	Handicap	<i>Een dame met motorische handicap wordt tot twee maal toe geweigerd in een eetgelegenheid omdat ze vergezeld is van haar assistentiehond. De tweede weigering wordt vastgesteld door een gerechtsdeurwaarder. In eerste aanleg beslist de rechter te Dendermonde wel degelijk dat het gaat om een directe discriminatie (4 november 2009).</i>	<i>In hoger beroep wordt de uitspraak bevestigd met uitzondering van de bekendmaking door aanplakking. Deze maatregel moet immers tot doel hebben de gewraakte daad te doen ophouden. Het Hof meent dat de dwangsom en de schadevergoeding daartoe volstaan.</i>



3.

ENKELE INTERESSANTE UITSPRAKEN

Hof van Justitie van de Europese Unie

Arrest van het Hof (Tweede kamer) van 19 april 2012 (verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend door het Bundesarbeitsgericht - Duitsland) - Galina Meister / Speech Design Carrier Systems GmbH (Zaak C-415/10)

(Richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG en 2006/54/EG - Gelijke behandeling in arbeid en beroep - Werknemer die aannemelijk maakt dat hij voldoet aan in vacature vermelde voorwaarden - Recht van deze werknemer om te vernemen of werkgever andere sollicitant in dienst heeft genomen)

Artikel 8, lid 1, van 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 afstamming, artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij een werknemer die aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden van een vacature en die niet is geselecteerd, niet het recht geven om te vernemen of de werkgever aan het einde van de wervingsprocedure een andere sollicitant in dienst heeft genomen.

Toch kan niet worden uitgesloten dat de weigering van een verwerende partij om toegang te verlenen tot informatie, een van de factoren kan vormen waarmee rekening moet worden gehouden in het kader van de vaststelling van feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden. Het staat aan de verwijzende rechter om op grond van alle omstandigheden van het voor hem aanhangige geding na te gaan of dit in het hoofdgeding het geval is.

Europees Hof voor de Rechten van de Mens

Manzanas Martin vs. Spanje, 3 april 2012

Katholieke priesters zijn sinds 22 jaar opgenomen in het algemeen stelsel van de Sociale zekerheid en konden dus voldoen aan de minimumvereisten inzake bijdragen zodat ze van een ouderdomspensioen kunnen genieten.

Dit was niet het geval voor priesters van de Evangelische kerk. Daarenboven konden deze laatsten, in tegenstelling tot de katholieke priesters evenmin genieten van maatregelen om hun situatie voorafgaandelijk aan hun opname in het algemene stelsel van de Sociale zekerheid te regulariseren. Er is dus wel degelijk sprake van discriminatie op grond van geloofsovertuiging.

B.S. vs. Spanje, 24 juli 2012

De zaak betreft de aanhouding door de politie van een Nigeriaanse vrouw die als prostitué werkt in een wijk in de buurt van Palma de Majorca. Het Hof werpt op dat de overheid met onvoldoende en efficiënte spoed is opgetreden om te weten te komen wat er gebeurde tijdens de twee aanhoudingen op de openbare weg.

Het Hof meent dat wanneer de overheden van de Staat gewelddadige incidenten moeten onderzoeken, ze steeds alle maatregelen moeten nemen om na te gaan of er sprake is van een racistische motivering en om na te gaan of haat of vooroordelen gebaseerd op de etnische afkomst van het slachtoffer een rol hebben gespeeld bij de gebeurtenissen.

Nationale rechtspraak

Hof van Cassatie, 10 september 2012

Een kankerpatiënte heeft ingevolge de behandeling te kampen met kaalheid. Daarom draagt ze een hoofddoek. Samen met haar gezin gaat het slachtoffer uit voor een etentje. De dienstster wijst er op dat hoofddeksels niet toegelaten zijn. Het slachtoffer stelt een vordering tot staking in op grond van discriminatie omwille van gezondheidstoestand en de rechter van de rechtbank van Eerste Aanleg te Hoei kent op 26 mei 2010 haar vordering toe. De uitbater van de zaak gaat evenwel in beroep en het Hof van Beroep te Luik verwerpt de vordering op 22 februari 2011 aangezien 'kleding' geen beschermd criterium is in de antidiscriminatiwet. Het Hof van Cassatie hekelt de verkeerde interpretatie van de wet, verbreekt het arrest en zendt de zaak voor verdere afhandeling naar het Hof van Beroep te Bergen.

Hof van Beroep Gent, 6 december 2012

Een dame met motorische handicap wordt tot tweemaal toe de toegang geweigerd tot een eetgelegenheid omdat ze vergezeld is van haar assistentiehond. De tweede weigering wordt vastgesteld door een gerechtsdeurwaarder. In eerste aanleg beslist de rechter te Dendermonde wel degelijk dat het gaat om een directe

discriminatie (4 november 2009). In hoger beroep wordt de uitspraak bevestigd met uitzondering van de bekendmaking door aanplakking. Die maatregel moet immers tot doel hebben de gewraakte daad te doen ophouden. Het hof meent dat de dwangsom en de schadevergoeding daartoe volstaan.

Europees comité voor sociale rechten van de Raad van Europa, 21 maart 2012

Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH)

vs. België, klacht nr. 62/2010

Het Europees comité voor sociale rechten van de Raad van Europa oordeelde dat België een aantal bepalingen van het Europees Sociaal Handvest in verband met Roma heeft geschonden. Het oordeelde dat 'het niet erkennen van 'caravans' als woning door het Waals Gewest' en 'het bestaan van kwaliteitscriteria voor onaangepaste woningen (...) in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en het Vlaams Gewest' een 'schending' inhield van twee artikels van het Europees Sociaal Handvest die samen garanderen dat gezinnen zonder onderscheid recht hebben op sociale en economische bescherming. Als andere bronnen van schending van artikels E en 16 van het Europees Sociaal Handvest worden nog aangehaald 'het te beperkte aantal toegankelijke terreinen', het feit dat 'de overheid onvoldoende doet om aan deze situatie te verhelpen', dat 'onvoldoende rekening wordt gehouden met de specifieke situatie van Romagezinnen in stedenbouwkundige wetgeving (bestemming, woonzones) en bij de omzetting ervan', en 'het verdrijven' van Romagezinnen van terreinen waar ze illegaal verblijven. Het Europees comité voor sociale rechten van de Raad van Europa oordeelde dat België ook de artikels E en 30 van het Europees Sociaal Handvest schond die samen zonder onderscheid het recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting garanderen.

Comité voor de rechten van de mens, mededeling nr. 1852/2008 n.a.v. de 106e zitting (15/10-2/11/2012).

Een jonge sikh die een keski draagt (een klein, donkerkleurig licht stuk stof, vaak als ondertulband gebruikt) wordt van een openbare school gestuurd wegens schending van de Franse onderwijswetgeving. Nadat hij alle beroepsprocedures heeft doorlopen, dient hij een klacht in bij het Comité voor de rechten van de mens.

Het Comité oordeelt dat het dragen van een keski wel degelijk ingegeven is door de godsdienst van de jongen en dat het verbod het recht op godsdienstvrijheid beperkt. Een dergelijke beperking kan bedoeld zijn om de rechten en vrijheden van anderen, de openbare orde en de openbare veiligheid te beschermen. Frankrijk legt echter geen overtuigende bewijzen voor dat het dragen van de keski een bedreiging vormt voor de rechten en vrijheden van de andere leerlingen of voor de orde in de schoolinstelling. Bovendien is de definitieve uitsluiting van de leerling een buitenmaatse maatregel.



4.

GERECHTELIJKE STAPPEN VAN HET CENTRUM

Op het gebied van discriminatiebestrijding beschikt het Centrum over de wettelijke mogelijkheid om in rechte op te treden op basis van de Antiracismewet van 30 juli 1981, de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 (alook inzake 'discriminerende' pesterijen op het werk op basis van de Welzijnswet van 4 augustus 1996, Hoofdstuk Vbis) en de Negationismewet van 23 maart 1995.

In de praktijk kiest het Centrum eerder uitzonderlijk voor de gerechtelijke weg.⁹⁹ De afgelopen 10 jaar ging het in totaal over 153 afzonderlijke zaken of nog geen 2% van de behandelde dossiers. De voorkeur gaat uit naar een constructieve dialoog en indien mogelijk een 'onderhandelde oplossing'. Als het Centrum dan toch zelf een rechtsvordering instelt – desgevallend naast het slachtoffer – dan is dit doorgaans ingegeven door de bijzondere ernst van de feiten (vooral bij haatmisdrijven), de juridische precedentwaarde of opportuniteit om via gerechtelijke weg een bredere maatschappelijke impact te hebben (*strategic litigation*).

Rechtsvorderingen in 2012

Onder 'rechtsvorderingen' worden zowel de burgerrechtelijke (stakingen)vorderingen als de burgerlijke partijstellingen in strafzaken van het Centrum begrepen, op basis van de Antiracismewet, Antidiscriminatiewet en/of Negationismewet (niet: eenvoudige klachten). De gegeven cijfers zijn gebaseerd op het aantal interne beslissingen om in rechte op te treden, gevalideerd door de Raad van Bestuur van het Centrum (zelfs al wordt de zaak pas het volgende jaar effectief ingeleid of komt het alsnog tot een dading of andere buitengerechtelijke oplossing).

In 2012 besliste het Centrum 'slechts' in 5 dossiers om in rechte op te treden, een daling van 2/3 ten opzichte van het voorgaande jaar (en tegenover het globale gemiddelde van de afgelopen 10 jaar, zie verder). Concreet betreft het de volgende zaken:

- » Burgerlijke partijstelling in de schokkende zaak over homofoob geweld met dodelijk gevolg voor een jongeman in Luik;
- » Burgerlijke partijstelling in een andere schokkende zaak over homofoob geweld, eveneens met dodelijk

gevolg voor een dakloze oudere man in Luik;

- » Burgerlijke partijstelling in een nieuwe zaak tegen de woordvoerder van Sharia4Belgium, wegens aanzetten tot haat tegenover niet-moslims;
- » Vordering tot staking in een dossier over directe discriminatie op grond van nationale of etnische afstamming van een kandidaat-uitzendkracht;
- » Vordering tot staking in een dossier over directe discriminatie op grond van handicap en weigering van redelijke aanpassingen ten aanzien van een persoon met gezichtsbeperking (tijdens de redactie van het jaarverslag waren de onderhandelingen over een eventuele dading nog lopende).

Het laatste dossier is illustratief voor de voorrang die het Centrum geeft aan 'onderhandelde oplossingen': zelfs wanneer het dossier feitelijk en juridisch glashelder is, perspectieven biedt op interessante rechtspraak en het slachtoffer toestemming verleent, dan houdt het Centrum de deur open voor een buitengerechtelijke afhandeling (die dan uiteraard op zijn minst een voor het slachtoffer aanvaardbare vorm van herstel inhoudt). Het relatief lage aantal rechtszaken in 2012 kan in belangrijke mate verklaard worden door de verfijning van de buitengerechtelijke strategie van het Centrum en de resultaten die in 2012 op dit terrein zijn geboekt (zie 'Onderhandelde oplossingen', p.152).

Naast voormelde rechtsvorderingen diende het Centrum in 2012 20 eenvoudige klachten in, waarbij het bevoegde parket werd verzocht om mogelijke inbreuken op de Antiracisme-, Antidiscriminatie- of Negationismewet te onderzoeken (in 2011 waren dat er 32). In 9 gevallen was er sprake van strafbare haatboodschappen: aanzetten tot haat, discriminatie of geweld (7) en/of negationisme (4). Deze feiten hadden telkens een antisemitische, racistische, islamofobe en/of homofobe inslag. Daarnaast diende het Centrum 7 eenvoudige klachten in naar aanleiding van fysiek geweld met racistisch (4) of homofoob (3) motief. De overige klachten hadden betrekking op gevallen van racistische of homofobe beledigingen en pesterijen (2) en discriminatie op grond van origine of geloof door resp. een immokantoor en een fitnesszaak.

De afgelopen 10 jaar koos het Centrum slechts in 153 afzonderlijke zaken voor de gerechtelijke weg, of nog geen 2% van de behandelde dossiers. De voorkeur gaat uit naar een constructieve dialoog en indien mogelijk een 'onderhandelde oplossing'.

⁹⁹ In het jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011 (p. 141) wordt meer uitgebreid stilgestaan bij de rol en de strategie van het Centrum in gerechtelijke dossiers.

De eenvoudige klachten moeten als juridische démarche duidelijk onderscheiden worden van een eventuele burgerlijke partijstelling in een latere fase door het Centrum, en worden daarom niet meegeteld als rechtsvordering. Merk ook op dat het Centrum in eenvoudige klachten ook kan aansturen op alternatieve maatregelen.¹⁰⁰

Balans van de afgelopen 10 jaar

Bij de publicatie van dit jaarverslag gaat het Centrum – opgericht bij wet van 15 februari 1993 – zijn 20ste bestaansjaar in en zijn er ook 10 jaren verstreken sinds de uitbreiding van zijn bevoegdheid naar de zgn. ‘niet-rationale’ discriminatiegronden, waaronder handicap, seksuele geaardheid, leeftijd en geloof of levensbeschouwing.

Ter gelegenheid van deze verjaardag kan dan ook een algemene balans opgemaakt worden van de rechtsvorderingen die het Centrum sinds 2003 ingesteld heeft op basis van de Antidiscriminatie- en Antiracismewet (en Negationismewet). Merk op dat de cijfers in de volgende grafieken een klein verschil kunnen vertonen met de gegevens uit vorige jaarverslagen, omdat er

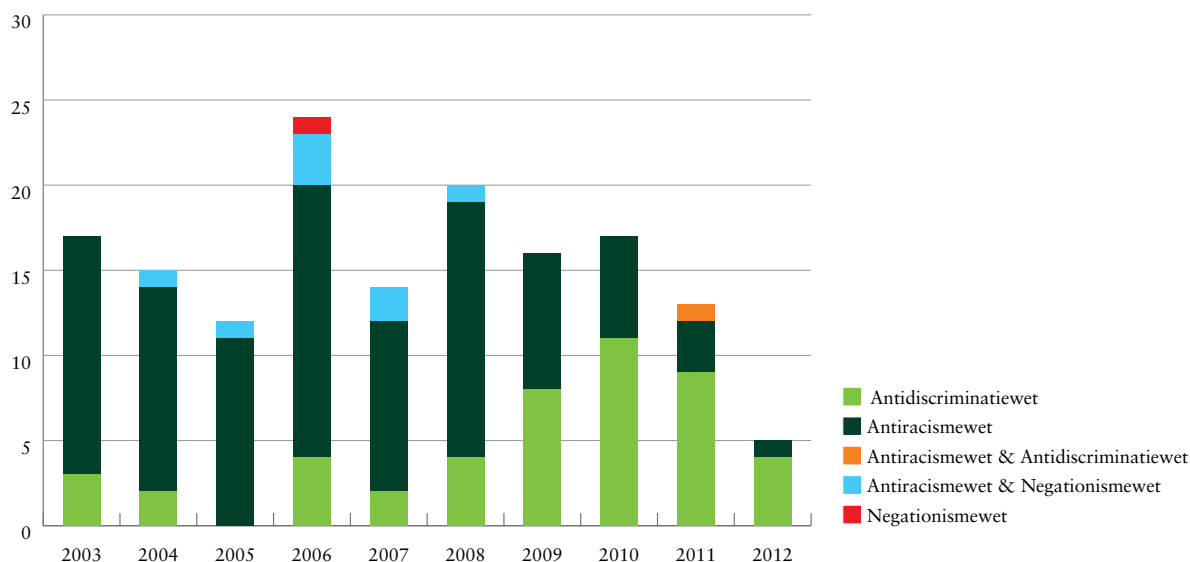
geen dubbeltelling is van enkele rechtszaken die door de jaren heen meermaals voor de Raad van Bestuur van het Centrum werden gebracht (bijvoorbeeld om een burgerlijke partijstelling aan te vullen).

Zoals hoger al vermeld, was het Centrum de afgelopen 10 jaar partij in 153 rechtszaken. Grafiek 26 toont aan dat de rechtsvorderingen tot 2008 overwegend betrekking hadden op de Antiracismewet, maar dat sinds 2009 de Antidiscriminatiewet de bovenhand heeft gekregen. Deze evolutie kan verklaard worden door het feit dat de Antiracismewet al van kracht is sinds 1981, terwijl het Centrum de eerste jaren na de inwerkingtreding van de Antidiscriminatiewet van 2003 vooral heeft ingezet op bekendmaking en sensibilisering. De enkele procedures die toen toch werden ingesteld, handelden vooral over discriminatie op grond van seksuele geaardheid en homofobe haatmisdrijven.

Het kantelpunt in 2008-2009 is mede het gevolg van de hervorming en harmonisering van de antidiscriminatiewetgeving in 2007, en de daarop volgende beslissing van het Centrum om zijn diensten Racisme en Niet-rationale discriminatie te laten samenvloeien in eenzelfde departement Discriminatie. Binnen deze nieuwe structuur werd zowel de gerechtelijke als de buitengerechtelijke strategie op eenzelfde leest geschoeid. Daarnaast was er ook een bewuste strategische keuze om principerechtspraak te vestigen rond o.m. handicap.

¹⁰⁰ Meer hierover in het studierapport ‘Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven’ (2012, LINC i.o.v. het Centrum). Beschikbaar op www.diversiteit.be, rubriek ‘publicaties’.

Grafiek 26: *Rechtsvorderingen op basis van de Antiracismewet, Antidiscriminatiewet en Negationismewet*



Tabel 6: *Rechtsvorderingen per discriminatiegrond* ¹⁰¹

Aantal per criteria per jaar											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Eind-totaal
'Raciale' criteria	14	12	11	16	10	15	8	6	3	1	96
Handicap; gezondheid	1			1	1	3	1	5	3	1	16
Seksuele geaardheid	2	2		2			3	2	3	2	16
Geloof of levensbeschouwing				1	1		1	3	4	1	11
Negationisme		1	1	4	2	1					9
Leeftijd						1	2				3
Vermogen							1	1			2
Eindtotaal	17	15	12	24	14	20	16	17	13	5	153

Hoewel het totale aandeel van de rechtszaken met betrekking tot de Antiracismewet over 10 jaar heen beduidend hoger ligt dan het geval is voor de Antidiscriminatiewet (en bijvoorbeeld handicap, seksuele geaardheid en leeftijd in het bijzonder), kan vandaag bezwaarlijk worden gesteld dat er disproportionele aandacht zou zijn voor 'raciale' discriminatie.

Wel is er sinds 2009 een verschuiving naar dossiers aangaande geloof of levensbeschouwing, wat in zekere zin een weerspiegeling is van een soort 'nieuw' racisme dat niet – of althans minder openlijk – gericht is tegen de origine of huidskleur van mensen maar wel tegen godsdienst en cultuur. Het Centrum is bezorgd over de toenemende islamofobie, maar even goed over religieuze radicalisering. De extremen voeden elkaar en werken de maatschappelijke polarisering in de hand. Om die reden achtte het Centrum het noodzakelijk om zich burgerlijke partij te stellen in enkele recente zaken over misdrijven geïnspireerd door haat of onverdraagzaamheid tegen moslims of tegen niet-moslims.

Daarnaast stelt het Centrum een stijgende tendens vast om uiterlijke tekenen van geloof of levensbeschouwing (in de praktijk vooral de islamitische hoofddoek) uit het maatschappelijke leven te bannen. Dergelijke praktijken en reglementen kunnen uiteraard niet zomaar als islamofobie bestempeld worden, maar blijken op

het niveau van bijvoorbeeld het personeelsbeleid of het commercieel beleid van bedrijven toch vaak ingegeven door voormelde maatschappelijke gevoeligheden. Nog afgezien van de vraag of deze evolutie bevorderlijk is voor de diversiteit, is er volgens het Centrum in heel wat gevallen wel degelijk sprake van discriminatie. Door een aantal van deze zaken voor de rechtbank te brengen, streeft het Centrum naar meer duidelijkheid en rechtszekerheid.

Kijkt men verder naar de aard van de procedures, dan moet vastgesteld worden dat ongeveer 70% van de vorderingen van de afgelopen 10 jaar een strafrechtelijk karakter heeft. Grafiek 27 geeft een beeld per jaar. Sinds 2008 is het belang van de burgerrechtelijke (stakings)vordering in dossiers over discriminatie toegenomen, opnieuw als gevolg van de wetswijziging in 2007. Voordien was ten aanzien van 'raciale' discriminatie in principe enkel een strafprocedure mogelijk.

Grafiek 28 illustreert dat de gerechtelijke strategie van het Centrum door de jaren heen globaal gezien vooral gericht is tegen haatmisdrijven (strafrechtelijk), gevolgd door discriminatie (overwegend burgerrechtelijk) en in mindere mate hate speech (strafrechtelijk).

In bijna 9 van de 10 rechtszaken over haatmisdrijven was er sprake van (ernstig) fysiek geweld. De discriminatiezaken zijn over de gehele periode beschouwd voor de ene helft arbeidsgerelateerd (voornamelijk werving/selectie en ontslag) en hebben voor de andere helft betrekking tot goederen en diensten (voornamelijk huisvesting en horeca). Maar ook hier is er vanaf 2009

¹⁰¹ Eenvoudigheidshalve wordt in de tabel uitgegaan van de meest 'manifeste' discriminatiegrond, terwijl in realiteit sommige dossiers betrekking hadden op meerdere gronden zoals bijvoorbeeld geloof en etnische origine (raciaal) of de combinatie van negationisme en antisemitische *hate speech* (raciaal).

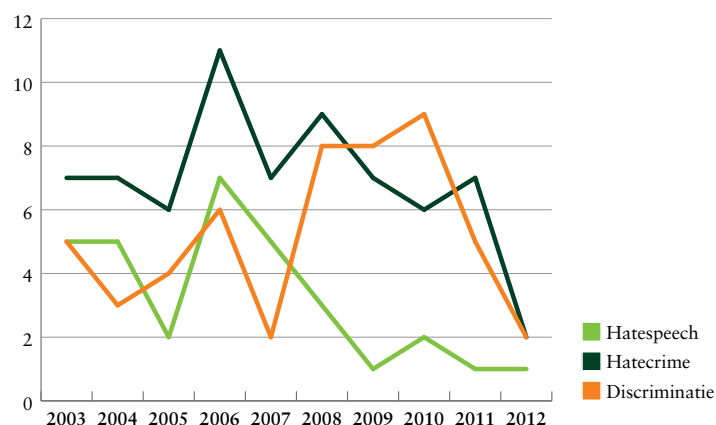
een zekere accentverschuiving merkbaar: 60% van de zaken voor de arbeidsrechtbanken dateert immers van de laatste 4 jaar. Deze evolutie kan opnieuw gerelateerd worden aan de betere burgerrechtelijke bescherming na de wetswijziging van 2007, maar is ook een gevolg van de toegenomen expertise binnen het Centrum in de

vaak complexere arbeidszaken. Wanneer het Centrum zich tot slot uitzonderlijk burgerlijke partij stelt in zaken over hate speech, dan gaat het meestal over georganiseerde of flagrante vormen van aanzetten tot haat, discriminatie of geweld.

Grafiek 27: *Rechtsvorderingen in straf- en burgerrechtelijke procedures*



Grafiek 28: *Rechtsvorderingen volgens de aard van de feiten*





5.

ONDERHANDELDE OPLOSSINGEN

Volgens de wet van 15 februari 1993 is het Centrum in het kader van de dossierbehandeling bevoegd om 'elke bemiddelingsopdracht uit te voeren die het nuttig acht'. Deze rol van het Centrum mag echter niet begrepen worden in de zin van de Bemiddelingswet van 22 maart 2005. Het Centrum treedt onafhankelijk op, maar beperkt zich gezien zijn wettelijke opdracht om discriminatie te bestrijden, niet tot het faciliteren van de onderhandeling tussen de betrokken partijen. Indien de feiten dit toelaten, neemt het Centrum ook inhoudelijk standpunt in over de discriminatievraag en zal het zich desgevallend aan de zijde van het slachtoffer scharen.

Wél geeft het Centrum zo mogelijk de voorkeur aan buitengerechtelijke oplossingen. Met akkoord van de melder (slachtoffer) wordt de tegenpartij in kennis gesteld van de melding en uitgenodigd om zijn versie van de feiten en eventuele argumentatie over te maken. Indien er voldoende aanwijzingen van een inbreuk op de Antiracisme- of Antidiscriminatiewet zijn, tracht het Centrum eerst om via dialoog tot een akkoord te komen dat aanvaardbaar is voor alle betrokken partijen. Het gaat hier dus vooral over een proces van verzoening of onderhandeling (informeel of formeel, naar gelang de aard van het dossier en de houding van de partijen), eerder dan bemiddeling in de strikte zin.

In een ideaal scenario komt het tot een akkoord over de volgende aspecten:

- » Erkennen van de discriminatie of fout;
- » Herstel of genoegdoening voor het slachtoffer (excuses, nieuwe kans, vergoeding, ...);
- » Formele verbintenis van non-discriminatie naar de toekomst;
- » Zo nodig structurele en/of preventieve maatregelen (aanpassing beleid, vorming, ...);
- » Communicatie van het resultaat (eventueel in geanonimiseerde vorm) voor sensibiliseringsdoeleinden.

Voormelde aanpak is vooral van toepassing in civiele discriminatiekwesties. In strafrechtelijke aangelegenheden is de zaak in handen van de politie en de gerechtelijke overheden, wat niet belet dat het Centrum via een eenvoudige klacht of desgevallend als burgerlijke partij kan aansturen op bijvoorbeeld bemiddeling in strafzaken of andere alternatieve maatregelen.¹⁰² Wat

haatboodschappen (o.a. op het internet) betreft, hangt de aanpak van het Centrum af van de aard en context van de feiten.¹⁰³

Buitengerechtelijke resultaten in 2012

Na de hervorming en harmonisering van de Antidiscriminatie- en Antiracismewet in 2007, trok het Centrum de lijn door in zijn interne organisatie en aanpak van dossiers. Naast een verfijning van de gerechtelijke strategie, werd de buitengerechtelijke aanpak via dialoog en onderhandeling verder uitgebouwd.

Sindsdien kwam het zelfs in enkele dossiers waar al een mandaat werd bekomen om in rechte op te treden uiteindelijk toch nog tot een buitengerechtelijke oplossing. Voor 2010 en 2011 betreft het de volgende zaken:

- » Weigering van redelijke aanpassingen ten behoeve van een werkneemster die zich moeilijk kan verplaatsen (2010): aanpassingen alsnog bekomen;
- » Ontslag ingevolge zwangerschap en medische complicaties (2011): dading met schadevergoeding;
- » Deelname van koppels van hetzelfde geslacht aan danslessen (2011): schriftelijk engagement om beleid aan te passen.

Maar ook in heel wat andere dossiers kwamen er 'onderhandelde oplossingen' tot stand. Sinds 2012 zijn deze in geanonimiseerde vorm consulteerbaar op de website van het Centrum.

Zoals hoger al werd vermeld, kan de opvallende daling van het aantal rechtsvorderingen in 2012 in belangrijke mate verklaard worden door het succes van de onderhandelingsstrategie. Een aantal concrete voorbeelden is opgenomen bij de dossiercijfers in Hoofdstuk 2. Hierna volgt een meer algemene beschouwing van deze resultaten.

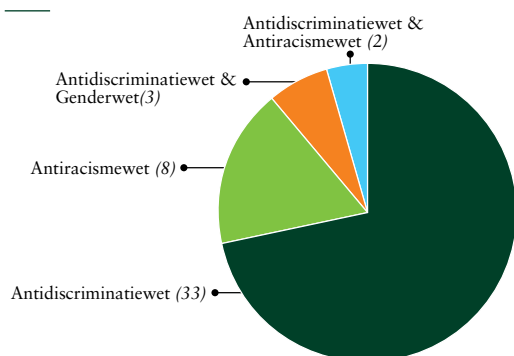
In 2012 noteerde het Centrum 46 onderhandelde oplossingen. Ter illustratie: dat is ongeveer 15% van de (afgesloten) dossiers over discriminatie (dus niet: haatmisdrijven en hate speech) waarin er volgens het Centrum effectief sprake was van (een feitelijk

¹⁰² Meer hierover in het studierapport 'Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven' (2012, LINC i.o.v. het Centrum). Beschikbaar op www.diversiteit.be, rubriek 'publicaties'.

¹⁰³ Meer hierover in de focus 'Vrijheid van meningsuiting: uitlatingen die kwetsen, schokken of verontrusten', in het jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011.

vermoeden van) discriminatie.¹⁰⁴ Grafiek 29 toont aan dat ruim drie kwart van de resultaten betrekking heeft op de Antidiscriminatiewet, in enkele gevallen in samen- spel met de Genderwet (3) of de Antiracismewet (3).

Grafiek 29: Onderhandelde oplossingen in 2012 met betrekking tot de Antidiscriminatie- en Antiracismewet (n=46)



Bijna de helft van de onderhandelde oplossingen werd bekomen in dossiers over handicap en gezondheidstoestand. Discriminatie op basis van deze gronden blijkt vaak nog het gevolg van een gebrek aan kennis van de wet, onderschatting van de capaciteiten en vaardigheden van de betrokken personen, of nog de rol van redelijke aanpassingen. Het is doorgaans gemakkelijker om deze situaties via minnelijke weg uit te klaren dan gevallen van discriminatie die ingegeven zijn door meer hardnekkige vooroordelen.

Over het algemeen zijn personen en organisaties sneller bereid om met het Centrum in dialoog te gaan rond 'niet-opzettelijke' vormen van discriminatie. Onderhandelde oplossingen komen pas tot stand als er harde bewijzen op tafel liggen.

Globaal gezien hebben ruim de helft van de onderhandelde oplossingen betrekking op het aanbod van of de toegang tot goederen en diensten (bank- en verzekeringswezen, huisvesting, horeca, vervoer, ...) dan wel deelname aan bepaalde activiteiten zoals het verenigingsleven. Met uitzondering van twee onderwijsgerelateerde

dossiers, situeren de andere resultaten zich binnen de arbeidssfeer.

Grafiek 30 geeft voor elke discriminatiegrond de verdeling per domein weer.

In nagenoeg alle gevallen waarin een individueel slachtoffer betrokken was (36), kwam het tot een vorm van herstel in de vorm van excuses, herziening van een weigeringsbeslissing, een nieuwe kans en/of andere maatregelen. In 5 arbeidsgerelateerde dossiers ontving het slachtoffer een effectieve schadevergoeding tussen 3 en 6 maanden brutoloon (naar analogie met de forfaitaire bedragen in de Antidiscriminatie- en Antiracismewet). In drie van deze zaken ging het over discriminatie bij werving en selectie op grond van leeftijd, handicap of politieke overtuiging, in de twee andere over ontslag op grond van handicap of gezondheid/gender. In nog een ander dossier over discriminatie op grond van handicap betaalde een luchtvaartmaatschappij een schadevergoeding na het weigeren van redelijke aanpassingen aan een passagier.

Kritische reflectie

In het Equinet rapport 'Providing Independent Assistance to Victims of Discrimination' (2012) worden de voor- en nadelen van zogenoemde 'alternative dispute resolution' met elkaar afgewogen. Positief is alleszins dat het doorgaans een snellere en goedkopere insteek is dan een gerechtelijke procedure, minder polariserend werkt tussen de betrokken partijen en meer ruimte biedt voor creatieve oplossingen. Bovendien hangt het resultaat niet louter af van bewijs of andere juridische argumenten, wat toch vaak een moeilijk punt is in discriminatiedossiers (zie in dit verband o.m. ook de FRA studie 'Access to justice in cases of discrimination in the EU. Steps to further equality', 2012).

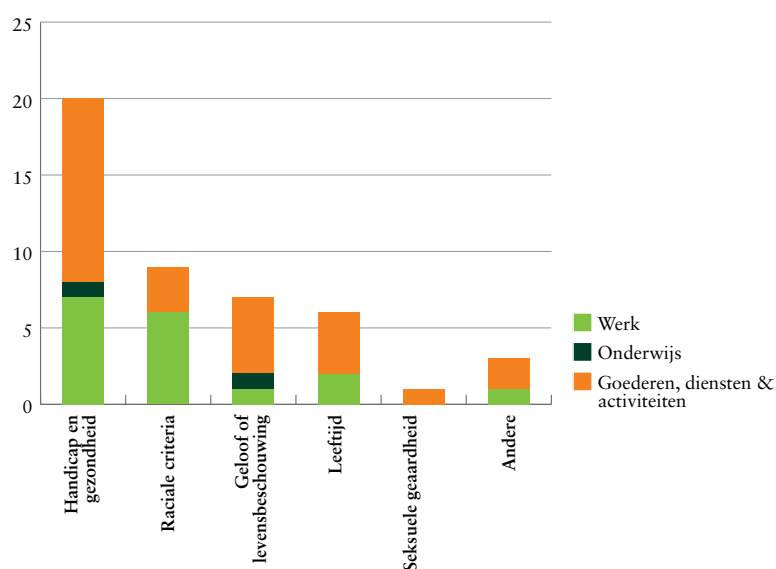
Anderzijds stelt het Centrum vast dat de dialoogbereidheid van de tegenpartij niet altijd oprecht is en men vaak vooral wil testen hoe sterk de zaak van het slachtoffer is. Over het algemeen zijn personen en organisaties sneller bereid om met het Centrum in dialoog te gaan rond 'niet-opzettelijke' vormen van discriminatie (en dan vooral wanneer het gaat over handicap, zie hoger) terwijl onderhandelde oplossingen in dossiers over bijvoorbeeld raciale discriminatie meestal pas tot stand komen als er harde bewijzen op tafel liggen. Als het dan tot een buitengerechtelijke regeling komt met financieel of ander herstel voor het slachtoffer, dan is dat voor de tegenpartij niet zelden een manier om imago schade te vermijden.

¹⁰⁴ Dit percentage is gebaseerd op het aantal afgesloten discriminatiedossiers in 2012, waarin er – op basis van de beschikbare informatie – volgens het Centrum effectief sprake was van een inbreuk op de antidiscriminatiewetgeving of minstens een duidelijk vermoeden in die zin (n=328). Een aantal van de 46 dossiers met onderhandelde oplossingen waren technisch gezien nog niet afgesloten op 21/12/2012 en het gegeven percentage is dus approximatief.

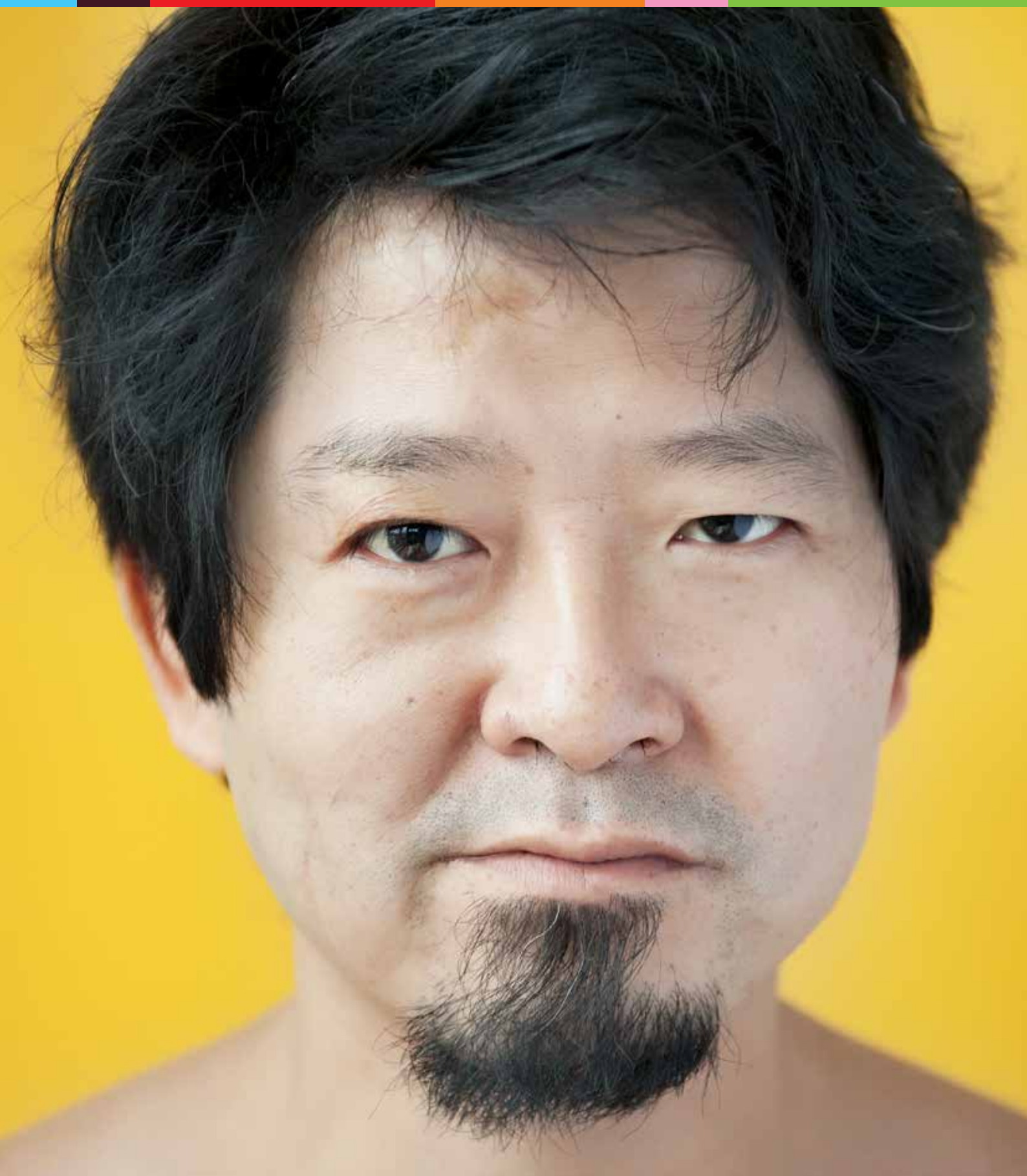
Het Centrum biedt in de eerste plaats bijstand aan individuele slachtoffers, maar wil vanuit zijn wettelijke opdracht ook op een meer structurele wijze strijden tegen discriminatie. Een zorgvuldig en gericht gebruik van gerechtelijke procedures (strategic litigation) is hiertoe één van de middelen. Zeker wanneer een individueel dossier perspectief biedt op belang-

rijke rechtspraak, moeten de voor- en nadelen van een onderhandelde oplossing dus zorgvuldig afgewogen worden. Als het slachtoffer toch genoeg neemt met een minnelijke schadevergoeding, dan verwacht het Centrum ook nog een breder en concreet engagement rond non-discriminatie.

Grafiek 30: *Onderhandelde oplossingen per discriminatiegrond en domein (n=46)*¹⁰⁵



¹⁰⁵ Eenvoudigheidshalve wordt in de grafiek uitgegaan van de meest 'manifeste' discriminatiegrond, terwijl in realiteit sommige dossiers betrekking hadden op meerdere gronden.





Hoofdstuk 5.

AANBEVELINGEN

Sleutelwoord	Onderwerp
Handicap - huisvesting	Aanbeveling over verblijfsomstandigheden om te kunnen genieten van de bepalingen van het decreet van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces voor niet-Europese minderjarigen. Nu moeten deze kinderen het onzekere bestaan van hun ouders delen in een omgeving die niet aan hun handicap is aangepast. Sommige meervoudig gehandicapte kinderen zitten thuis afgezonderd van de buitenwereld zonder bijstand of aangepaste verzorging.
Handicap - werkgelegenheid	Aanbevelingen met betrekking tot de verplichting van redelijke aanpassingen in het kader van de beroepsherinschakeling van werknemers met een handicap. Duizenden onder hen zouden een professionele activiteit kunnen opnemen, mocht België een samenhangend beleid voeren op het gebied van jobbehoud en beroepsherinschakeling.
Handicap - vervoer	Aanbevelingen met betrekking tot de toegankelijkheid van de infrastructuur en de dienstverlening van Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn. Meestal gaat het om rolstoelgebruikers die worden geweigerd door de bestuurder of over problemen bij het reserveren van een bus- of tramrit. Daarnaast zijn er ook meldingen over de ontoegankelijkheid van bus- en tramhalten.
Handicap - vervoer	Aanbeveling over de toegang tot schoolvervoer georganiseerd door de Franse Gemeenschapscommissie in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest voor leerlingen met een handicap in totale vaste integratie in het gewoon onderwijs. De Franse Gemeenschapscommissie organiseert gratis schoolvervoer voor leerlingen van het gespecialiseerd onderwijs of voor leerlingen die naar een gewone school gaan in het kader van een gedeeltelijke integratie. Leerlingen die naar een gewone school gaan in het kader van een totale vaste integratie hebben echter geen toegang tot schoolvervoer.
Handicap - vervoer	Aanbeveling over de toegankelijkheid en de inrichting van de infrastructuur en de voorzieningen van de Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel (MIVB) voor personen met beperkte mobiliteit. De aanbevelingen van het Centrum zouden in de beheersovereenkomst met de MIVB moeten worden opgenomen.
Handicap - vervoer	Aanbeveling over de algemene toegankelijkheid van de diensten die de NMBS aan personen met een handicap aanbiedt. Deze aanbevelingen hebben betrekking op de toegankelijkheid van stations, perrons en treinen en op de bijstand. De toepassing van deze aanbevelingen vergt een aanpassing van de infrastructuur en van de voorzieningen, opleiding voor het personeel, aangepaste communicatie enzovoort.
Huisvesting	Sociale Huisvesting: het verruimen van de definitie van personen met een handicap in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 september 1996 houdende de regeling van de verhuur van de woningen beheerd door de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij of door de openbare vastgoedmaatschappijen. De huidige definitie herneemt die van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen. Hierdoor vallen een heel aantal mensen uit de boot, vooral personen met een lichtere handicap, een chronische ziekte of een degenererende ziekte.

Huisvesting	Aanbeveling met betrekking tot de provinciale beoordelingscommissies 'Wonen in Eigen Streek'. Het Centrum kon vaststellen dat de commissies het in de praktijk niet al te nauw nemen met de privacy- en antidiscriminatiewetgeving wanneer ze onderzoeken of kandidaten aan de genoemde voorwaarden voldoen. In vragenlijsten van makelaars wordt bijvoorbeeld gevraagd naar alle vroegere woonplaatsen, vroegere beroepen, bezochte onderwijsinstellingen, diploma, verenigingen waarvan men lid is, burgerlijke staat, kinderen, ...
Sociale voordelen	De wet van 22 maart 2001 heeft een inkomensgarantie ingesteld voor ouderen. In overeenstemming met artikel 4 van deze wet moet je daadwerkelijk en permanent in België verblijven om van deze inkomensgarantie te kunnen genieten. Het Centrum formuleerde een aanbeveling zodat ouderen die van een inkomensgarantie genieten, gedurende een langere periode in het buitenland mogen verblijven.
Werkgelegenheid – openbaar ambt	Aanbeveling over de toegang van vreemdelingen tot een baan als openbaar ambtenaar. Het Centrum nam kennis van vacatures bij de overheid waarbij ten onrechte de Belgische nationaliteit werd geëist hoewel de betrekking niet gepaard ging met de uitoefening van openbaar gezag, of waarbij deze omstrede voorwaarde ten onrechte werden toegepast voor leidinggevende functies. Onderzoek van een aantal gevallen door het Centrum toonde aan dat het ging om discriminatie op basis van de Europese nationaliteit.
Werkgelegenheid - barometer	Het Centrum heeft de resultaten voorgesteld van het eerste luik van zijn Diversiteitsbarometer, die zich dit jaar toespitste op werkgelegenheid. Deze eerste barometer formuleert een reeks aanbevelingen over omgaan met de diversiteit van mensen ongeacht hun leeftijd, hun herkomst, hun handicap of hun seksuele geaardheid. Die aanbevelingen zijn bedoeld voor de overheid en voor de sociale partners. Je kunt deze aanbevelingen raadplegen op www.diversiteit.be/barometer .
Onderwijs	Aanbeveling over het vermelden van veruiterlijkingen van overtuigingen in huis-houdelijke reglementen in het hoger onderwijs in de Franse Gemeenschap. In overeenstemming met eerdere aanbevelingen in zijn werkinstrument over veruiterlijkingen van overtuigingen (www.diversiteit.be/veruiterlijkingen) pleit het Centrum ervoor om de vrijheid van studenten om voor hun overtuiging uit te komen, op geen enkele manier te beperken. Het stelt voor om in deze zin een omzendbrief te richten aan hogescholen en instellingen voor sociale promotie.
Lokaal bestuur - Gemeenten	Om lokale mandatarissen te helpen bij het uitstippelen van een lokaal diversiteitsbeleid, heeft het Centrum een aantal adviezen en aanbevelingen in een samenvattende nota gebundeld. Het Centrum kan hen begeleiden en steunen bij de initiatieven die ze hiervoor de komende zes jaar ontwikkelen, zonder afbreuk te doen aan hun lokale autonomie. Het Centrum stelt ook verschillende opleidingen 'op maat' voor. Het nodigt lokale mandatarissen uit om een beroep te doen op zijn advies en zijn ervaring. Zie www.diversiteit.be/lokaalbeleid .





Hoofdstuk 6.

HET CENTRUM NETWERKT



1. NATIONAAL

1.1. Vlaamse Meldpunten discriminatie

EXTERNE BIJDRAGE

Vlaamse Meldpunten discriminatie

Lies Van Cleynenbreugel: Meldpunt discriminatie Leuven

Het Vlaamse gelijkekansen en gelijkebehandelingsdecreet van juli 2009 lag aan de basis van de oprichting van 13 Meldpunten discriminatie in Vlaanderen. De Vlaamse overheid stuurt de Meldpunten aan. Jaarlijks sluit ze wel een samenwerkingsovereenkomst af met het Centrum om de Meldpunten discriminatie te ondersteunen bij dossierbehandeling

Toekomst: nieuwe structuur en opdracht?

In de toekomst zullen de lokale Meldpunten niet langer worden aangestuurd door de Vlaamse overheid, maar krijgen ze een plaats binnen de nieuwe structuur van het Centrum. De geplande inkanteling biedt perspectief op een efficiëntere samenwerking tussen de (inter)federale werking van het Centrum en de lokale werking van de Meldpunten. Zowel de centrale omkadering (helpdesk, registratiesysteem, vormingen en werkgroepen) als het bundelen en afstemmen van kennis en expertise zal vlotter kunnen verlopen.

De nieuwe opdracht van de Meldpunten moet nog uitgeklaard worden. We zien in deze situatie een kans om de werking van de lokale Meldpunten uit te breiden. De lokale inbedding heeft een paar troeven. De Meldpunten krijgen veel meldingen en informatie rechtstreeks van hulpverleners en andere sociale partners. Een breed lokaal netwerk maakt het mogelijk problemen van discriminatie sneller te detecteren en een vollediger beeld te krijgen van de problematiek.

Een andere troef is de afstemming van lokale preventiecampagnes op de lokale context. Hierdoor kan een breder publiek en een groter effect worden bereikt.

Door intensieve netwerking met lokale actoren kunnen de Meldpunten een uitgebreid draagvlak creëren om samen discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

Een bijkomende troef van de lokale Meldpunten is de kennis en vaardigheden die werden verworven op vlak van bemiddelen en onderhandelen. Ook deze ervaring en kennis mag niet verloren gaan maar moet verder worden verdiept.

Inhoudelijke ondersteuning

De Meldpunten deden afgelopen jaar opnieuw herhaaldelijk

een beroep op de juridische expertise van de mensen van het Centrum. Gelijke Kansen in Vlaanderen (administratie) ondersteunde de Meldpunten inhoudelijk door maandelijks een intervisie- en netwerkmoment te organiseren.

Bekendmaking

Over het algemeen stonden bekendmakingscampagnes op een laag pitje omwille van de onzekere toekomst. De Meldpunten verwierven wel een bredere bekendheid door allerlei netwerkevents met diensten en organisaties binnen het lokale netwerk. Welke organisaties deel uitmaken van het netwerk is verschillend van Meldpunt tot Meldpunt. De meest voorkomende partners zijn OCMW, CAW, integratiedienst, politie,... Ook het Centrum vormt een vaste waarde binnen het netwerk van de Meldpunten. Eén van de Meldpunten organiseerde een spreukenwedstrijd voor het brede publiek.

Bemiddeling en onderhandeling

De Meldpunten verdiepten zich via verschillende intervisiemomenten verder in bemiddelings- en onderhandelings technieken. Het opstarten van rechtstreekse en pendelbemiddeling blijft nog altijd de kernopdracht van de Meldpunten. Hierover zouden we in de toekomst graag meer uitwisselen met het Centrum.

Preventie

Op vlak van preventieve campagnes werd voornamelijk voortgewerkt aan de al opgestarte campagnes om discriminatie op de private huurmarkt te bestrijden. Een paar Meldpunten deden ook meer algemeen sensibiliseringswerk om discriminatie bespreekbaar te maken.

Beleidsbeïnvloeding

Hier en daar werden door Meldpunten lokale beleidsadviezen geformuleerd, soms met medewerking van het Centrum.

Doorverwijzing dossiers

Verschillende dossiers werden in de loop van het jaar overgedragen van Meldpunten naar Centrum en vice versa. Dat gebeurde telkens in onderling overleg en met het oog op een zo efficiënt mogelijke aanpak van het probleem. Telkens werd ook de toelating van de melder gevraagd.

Zowel de Meldpunten als het Centrum hechten veel belang aan een goede samenwerking en hopen dat de complementariteit in de nieuwe structuur wordt erkend en verder geoptimaliseerd.



1.2. Samenwerkingsprotocollen met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap

Door de ondertekening van samenwerkingsprotocollen met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap is het Centrum bevoegd om adviezen en aanbevelingen voor deze overheden te formuleren (zie Hoofdstuk 5: Aanbevelingen) en ook om individuele meldingen van discriminatie te behandelen. In 2012 behandelde het Centrum 95 dossiers aangaande de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap, voornamelijk over onderwijs. De meest aangehaalde discriminatiegronden waren raciale criteria (20 dossiers), handicap (19 dossiers) en geloof of levensbeschouwing (19 dossiers). Wat de bevoegdheden van het Waalse Gewest betreft, behandelde het Centrum 53 dossiers. Deze gingen voornamelijk over handicap (21 dossiers) en over raciale criteria (20 dossiers).

Opleiding, voorlichting, bewustmaking

Het Centrum is op een structurele manier betrokken bij de opleiding van mensen uit het Franse Gemeenschaps-onderwijs. Het organiseert samen met het Institut de la Formation en Cours de Carrière (IFC)¹⁰⁶ een specifieke opleidingsmodule voor schoolinspecteurs uit het leerplichtonderwijs in de Franse Gemeenschap. Dit initiatief krijgt een vervolg in 2013 en wordt nog uitgebreid naar andere personeelsleden uit het onderwijs. Daarnaast neemt het Centrum ook deel aan bijscholing voor schooldirecteuren die de Franse Gemeenschap inricht.

Espaces Wallonie

De Espaces Wallonie (EW) zijn voortaan bevoegd en staan klaar voor de opvang van (vermeende) slachtoffers van discriminatie, voor

iedereen die informatie over zijn rechten wenst of die een geval van discriminatie wil melden. De EW-ambtenaren hebben als taak om de eerste opvang van de betrokken burgers te verzekeren en om ze zo nodig in contact te brengen met het Centrum

of het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Wanneer noch het Centrum of het Instituut bevoegd blijken, mogen de EW-ambtenaren naargelang de vraag de burgers naar andere instanties doorverwijzen. Met het oog op een optimale ontwikkeling van de EW steunt het Centrum de ambtenaren met informatie en opleidingen. Eind 2012 werd ook een infocampagne op het getouw gezet om de burgers vertrouwd te maken met deze nieuwe instelling. De campagne zal begin 2013 van start gaan.

Het gemeentelijk netwerk ter bestrijding van discriminatie

Het gemeentelijk netwerk ter bestrijding van discriminatie kreeg verder vaste vorm door bewustmakings- en voorlichtingssessies en opleidingen voor gemeente-ambtenaren te organiseren. We hebben al meer dan zestig gemeenten bezocht. In september 2012 werden ook nog eens drie intercommunale ontmoetingen georganiseerd waarop de betrokken gemeenten ervaringen konden uitwisselen. Dit leverde heel wat nuttige informatie op. Het Centrum nodigde op deze ontmoetingsdagen ook het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de regionale integratiecentra, vertegenwoordigers van de lokale plannen voor sociale cohesie en de Fédération Arc-en-Ciel uit. Tijdens deze intercommunale ontmoetingen lag het accent vooral op het transversale karakter van een gelijkekansenbeleid en op het belang dat gemeenten hiervoor een specifieke schepen aanduiden.

Ontmoeting met partners

Op initiatief van het Centrum vond op 21 juni 2012 een ontmoeting plaats met de belangrijkste partners van de samenwerkingsprotocollen. Het was de bedoeling dat de aanwezige partners een stand van zaken schetsten van de gevoerde acties ter bestrijding van discriminatie om de verschillen en de complementariteit en de sterke en zwakke punten in kaart te brengen van de initiatieven in het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap. Deze ontmoeting verstevigde en bestendigde de relaties tussen de partners.

De Espaces Wallonie zijn voortaan bevoegd en staan klaar voor de lokale opvang van slachtoffers van discriminatie, voor iedereen die informatie over zijn rechten wenst of die een geval van discriminatie wil melden.

Duitstalige Gemeenschap

Op 18 december 2012 organiseerde het Centrum samen met de minister-president van de Duitstalige Gemeenschap in Eupen een ontmoeting en een persconferentie om de in het Duits vertaalde brochure 'Pour une commune d'égalité' ('Für Chancengleichheit in der Gemeinde') voor te stellen. Deze brochure werd in 2011 in opdracht van het Waalse Gewest gemaakt. Ze geeft een overzicht van de antidiscriminatie wetgeving en legt uit hoe gemeenten die kunnen toepassen. Op deze ontmoeting bevestigden de Duitstalige gemeenten dat ze zich zullen inzetten om discriminatie te bestrijden en om de diversiteit te bevorderen zoals vastgelegd in het decreet van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. De ontmoeting was de start van een nauwere samenwerking tussen het Centrum en de Duitstalige Gemeenschap.

Samenwerkingsprotocol met de Franstalige Gemeenschapscommissie (COCOF)

Op 30 juni 2012 tekenden het Centrum en de Franstalige Gemeenschapscommissie een samenwerkingsakkoord over de uitvoering van het decreet van 9 juli 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Dit akkoord ligt in de lijn van eerdere akkoorden die het Centrum met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap sloot. Voortaan kan het Centrum (samen met de gemeenschappelijke instanties) zijn drie opdrachten vervullen: individuele behandeling van meldingen en klachten; opleiding, voorlichting en bewustmaking; en adviezen en aanbevelingen.

1.3. Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest

Het Centrum en Actiris hebben hun jarenlange partnerschapsovereenkomst hernieuwd en uitgebreid. Deze overeenkomst, die de specifieke competenties van beide partners erkent, spitst zich toe op complementariteit. Een van de taken van het Centrum bestaat erin om Actiris te begeleiden bij het oprichten van het antidiscriminatieloket om de strijd aan te binden tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Daarnaast verzorgt het de juridische begeleiding van de Actiris-ambtenaren die instaan voor de bestrijding van discriminatie en de bevordering van diversiteit en helpt het

Actiris bij het uitwerken van een eigen diversiteitsplan. Actiris van zijn kant steunt het e-learningproject van het Centrum¹⁰⁷, een e-learningwebinterface voor HR-managers van openbare en particuliere ondernemingen en van overheidsdiensten. Als gevolg van de overeenkomst behoudt het Centrum zijn plaats in de Raad voor non-discriminatie en diversiteit die de Dienst oprichtte.

107 Zie ook Thematische dossier Werk, p.102.

1.4. Gemeenten

Om lokale besturen te helpen bij het uitbouwen van een lokaal diversiteitsbeleid, heeft het Centrum een aantal adviezen en aanbevelingen samen met nuttige links, in een overzichtelijke nota gegoten. Met het volle

respect voor de lokale autonomie, dient het Centrum zijn diensten aan voor verdere ondersteuning, begeleiding en advies.

Net na de verkiezingen riep het Centrum de lokale besturen op om werk te maken van diversiteit. Diversiteit en non-discriminatie moeten de komende zes jaar bovenaan de lokale politieke agenda staan.

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 Vlaanderen, de lokale besturen op om werk te maken van diversiteit. Diversiteit en non-discriminatie moeten de komende zes jaar bovenaan de lokale politieke agenda staan. Omdat iedereen recht heeft op een open, leefbare en gezonde buurt om in te wonen. 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. U vindt hierover meer informatie op de website van het Centrum: www.diversiteit.be/lokaalbeleid.

Lokaal Beleid - Geef uw gemeente een goede naam

Open brief van het Centrum voor alle lokale mandatarissen, gepubliceerd net na de verkiezingen van 14/10/2012

‘Beste mandataris,

Gefeliciteerd. U kreeg vorige zondag een mandaat van de kiezers van uw gemeente of stad. U gaat de komende 6 jaar uw gemeente besturen. Dat is een meer dan uitdagende en verantwoordelijke opdracht.

U zult ambitieuze en relevante projecten kunnen opzetten. Het maakt van u ook een belangrijke actor in het bevorderen van gelijke kansen in uw gemeente of stad. Burgers zullen zich tot u richten met vragen over de toegankelijkheid van openbare gebouwen, openbaar vervoer voor iedereen, inclusieve scholen, de diversiteit in rusthuizen, de opvang van nieuwkomers, aandacht voor diversiteit in socio-culturele en sportieve activiteiten en zo meer.

U kan er voor zorgen dat alle inwoners van uw gemeente of stad, hoe verscheiden ook, zich gelijk behandeld voelen, ongeacht hun afkomst,

leeftijd, burgerlijke staat, handicap, seksuele geaardheid... Uw opdracht zal pas kans op slagen hebben wanneer iedere burger respect voelt voor wie hij of zij is.

Overal in het land engageren steeds meer gemeenten en steden zich om via een meerjarenplan het lokale gelijke kansenbeleid concrete vorm te geven. Gelijke principes, fundamentele rechten voor iedereen en een doordacht algemeen belang staan centraal.

In tal van gemeenten werd de voorbije legislatuur de bevoegdheid voor gelijke kansen al aan de bevoegdheden van een schepen toegevoegd. We pleiten er graag voor om dit de komende legislatuur in elke stad en gemeente te doen. Als centrale spil faciliteert hij of zij dan een echt lokaal gelijke kansenbeleid in uw stad of gemeente.

We staan hierbij aan uw zijde. We helpen u graag bij het opzetten van een discriminatievrije gemeente. U kunt steeds bij het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding terecht voor ondersteuning, met respect voor uw lokale autonomie. Als onafhankelijke openbare instelling, werken we in samenspraak met openbare overheden en verschillende lokale partners. We staan u vanuit onze expertise graag bij met documentatie, juridisch advies, opleidingen,... Bovendien zijn er ook 13 Vlaamse Meldpunten discriminatie waar burgers rechtstreeks terecht kunnen met hun vragen over discriminatie en gelijke kansen.

Uw mandaat biedt heel wat kansen en mogelijkheden voor het voeren van een doordacht diversiteits- en gelijke kansenbeleid. De strijd voor gelijke kansen en tegen discriminatie wordt vooreerst lokaal gevoerd. U hebt de sleutel in handen om dit hoog op de lokale politieke agenda te plaatsen. Uw gemeente zal zijn goede naam dan meer dan verdienen.

Vanwege het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.’



2.

INTERNATIONAAL

2.1. Het Europees Bureau voor de grondrechten (Fundamental Rights Agency)

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). Het Centrum zit in de raad van bestuur en een professor van de KU Leuven zit in de wetenschappelijke commissie. Het FRANET-netwerk verzamelt voor alle EU-lidstaten kwalitatieve en kwantitatieve gegevens die als basis dienen voor het jaarverslag van het FRA en voor enkele ad-hocpublicaties. Voor België staat een team van de VUB in voor het verzamelen van deze gegevens.

Het FRA heeft een drievoudige opdracht: gegevens en informatie verzamelen en evalueren, advies verstrekken aan de EU en aan de lidstaten en samenwerken met het maatschappelijke middenveld en bewustmakingscampagnes opzetten. Formeel is het FRA niet bevoegd voor het behandelen van individuele klachten. Het FRA publiceert een algemeen verslag over de situatie op het vlak van grondrechten in Europa ('Fundamental Rights: Challenges and achievements in 2011') en tal van andere rapporten die kaderen binnen het Europese Handvest van de grondrechten.

Het FRA ontwikkelde een online infotool 'Char-

terpedia', waar gebruikers informatie kunnen vinden over grondrechten in de EU en in de lidstaten. 'Charterpedia' is een zoekmachine voor onderzoekers, politici, niet-gouvernementele organisaties (ngo's), het maatschappelijke middenveld en het grote publiek.

In 2012 werd de helft van de raad van bestuur van het FRA vernieuwd en kreeg het ook een nieuwe voorzitter: Maija Sakslin volgde Ilze Brands Kehris op.

Het Centrum was in 2012 actief betrokken bij enkele projecten van het FRA ('Joined-Up governance' – deelname aan de adviescommissie over de uitwerking van een toolbox) en nam aan enkele conferenties deel ('Autonomy and Inclusion for People with Disabilities' in juni 2012 in Kopenhagen, 'Justice in Austerity' - Challenges and Opportunities for Access to Justice', een conferentie over grondrechten die in december 2012 in het Europees Parlement plaatsvond.

www.fra.europa.eu

Het FRA ontwikkelde een online infotool 'Charterpedia', waar iedereen informatie kan vinden over grondrechten in de EU en in de lidstaten.

2.2. Raad van Europa: European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)

In het kader van de vierde monitoringcyclus keurde de ECRI in 2012 de landenrapporten van de volgende landen goed: IJsland, Italië, Letland, Groothertogdom Luxemburg, Montenegro, Oekraïne, Kroatië, Zweden, Ierland en Liechtenstein. De ECRI keurde in het kader van de tussentijdse rapporten ook haar conclusies goed in verband met de uitvoering van de prioritaire aanbevelingen in de vierde landenrapporten van België, Tsjechië, Duitsland, Slowakije, Zwitserland, Albanië, Oostenrijk, Estland en het Verenigd Koninkrijk goed.

Naast de landenrapporten keurde de ECRI de volgende punten goed:

» haar Algemene Beleidsaanbeveling nr. 14 over de

- bestrijding van discriminatie op de werkvloer;
- » uitbreiding van haar bevoegdheid tot LGBT voor geweld en haatboodschappen;
- » verklaring over racistische en xenofobe politieke acties in Griekenland.

De ECRI organiseerde ook nog een seminarie met gespecialiseerde nationale instanties. Hoofddoelstelling was nagaan welke problemen deze instanties ondervinden na een samensmelting met andere instellingen en/of na een uitbreiding van hun mandaat.

www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp.

2.3. National Contact Point on Integration (NCPI)

In 2012 werkte het netwerk van Nationale Contactpunten voor Integratie (NCPI) verder aan twee omvangrijke projecten: de Europese integratiemodules en de integratie-indicatoren.

Sinds 2009 ontwikkelden de NCPI onder impuls van de Europese Commissie een reeks integratiemodules. De drie modules willen een volledig overzicht bieden van mogelijke acties in het kader van een integratiebeleid. Een soort menu waaruit overheden één of meerdere elementen in kunnen kiezen. Deze modules zullen op termijn deel uitmaken van een Europese Toolbox Integratie. Ze refereren naar drie domeinen: 1) maatschappelijke oriëntatie en taalcursussen; 2) verhoogde betrokkenheid van de ontvangende maatschappij en 3) actieve participatie van migranten in alle domeinen van de samenleving.

In april 2012 organiseerde het Deense voorzitterschap van de EU een conferentie over deze modules. Tijdens de conferentie werd besproken welke stappen nodig zijn om tot een definitieve versie van de modules te komen.

De Europese Commissie wil een monitoring-systeem uitwerken om de resultaten van het integratiebeleid in de lidstaten te kunnen meten.

De modules zijn inhoudelijk immers groten-deels uitgewerkt en in sommige lidstaten worden ze al gebruikt. Aan de hand van een officiële publicatie zullen de modules op grotere schaal

kunnen verspreid worden in de lidstaten. Daarbij zal specifiek aandacht worden besteed aan de gebruiksvriendelijkheid van goede praktijken en de concretisering van modules 2 en 3.

Momenteel beraadt de Europese Commissie, die het proces stuurt, zich over het vervolg van de werkzaamheden. Zij wil de werkzaamheden afronden in 2013 en de modules nadien permanent up-to-date houden.

Het tweede grote project dat door de NCPI's wordt afgerond betreft de integratie-indicatoren. Het doel van dit project is om aan de hand van een set indicatoren te kunnen meten welke resultaten elke lidstaat met zijn integratiebeleid boekt. Op basis van een Eurostat-pilootstudie werden in de loop van 2012 drie experten-seminaries gehouden om de voorgestelde indicatoren verder uit te werken.

De uitgewerkte indicatoren handelen over werk, onderwijs, sociale inclusie en actief burgerschap. In elk van deze vier domeinen werden academici, beleidsmakers en praktijkdeskundigen samengebracht om de betreffende indicatoren verder op punt te stellen en operationeel te maken. Op basis van deze werkzaamheden zal de Europese Commissie een monitoringsysteem uitwerken om de resultaten van het integratiebeleid in de lidstaten te kunnen meten.

2.4. Equinet



Equinet, het Europese netwerk van 'equality bodies'

Anne Gaspard: Executive Director, Equinet

Equinet, het Europese netwerk van instellingen die gelijke kansen bevorderen ('equality bodies'), groepeerde de nationale instanties ter bevordering van gelijke kansen. Hun opdracht is vergelijkbaar met die van het Centrum en van het Instituut

voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de twee Belgische leden van Equinet. Het netwerk is een platform dat de samenwerking en de uitwisseling van onder meer juridische expertise tussen de verschillende leden bevordert. Sinds zijn oprichting in 2007 werkt het Equinet-netwerk – waarvan het secretariaat is gevestigd in de gebouwen van het Centrum, één van de stichtende leden – met het Centrum en zijn Europese tegenhangers aan het uitwerken en uitwisselen van aanbevelingen en goedepraktijkvoorbeelden op basis van concrete ervaringen van de leden. 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 5 december 2012 keurde de algemene vergadering van Equinet het lidmaatschap goed van de Commissie voor de bescherming tegen discriminatie van de voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië. Equinet telt nu 38 leden uit 31 Europese landen, waaronder de 27 EU-lidstaten.

Het hele jaar bleef Equinet werken aan het uitvoeren van zijn taken en aan het realiseren van de doelstellingen die in zijn strategisch plan 2011-2014 en in zijn jaarprogramma zijn vastgelegd. Equinet organiseerde twee opleidingen voor de medewerkers van zijn leden (de ene over juridische aspecten, de andere over communicatie voor organisaties die discriminatie bestrijden) en een hoogwaardig juridisch seminarie. In de loop van het jaar kwamen de vier themawerkgroepen zeven maal bij elkaar. Verschillende medewerkers van het Centrum hebben actief aan al deze activiteiten deelgenomen.

Met de nieuwe website kreeg de communicatie van Equinet een boost. De site is krachtiger en gemakkelijker aanpasbaar en is daardoor doeltreffender bij de ondersteuning en versterking van de interne capaciteiten en competenties van de nationale instellingen die gelijke kansen bevorderen, en bij de communicatie met Europese partners met het oog op de uitbreiding van het juridische en politieke arsenaal ter bestrijding van discriminatie.

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), twee gidsen met goede praktijkvoorbeelden voor de leden en twee 'perspectieven': een over de moeilijkheden en kansen voor de ledenorganisaties en een tweede over hun werk in verband met discriminatie op grond van ras of etnische afstamming. Deze perspectieven schetsen een gedetailleerd beeld van de huidige situatie voor de bestudeerde problematiek, geven een overzicht van de vewezenlijkingen en formuleren aanbevelingen voor de nationale en Europese beleidsmakers.

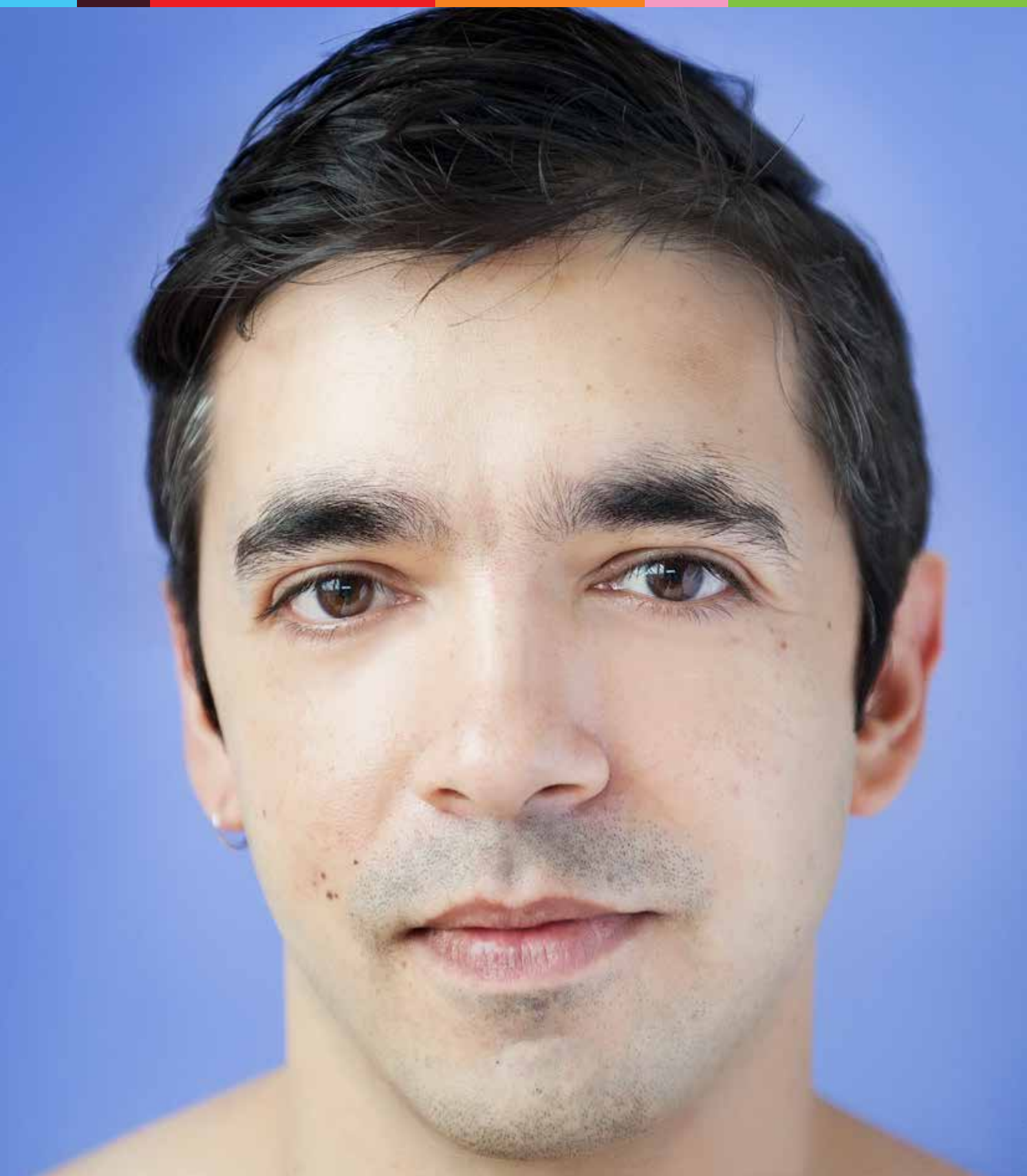
In 2013 zal het secretariaatsteam van Equinet moeten uitbreiden na de overname van de activiteiten van het netwerk van organisaties ter bestrijding van genderdiscriminatie binnen Equinet. Een beleidsspecialist die vertrouwd is met genderissues zal worden aangetrokken om een nieuwe themawerkgroep samen te stellen en om een juridisch seminarie en een opleiding over de genderproblematiek te organiseren.

2013 wordt een nieuwe belangrijke mijlpaal voor Equinet. Het Centrum en zijn medewerkers zullen hierbij een belangrijke rol spelen.

Een volledige lijst van de publicaties en van de andere activiteiten die het afgelopen jaar plaatsvonden, kun je terugvinden op de Equinet-website.

www.equineteurope.org







BIJLAGEN



1.

EXTERNE CIJFERS

1.1. Politie

Politie: aantal geregistreerde feiten inzake 'discriminatie' en 'negationisme en revisionisme', nationaal niveau, per feitcode, pleegjaren (2006-2012)

Discriminatie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Iste semester 2012
Racisme en xenofobie: niet nader bepaald	1.262	11	3	1	1	1	
Aanzet tot discriminatie, haat of geweld jegens een persoon	51	806	729	710	586	636	315
Aanzet tot discriminatie, haat of geweld tot een groep of een gemeenschap	13	238	264	226	196	224	117
Publiciteit geven aan zijn voornemen tot discriminatie, haat of geweld	17	86	57	52	55	41	18
Discriminatie tijdens het aanbieden van diensten of goederen	6	112	86	64	67	54	26
Discriminatie bij aanwerving, opleiding of bij uitvoering van een arbeidsovereenkomst	2	27	18	14	10	12	9
Discriminatie door een ambtenaar of drager van het openbaar gezag	8	37	34	17	13	27	10
Homofobie			34	57	60	86	68
Andere discriminatie		1	56	94	75	81	44
Discriminatie: niet nader bepaald	16	15	16	12	20	8	7
Totaal	1.375	1.333	1.297	1.247	1.083	1.170	614

Negationisme en revisionisme	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Iste semester 2012
Ontkenning van de genocide die door de nazi's is gepleegd tijdens de tweede wereldoorlog		2	3	4	1		1
Goedkeuring of rechtvaardiging van de genocide die door de nazi's is gepleegd tijdens de tweede wereldoorlog	1	2	5	7	1	2	5
Niet nader bepaald			1				
Totaal	1	4	9	11	2	2	6

1.2. Parketten

Tabel 1: Aantal zaken racisme, xenofobie, discriminatie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie werd aangeduid, bij de correctionele parketten van België ingediend tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012.

Gegevens voorgesteld per arrondissement, per preventiecode of per geregistreerde context.

		ONDERVERDEELD VOLGENS PREVENTIECODE								
		56		56A		56B		56C		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
ANTWERPEN	Antwerpen		0%	73	76,84%		0%	17	17,89%	
	Mechelen		0%	12	75%	1	6,25%	2	12,50%	
	Turnhout		0%	5	33,33%		0%	10	66,67%	
	Hasselt		0%	10	55,56%	1	5,56%	7	38,89%	
	Tongeren		0%	11	78,57%		0%		0%	
BRUSSEL	Brussel		0%	194	95,57%		0%	6	2,96%	
	Leuven		0%	14	63,64%		0%	6	27,27%	
	Nijvel		0%	27	79,41%	2	5,88%	3	8,82%	
GENT	Gent		0%	24	63,16%	2	5,26%	12	31,58%	
	Dendermonde	1	2,78%	28	77,78%		0%	7	19,44%	
	Oudenaarde		0%	6	75%	1	12,50%	1	12,50%	
	Brugge			15	62,50%		0%	2	8,33%	
	Kortrijk		0%	20	76,92%		0%	5	19,23%	
	Ieper		0%	2	66,67%		0%	1	33,33%	
	Veurne		0%	2	100%		0%		0%	
LUIK	Luik		0%	80	84,21%	3	3,16%	12	12,63%	
	Hoei		0%	7	58,33%		0%	5	41,67%	
	Verviers		0%	16	84,21%		0%	3	15,79%	
	Namen		0%	19	76%	2	8%	4	16%	
	Dinant		0%	12	80%	1	6,67%	2	13,33%	
	Aarlen		0%	3	50%		0%		0%	
	Neufchateau		0%	6	75%		0%	2	25%	
	Marche-En-Famenne		0%	4	80%		0%	1	20%	
BERGEN	Charleroi	1	1,33%	57	76%	3	4%	14	18,67%	
	Bergen		0%	30	75%		0%	10	25%	
	Doornik		0%	30	76,92%	1	2,56%	8	20,51%	
TOTAAL		2	0,22%	707	79,17%	17	1,90%	140	15,68%	

Bron: Databank van het College van procureurs-generaal – Statistisch analisten

	ONDERVERDEELD VOLGENS CONTEXT				TOTAAL	
	Homofobie		Racisme			
	n	%	n	%	n	%
		0%	5	5,26%	95	100%
		0%	1	6,25%	16	100%
		0%		0%	15	100%
		0%		0%	18	100%
	1	7,14%	2	14,29%	14	100%
	1	0,49%	2	0,99%	203	100%
	2	9,09%		0%	22	100%
		0%	2	5,88%	34	100%
		0%		0%	38	100%
		0%		0%	36	100%
		0%		0%	8	100%
		0%	7	29,17%	24	100%
		0%	1	3,85%	26	100%
		0%		0%	3	100%
		0%		0%	2	100%
		0%		0%	95	100%
		0%		0%	12	100%
		0%		0%	19	100%
		0%		0%	25	100%
		0%		0%	15	100%
	1	16,67%	2	33,33%	6	100%
		0%		0%	8	100%
		0%		0%	5	100%
		0%		0%	75	100%
		0%		0%	40	100%
		0%		0%	39	100%
	5	0,56%	22	2,46%	893	100%

Tabel 2: Stand van zaken, op 10 januari 2013, van de dossiers racisme, xenofobie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie werd aangeduid, ingediend bij de correctionele parketten in de loop van het jaar 2012.

		INFORMATIE		ZONDER GEVOLG		VOOR BESCHIKKING		TRANSACTIE		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
ANTWERPEN	Antwerpen	18	18,95%	63	66,32%	5	5,26%	1	1,05%	
	Mechelen	10	62,50%	5	31,25%	1	6,25%		0,00%	
	Turnhout	2	13,33%	12	80,00%	1	6,67%		0,00%	
	Hasselt	3	16,67%	13	72,22%	2	11,11%		0,00%	
	Tongeren	1	7,14%	10	71,43%	2	14,29%		0,00%	
BRUSSEL	Brussel	46	22,66%	138	67,98%	5	2,46%	1	0,49%	
	Leuven	9	40,91%	13	59,09%		0,00%		0,00%	
	Nijvel	4	11,76%	27	79,41%	3	8,82%		0,00%	
GENT	Gent	3	7,89%	29	76,32%	4	10,53%	2	5,26%	
	Dendermonde	13	36,11%	19	52,78%	1	2,78%	2	5,56%	
	Oudenaarde	3	37,50%	5	62,50%		0,00%		0,00%	
	Brugge	6	25,00%	14	58,33%		0,00%		0,00%	
	Kortrijk	5	19,23%	18	69,23%	1	3,85%	1	3,85%	
	Ieper		0,00%	2	66,67%	1	33,33%		0,00%	
	Veurne		0,00%	1	50,00%		0,00%		0,00%	
LUIK	Luik	20	21,05%	60	63,16%	6	6,32%	4	4,21%	
	Hoci	2	16,67%	9	75,00%		0,00%		0,00%	
	Verviers		0,00%	15	78,95%	1	5,26%		0,00%	
	Namen	10	40,00%	12	48,00%	1	4,00%	1	4,00%	
	Dinant	3	20,00%	10	66,67%	2	13,33%		0,00%	
	Aarlen	4	66,67%	1	16,67%	1	16,67%		0,00%	
	Neufchateau	1	12,50%	7	87,50%		0,00%		0,00%	
	Marche-En-Famenne	2	40,00%	3	60,00%		0,00%		0,00%	
BERGEN	Charleroi	13	17,33%	56	74,67%	6	8,00%		0,00%	
	Bergen	15	37,50%	22	55,00%	2	5,00%		0,00%	
	Doornik	7	17,95%	28	71,79%	2	5,13%		0,00%	
TOTAAL		200	22,40%	592	66,29%	47	5,26%	12	1,34%	

Bron: Databank van het College van procureurs-generaal – Statistisch analisten

	BEMIDDELING IN STRAFZAKEN		ONDERZOEK		RAADKAMER		DAGVAARDING EN GEVOLG		TOTAAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	1	1,05%	1	1,05%		0,00%	6	6,32%	95	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	16	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	15	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	18	100,00%
	1	7,14%		0,00%		0,00%		0,00%	14	100,00%
	1	0,49%	7	3,45%	1	0,49%	4	1,97%	203	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	22	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	34	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	38	100,00%
	1	2,78%		0,00%		0,00%		0,00%	36	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	8	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	4	16,67%	24	100,00%
	1	3,85%		0,00%		0,00%		0,00%	26	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	1	50,00%	2	100,00%
	2	2,11%		0,00%		0,00%	3	3,16%	95	100,00%
	1	8,33%		0,00%		0,00%		0,00%	12	100,00%
	1	5,26%	2	10,53%		0,00%		0,00%	19	100,00%
		0,00%	1	4,00%		0,00%		0,00%	25	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	15	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	8	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	75	100,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	1	2,50%	40	100,00%
		0,00%	1	2,56%		0,00%	1	2,56%	39	100,00%
	9	1,01%	12	1,34%	1	0,11%	20	2,24%	893	100,00%

Tabel 3: Aantal dossiers racisme, xenofobie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie werd aangeduid, bij de correctionele parketten van België ingediend tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012 en geseponneerd op 10/01/2012 naargelang het motief van seponering.

ONDERVERDEELD VOLGENS PREVENTIECODE								
		56 Racisme: Xenofobie		56A - Racisme		56B - Xenofobie		
		n	%	n	%	n	%	
Opportuneit	(1) beperkte maatschappelijke weerslag		0,00%	8	1,68%		0,00%	
	(2) geregulariseerde situatie		0,00%	14	2,94%	1	16,67%	
	(3) misdrijf van relationele aard		0,00%	18	3,78%		0,00%	
	(4) gering nadeel		0,00%	11	2,31%		0,00%	
	(6) geen antecedenten		0,00%	11	2,31%		0,00%	
	(7) toevallige feiten – specifieke omstandigheden		0,00%	27	5,67%	1	16,67%	
	(8) wanverhouding gevolgen – maatschappelijke verstoring		0,00%	24	5,04%		0,00%	
	(9) houding van het slachtoffer		0,00%	6	1,26%		0,00%	
	(10) te weinig onderzoekscapaciteit		0,00%	3	0,63%		0,00%	
	(11) andere prioriteiten		0,00%	35	7,35%	1	16,67%	
	Totaal rubriek	0	0,00%	157	32,98%	3	50,00%	
Technisch	(12) geen misdrijf		0,00%	41	8,61%		0,00%	
	(13) onvoldoende bewijzen	2	100,00%	194	40,76%	3	50,00%	
	(14) intrekking van klacht		0,00%		0,00%		0,00%	
	(15) overmaken aan de korps-overste met het oog op tucht-maatregelen		0,00%		0,00%		0,00%	
	(16) gezag van gewijsde		0,00%		0,00%		0,00%	
	(17) dader onbekend		0,00%	62	13,03%		0,00%	
	Totaal rubriek	2	100,00%	297	62,39%	3	50,00%	
Andere	(18) pretoriaanse probatie		0,00%	10	2,10%		0,00%	
	(19) melding dader		0,00%	12	2,52%		0,00%	
	Totaal rubriek	0	0,00%	22	4,62%	0	0,00%	
Totaal		2	100,00%	476	100,00%	6	100,00%	

Bron: Databank van het College van procureurs-generaal – Statistisch analisten

			ONDERVERDEELD VOLGENS CONTEXT					
	56C - Discriminatie, uitgezonderd gevallen van raciale en xenofobe discriminatie		Racisme/ xenofobie		Homofobie		TOTAAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	3	3,33%	1	7,14%		0,00%	12	2,03%
	3	3,33%		0,00%		0,00%	18	3,04%
		0,00%	1	7,14%		0,00%	19	3,21%
	1	1,11%		0,00%		0,00%	12	2,03%
		0,00%		0,00%		0,00%	11	1,86%
	7	7,78%	2	14,29%		0,00%	37	6,25%
	1	1,11%		0,00%		0,00%	25	4,22%
		0,00%	1	7,14%	1	25,00%	8	1,35%
	1	1,11%		0,00%		0,00%	4	0,68%
	6	6,67%	3	21,43%		0,00%	45	7,60%
	22	24,44%	8	57,14%	1	25,00%	191	32,26%
	11	12,22%	1	7,14%		0,00%	53	8,95%
	40	44,44%	3	21,43%		0,00%	242	40,88%
	1	1,11%		0,00%		0,00%	1	0,17%
	1	1,11%		0,00%		0,00%	1	0,17%
	1	1,11%		0,00%		0,00%	1	0,17%
	9	10,00%	2	14,29%	3	75,00%	76	12,84%
	63	70,00%	6	42,86%	3	75,00%	374	63,18%
	4	4,44%		0,00%		0,00%	14	2,36%
	1	1,11%		0,00%		0,00%	13	2,20%
	5	5,56%	0	0,00%	0	0,00%	27	4,56%
	90	100,00%	14	100,00%	4	100,00%	592	100,00%

Tabel 4: Aantal verdachten in de dossiers van racisme, xenofobie of waarin de context racisme/xenofobie of homofobie werd aangeduid, voor dewelke een eerste vonnis ten gronde werd uitgesproken door de correctionele rechtbank tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012, per type uitspraak

		Totaal	
		n	%
Veroordeling	Veroordeling	33	50,00%
	Veroordeling met uitstel	15	22,73%
	Veroordeling met probatieuitstel	1	1,52%
	Totaal rubriek	49	74,24%
Vrijspraak	Vrijspraak	4	6,06%
	Totaal rubriek	4	6,06%
Opschorting	Gewone opschorting	7	10,61%
	Opschorting met probatie	1	1,52%
	Totaal rubriek	8	12,12%
Andere	Openbare vordering uitgedoofd	2	3,03%
	Varia	3	4,55%
	Totaal rubriek	5	7,58%
Totaal		66	100,00%

Bron: Databank van het College van procureurs-generaal – Statistisch analisten



2.

OVERZICHT VAN DE MELDPUNTEN VOOR RACISME EN DISCRIMINATIE

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningsstraat 138 - 1000 Brussel
02/212 30 00 – 0800/12 800
www.diversiteit.be
epost@cntr.be

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel
02/233 40 27
http://igvm-iefh.belgium.be
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

Lokale meldpunten in Vlaanderen: alle discriminatiegronden

Meldpunt Discriminatie Aalst

Hoveniersplein 1 - 9300 Aalst
053/73 23 39
meldpunt.discriminatie@aalst.be

Meldpunt Discriminatie Antwerpen

Sint-Jacobsmarkt 7 - 2000 Antwerpen
0800/94 843
meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

Meldpunt Discriminatie Brugge

Kerkhofstraat 1 - 8200 Brugge
050/40 73 99
meldpunt.discriminatie@brugge.be

Meldpunt Discriminatie Genk

Stadsplein 1 - 3600 Genk
089/65 42 49
meldpunt.discriminatie@genk.be

Meldpunt Discriminatie Gent

Keizer Karelstraat 1 - 9000 Gent
09/268 21 68
meldpunt.discriminatie@gent.be

Meldpunt Discriminatie Hasselt

Groenplein 1 - 3500 Hasselt
011/23 94 72
meldpunt.discriminatie@hasselt.be

Meldpunt Discriminatie Kortrijk

Grote Markt 54 - 8500 Kortrijk
056/27 72 00 - meldpunt@kortrijk.be

Meldpunt Discriminatie Leuven

Prof. van Overstraetenplein 1 - 3000 Leuven
016/27 26 00
meldpunt.discriminatie@leuven.be

Meldpunt Discriminatie Mechelen

Maurits Sabbestraat 119 - 2800 Mechelen
015/29 83 38
meldpunt.discriminatie@mechelen.be

Meldpunt Discriminatie Oostende

Hospitaalstraat 35 - 8400 Oostende
059/40 25 83
meldpunt.discriminatie@sociaalhuisoostende.be

Meldpunt Discriminatie Roeselare

Zuidstraat 17 - 8800 Roeselare
051/26 21 80
meldpunt.discriminatie@roeselare.be

Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas

Grote Markt 1 - 9100 Sint-Niklaas
03/760 91 00
meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be

Meldpunt Discriminatie Turnhout

Campus Blairon 200 - 2300 Turnhout
014/40 96 34
meldpunt.discriminatie@turnhout.be

Espaces Wallonie

Espace Wallonie Aarlen

Place Didier 42 - 6700 Arlon
063/43.00.30
cia.arlon@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Eupen

Gospertstrasse 2 - 4700 Eupen
087/59.65.20 – 0800/11.902
cia.eupen@spw.wallonie.be

Espace Wallonie La Louvière

Rue de Bouvy 7 - 7100 La Louvière
064/23.79.20
cia.lalouviere@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Bergen

Rue de la Seuwe 18-19 - Ilot de la Grand'Place
7000 Mons
065/22.06.80
cia.mons@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Namen

Rue de Bruxelles 20 - 5000 Namur
081/24.00.60
cia.namur@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Nijvel
Rue de Namur 67 - 1400 Nivelles
067/41.16.70
cia.nivelles@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Doornik
Rue de la Wallonie 19-21 - 7500 Tournai
069/53.26.70
cia.tournai@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Verviers
Rue Xhavée 86 (entrée visiteurs) - Rue de Jardon 41
(adresse postale) - 4800 Verviers
087/44.03.50
cia.verviers@spw.wallonie.be

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

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

Regionale Integratiecentra (Centres Régionaux d'Intégration) in Wallonië

**Centre d'Action Interculturelle
de la Province de Namur**
Rue Docteur Haibe 2 - 5002 Saint-Servais
081/73 71 76
www.cainamur.be

Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre
Rue Dieudonné François 43 - 7100 Trivières
064/23 86 56
www.ceraic.be

Centre Régional d'Intégration de Charleroi
Rue Hanoteau 23 - 6060 Gilly
071/20 98 60
www.cricharleroi.be

Centre Interculturel de Mons et du Borinage
Rue Grande 56 - 7330 Saint-Ghislain
065/61 18 50
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

**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

**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.crvl.be

Meldpunten: seksuele geaardheid

Alliège
En Hors-Château 7 - 4000 Liège
04/223 65 89 - www.alliage.be

Arc-en-Ciel Wallonie
En Hors Château 7 - 4000 Liège
04/222 17 33 - www.arcenciel-wallonie.be

çavaria
Kammerstraat 22 - 9000 Gent
09/223 69 29 - www.cavaria.be

Regenbooghuis Brussel
Kolenmarkt 42 - 1000 Brussel
02/503 59 90 - www.rainbowhouse.be

Tels Quels
Kolenmarkt 81 - 1000 Brussel
02/512 45 87 - www.telsquels.be

Meldpunten: handicap en gezondheidstoestand

**AFRAHM (Association francophone d'aide aux
Handicapés mentaux)**
Albert Giraudlaan 24 - 1030 Brussel
02/247 60 10
www.afrahm.be

Altéo
Haechtsesteenweg- PB 40 - 1031 Brussel
02/246 42 26
www.alteo-asbl.be

Association socialiste de la personne handicapée
Sint-Janstraat 32-38 - 1000 Brussel
02/515 02 65
www.asph.be

Brailleliga

Engelandstraat 57 - 1060 Brussel
02/533 32 11
www.brailleliga.be

Federatie van Vlaamse Dovenorganisaties

Stropkaai 38 - 9000 Gent
09/224 46 76
www.fevlado.be

Fédération Francophone des Sourds de Belgique

Van Eyckstraat 11A/4 - 1050 Brussel
02/644 69 01
www.ffsb.be

Handiplus

Jardins de Fontenay - Veldstraat 67 - 1040 Brussel
02/646 34 76
www.handiplus.com

Inclusie Vlaanderen

Albert Giraudlaan 24 - 1030 Brussel
02/247 28 20
www.inclusievlaanderen.be

Katholieke Vereniging Gehandicapten

Arthur Goemaerelei 66 - 2018 Antwerpen
03/216 29 90
www.kvg.be

Ligue des Droits de l'Enfant

Hunderenveld 705 - 1082 Brussel
02/465 98 92
www.ligue-enfants.be

Directie-generaal voor Personen met een Handicap

Kruidtuinlaan 50 bus 150 - 1000 Brussel
0800/987 99
www.handicap.fgov.be

Nationale Vereniging voor Hulp aan Verstandelijk Gehandicapten

Albert Giraudlaan 24 - 1030 Brussel
02/247 60 10
www.nvhvg.be

Œuvre nationale des aveugles

Daillylaan 90-92 - 1030 Brussel
02/241 65 68
www.ona.be

Sensoa

Kipdorpvest 48a - 2000 Antwerpen
03/238 68 68
www.sensoa.be

Vlaamse Diabetes Vereniging vzw

Ottegemsesteenweg 456 - 9000 Gent
09/220 05 20
www.diabetes-vdv.be

Vlaamse Federatie Gehandicapten

Sint Jansstraat 32-38 - 1000 Brussel
02/515 02 62
www.vfg.be

Vlaamse Liga Tegen Kanker

Koningsstraat 217 - 1210 Brussel
02/227 69 69
www.tegenkanker.be

Meldpunten: werk

ABVV

Hoogstraat 42 - 1000 Brussel
02/552 03 45
www.abvv.be

ACLVB

Poincarélaan 72-74 - 1070 Brussel
02/558 51 50
www.aclvb.be

Actiris

Loket discriminatie bij aanwerving
Antwerpselaan 26 - 1000 Brussel
02/505 79 00 - 02/505 78 78
www.actiris.be

ACV

Haachtsesteenweg 579 - 1030 Brussel
02/508 87 11
www.acv-online.be



Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2012

Brussel, mei 2013

–

Uitgever en auteur:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningsstraat 138, 1000 Brussel

T: 02 212 30 00

F: 02 212 30 30

epost@cntr.be

–

Externe bijdragen: Christian Bayart, Donatienne Desmette, Hilde Duroi, Anne Gaspard, Axel Gosseries, Annick

Hellebuyck, Dirk Maes, Gisèle Marlière, Laurent Nisen, Alexandra Poli, Lies Van Cleynenbreughel, Bruno

Vanobbergen

Vertaling: Dice

Grafisch concept en opmaak: d-artagnan

Fotografie: France Dubois

Druk: Perka (Maldegem)

Verantwoordelijke uitgever: Jozef De Witte

–

Ce rapport est aussi disponible en français.

–

U wilt deze publicatie bestellen?

Dat kan bij de de Infoshop van de Kanselarij van de Eerste Minister:

Infoshop.be

Kanselarij van de Eerste Minister

Wetstraat 18, 1000 Brussel

T: 02 514 08 00

F: 02 512 51 25

info@infoshop.belgium.be

Vermeld duidelijk de titel 'Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2012', de gewenste taal en het aantal exemplaren. Deze publicatie wordt u gratis aangeboden, alleen de verzendingskosten worden aangerekend.

–

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

–

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

–

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

–

Deze brochure werd gedrukt op FSC -papier - SGS -COC -004434 - FSC -mixed.



CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING

Koningsstraat 138, 1000 Brussel

 **WWW.DIVERSITEIT.BE**