

DISCRIMINATI E DIVERSITEIT

JAARVERSLAG 2007

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING



INHOUDSTAFEL

VOORWOORD	6
DEEL I: GELIJKE BEHANDELING GARANDEREN	10
1. Wetgeving	12
1. Strijd tegen discriminaties: de federale wetten van 2007	13
2. Perspectieven	20
3. Racisme en raciale discriminaties: stand van zaken en trends	22
2. Diversiteit van discriminatiegronden	24
3. Overzicht van rechtspraak volgens discriminatiegronden	30
1. Zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming	31
2. Gezondheidstoestand	36
3. Handicap	37
4. Geloof of levensovertuiging	38
5. Leeftijd	39
4. Meldingen: cijfers van het centrum	40
1. Analyse van eenvoudige meldingen	41
2. Analyse van meldingen volgens discriminatiegronden	43
5. Gevalsstudies	64
1. Zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming	65
2. Handicap	71
3. Gezondheidstoestand	76
4. Seksuele geaardheid	77
5. Geloof of levensbeschouwing	78
6. Leeftijd	79
7. Burgerlijke staat en geboorte	80
8. Niet bevoegd inzake tewerkstelling	81
9. Verschillende discriminatiegronden	82

DEEL 2: GELIJKE KANSEN EN DIVERSITEIT BEVORDEREN	84
1. Beleidsinitiatieven	86
1. Pilootproject voor het gelijkheids- en diversiteitslabel	87
2. Verkennend onderzoek naar het beeld van homoseksualiteit in het Belgisch openbaar ambt	88
3. Discriminatiebestrijding in rusthuizen	91
4. Intentieverklaringen arbeidsgerelateerde discriminatie	92
5. Congres ‘Sexual Diversity, European (Comm)unity’	94
6. Diversiteitscharter voor de horeca	95
7. Gay Games: homofobie in de sport?	96
8. Beleid van de Waalse regio: discriminatiebestrijding en diversiteitsbeheer	98
9. Brussel: diversiteit kan werken	100
2. Initiatieven van maatschappelijke actoren	102
1. Leeftijdscriminatie in arbeidsverhoudingen (ACV)	103
2. Syndicale organisaties en het concept van diversiteit in de Waalse regio (CESRW)	107
3. Diversiteit in het spel	108
4. Diversiteitsstrategie binnen de bouwsector (Waalse Bouwfederatie)	109
5. Internationale Dag tegen Racisme en Nationale Verdraagzaamheidsdag	110
6. Heruitgave brochure ‘Faire valoir ses droits’	112
7. Onderwijs: optreden tegen segregatie via inschrijvingen	113
8. Jonge Brusselaars, tussen verscheidenheid en tegenspoed	116
3. Initiatieven van het Centrum	120
1. Socio-economische monitoring	121
2. Seminaries antidiscriminatiewet	123
3. Vertaling antidiscriminatiewet in gebarentaal	125
4. Brochure ‘Discriminatie op de huisvestingsmarkt: hoe kan je reageren?’	126
5. Studiedag ‘Raciaal geweld’	127
6. Religieuze en ideologische kentekens: enkele denkpistes voor een dialoog	129
7. National Contact Point on Integration	132
8. Heruitgave gids ‘10 pistes pour créer son emploi’	133
9. Nieuwkomers	134

DEEL 3: ONDERZOEKEN EN BELEIDSAANBEVELINGEN **138**

1. Onderzoeken **140**

1. Toegankelijkheidsstudie van openbare gebouwen voor personen met een handicap 141
2. Studie ‘Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de antidiscriminatie wetten’ 144
3. Discriminatie van holebi’s op de werkvloer 146
4. Forum ‘Media en allochtonen’ 150
5. Gedwongen huwelijken 151
6. Vrouw zijn, een buitenlandse vrouw zijn: tweevoudige discriminatie inzake tewerkstelling 154

2. Reflectie. Vrijheid van meningsuiting: van woord tot daad **156**

3. Beleidsaanbevelingen **162**

1. Focus 2011 163
2. Mainstreaming gelijkheid van kansen op lokaal niveau 168

DEEL 4: INTERNATIONALE WERKING **172**

1. Europa **174**

1. Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen 175
2. Europese jurisprudentie 178
3. Kaderrichtlijn racisme en xenofobie 182
4. Equinet 184
5. Start van het Europees Bureau voor de Grondrechten (FRA) 185
6. Allemaal anders, allemaal gelijk in België... maar ook in héél Europa! 187

2. Verenigde Naties **188**

BIJLAGEN	190
Bijlage 1: Wetgevende en reglementaire maatregelen ter bestrijding van racisme en raciale discriminaties en/of ter bevordering van de integratie en de maatschappelijke samenhang	192
Bijlage 2: Overzicht van de meldpunten racisme en discriminatie	196

VOORWOORD

*door Jozef De Witte en Edouard Delruelle,
directeur en adjunct-directeur van het Centrum voor
gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*

DISCRIMINATIE DIVERSITEIT

Voor u ligt het 'Jaarverslag 2007 Discriminatie / Diversiteit' van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Inderdaad, met ingang van dit jaar publiceert het Centrum een apart jaarverslag over migraties (april 2008) en over Discriminatie / Diversiteit. Daarnaast is er een apart jaarverslag over mensenhandel (mei 2008) en een beknopt werkingsverslag.

Wat waren de belangrijkste mijlpalen in 2007? De nieuwe federale wetten van 10 mei 2007 betekenen een heel erg belangrijke stap en nu komt het erop aan dat iedereen deze wetten kent én toepast en dat de mentaliteiten veranderen.

Een eerste opdracht van het Centrum is individuele verzoeken te ontvangen. Het aantal meldingen is in 2007 met 77% gestegen tegenover 2006. Men vindt steeds makkelijker de weg naar het Centrum, gelukkig maar, ook dankzij de samenwerkingsprotocollen die het Centrum heeft afgesloten. Er is bijvoorbeeld een opvallende stijging voor racisme via het internet. Ook de cijfers van politie en justitie tonen een sterke stijging in 2007. Uit dit jaarverslag blijkt overigens andermaal dat het Centrum resoluut kiest voor snelle en goede oplossingen voor àlle betrokkenen, via onderhandeling en bemiddeling als het kan, maar als het moet schuwt het Centrum geenszins een procedure voor de rechtbank. Dat geldt zeker voor haatmisdrijven die in 2007 helaas nog zijn toegenomen.

Meer en meer organisaties, bedrijven, overheden,... consulteren het Centrum om een zeer concreet advies in te winnen over hoe hun reglementering en praktijken conform de wetgeving kunnen zijn. Om deze tweede opdracht nog beter te vervullen wil het Centrum zich de komende jaren nog sterker profileren als een echt expertisecentrum waarop iedereen een beroep kan doen.

De derde opdracht van het Centrum is raad geven aan de politieke overheden in dit land. Bij de uitwerking van de federale wetten is uitvoerig een beroep gedaan

op onze expertise. De wetten voorzien ook een evaluatie en op dit moment legt het Centrum al een lijst aan van alle opmerkingen en suggesties. Het Centrum blijft daarbij aandringen op betere registratieprocedures voor de officiële gegevens over racisme en discriminatie: de studiedag van 27 november 2007 over raciaal geweld toonde deze noodzaak eens te meer aan. Ook de bewijslast blijft een heikel punt. Dat de Vlaamse Sociale Inspectie sinds kort zélf vaststellingen kan doen is een grote stap vooruit. In dit verslag publiceren we ook enkele achtergrondartikels, zoals bijvoorbeeld over de verhouding tussen vrijheid van meningsuiting en antiracisme, waarmee we willen bijdragen aan een politiek debat op hoog niveau.

Voor 2008 kijkt het Centrum vooral naar de gewesten en gemeenschappen: zij moeten de Europese richtlijnen omzetten voor hun materies. In het Vlaams Parlement ligt een uitgewerkt decreet klaar. Ook de Franstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest zijn ver gevorderd. Gelukkig is er in elk van deze voorstellingen een grote coherentie met de Europese regelgeving én met de federale wetten, zowel wat definities, discriminatiegronden als toepassingsgebieden betreft. Dat komt vooral ten goede aan al wie te maken krijgt met racisme of discriminatie.

In 2008 wil het Centrum ook een beter zicht krijgen op de feitelijke participatie van kansengroepen (op basis van afkomst, seksuele geaardheid, handicap, leeftijd, enz.) aan de samenleving. Een barometer van de gelijke kansen is ontworpen en momenteel in uitvoering; ook de socio-economische monitoring is een project waarvan we veel verwachten.

Het Centrum is dus op verschillende vlakken actief: klachten en individuele meldingen waarbij elke persoon zoniet een oplossing, in ieder geval een antwoord krijgt; vorming, informatie en sensibilisering bij een zo groot mogelijk publiek; verbetering van de wetgeving door aanbevelingen te formuleren aan de verschillende instanties die in België de discriminatie bestrijden.

De activiteiten van het Centrum zijn evenwel grensoverschrijdend. De gelijkheid van kansen is een materie waarin Europa steeds actiever wordt. België, met een degelijke wetgeving, kan hierin een voortrekkersrol

spelen. Het Centrum draagt hier actief toe bij. Het is overigens een prioriteit voor de komende jaren: aan de werkzaamheden van het Centrum een internationale dimensie geven, samenwerking met partners ontwikkelen, onder meer uit Frankrijk en Nederland.

Zo was het Centrum bijvoorbeeld nauw betrokken bij de organisatie van het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen en nam het hierbij de rol van nationaal coördinator op zich. Ook in 2008 zal het centrum deelnemen aan het Europees Jaar van interculturele dialoog.

Het jaar 2008 betekent ook een nieuw samengestelde Raad van Bestuur voor het Centrum en, naar we hopen, ook de definitieve stap om van het Centrum een gemeenschappelijk, interfederaal Centrum te maken, zodat geen enkel slachtoffer in de kou staat.

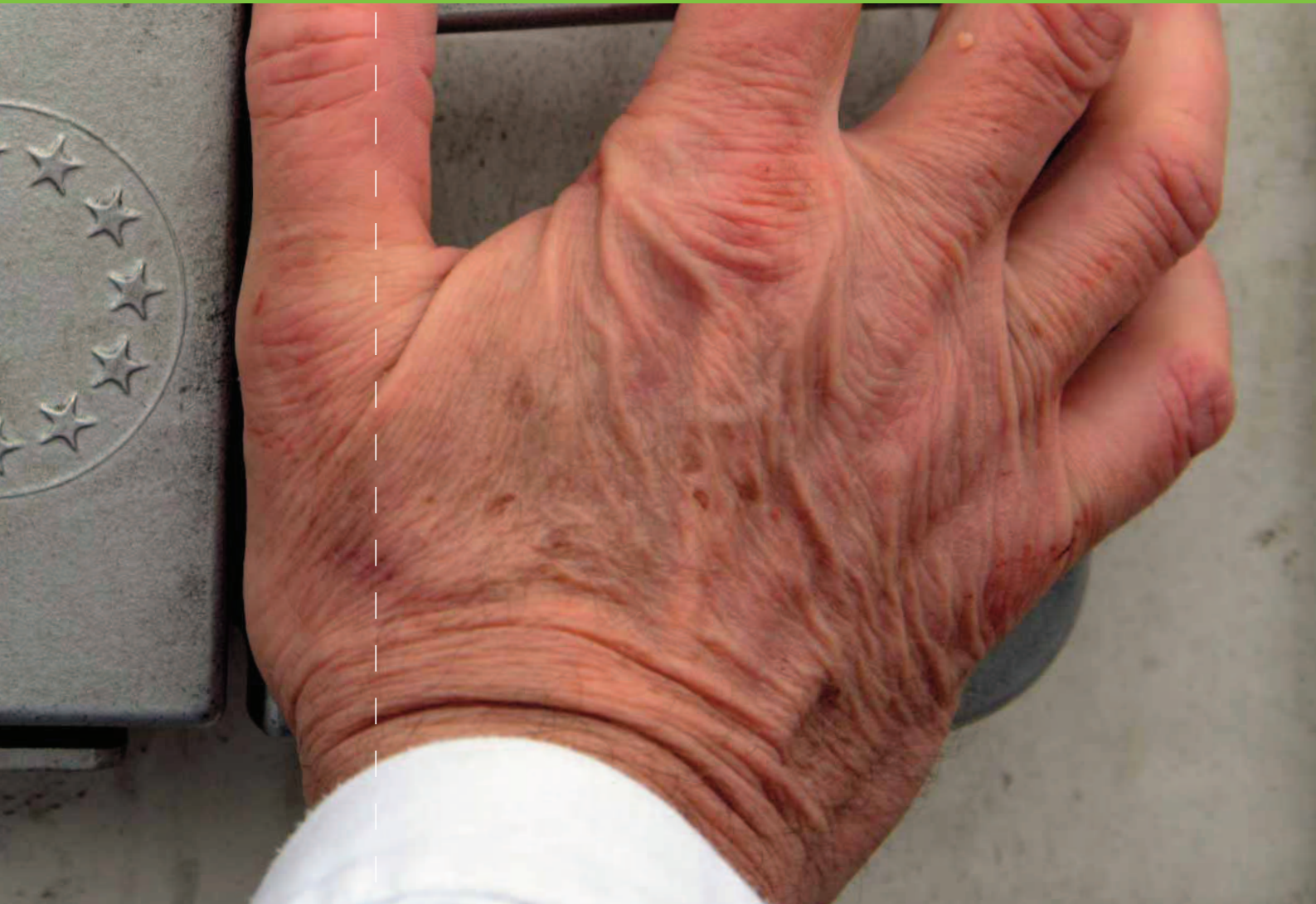
Dit jaarverslag kwam tot stand in samenwerking met verschillende andere maatschappelijke actoren. Hun bijdrages zijn zeker een verrijking voor dit jaarverslag.

Wij willen iedereen bedanken die aan de realisatie van dit jaarverslag heeft meegewerkt, zowel de eigen medewerkers als derden. En als directie kijken we uit naar uw reacties op dit verslag, uw aanbevelingen en uw vragen.

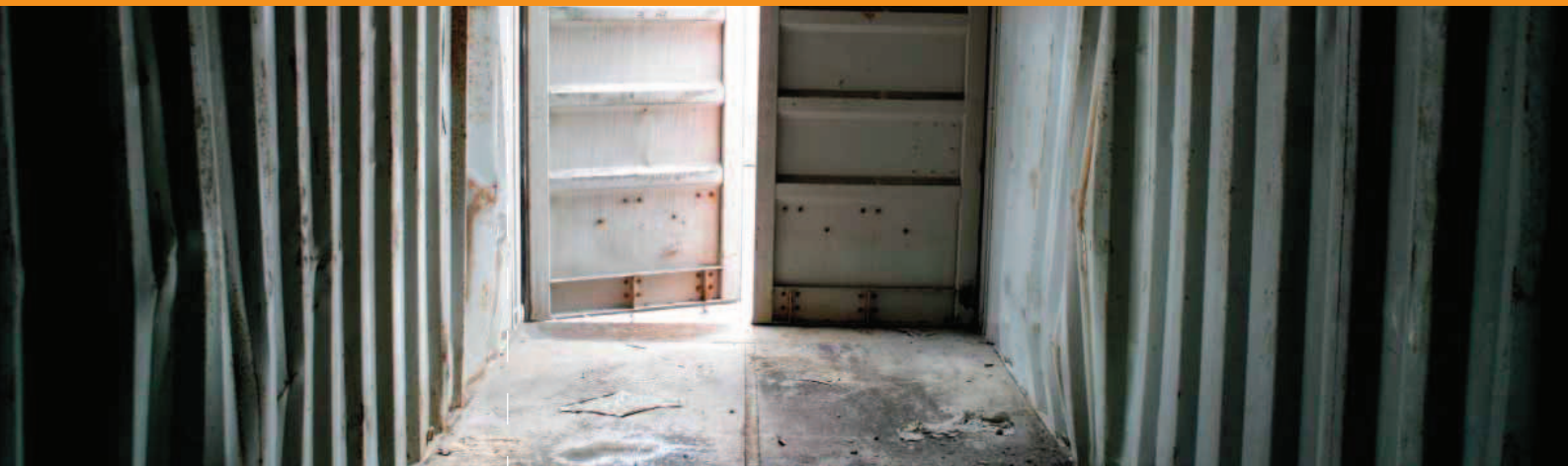


DEEL **I**

GELIJKE BEHANDELING GARANDEREN



I Wetgeving



1. Strijd tegen discriminaties: de federale wetten van 2007¹

België heeft zich al zeer vroeg gewapend met een arsenaal van wetten om de strijd aan te binden met discriminatie. Alles is begonnen met de strijd tegen racisme: zo ondertekende en ratificeerde België in 1975 de Conventie voor de uitbanning van rassendiscriminatie (Verenigde Naties, 1966) en keurde het in 1981 een wet goed met als doel bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden te bestraffen. Deze wetgeving werd in 1999 gevolgd door een wet inzake genderdiscriminatie. Sinds 2000 en de goedkeuring van Europese richtlijnen met betrekking tot de strijd tegen discriminatie, beslaat de Belgische wetgeving een nog veel groter actieterrain: de wet van 25 februari 2003 is de eerste Belgische wet die discriminatie bestrijdt in ruime zin.

Drie nieuwe federale wetten

Op 10 mei 2007 werden drie nieuwe antidiscriminatie wetten door het Parlement goedgekeurd en afgekondigd.² Deze drie nieuwe wetten werden op 30 mei 2007 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en werden van kracht op 9 juni 2007.

Het doel van de wetgever was het omzetten van de Europese richtlijnen naar de nationale wetgeving, rekening houdend met de vernietiging door het Grondwettelijk hof (het vroegere Arbitragehof) van een aantal bepalingen uit de vorige antidiscriminatie wet.

De wetgeving moest bovendien ook coherenter, praktischer en efficiënter zijn en het systeem van sancties verbeteren.

- › De algemene antidiscriminatie wet geeft definities en legt procedures vast om op een efficiëntere manier discriminatie te bestrijden. Ze vervangt de wet van 25 februari 2003 die was gebaseerd op de Europese

richtlijnen 2000/78 en 2000/43 en voorziet een reeks maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, enz.

- › De genderwet, die handelt over discriminatie tussen mannen en vrouwen, vervangt de wet van 7 mei 1999 en heeft onder andere betrekking op richtlijn 2004/113.
- › De antiracismewet wijzigt de zogenaamde wet-Moureaux van 30 juli 1981 die gebaseerd is op richtlijn 2000/43.

Wat de toepassing van deze wetten betreft, alle situaties vóór 9 juni blijven geregeld door de vorige wetgeving. Alleen nieuwe situaties vallen onder de nieuwe wetten.

De drie bovenstaande wetten zijn aangenomen door de federale overheid, wat betekent dat ze vallen onder de bevoegdheid van de federale overheid en betrekking hebben op de materies die op dat niveau geregeld worden. De strijd tegen discriminatie, die wordt aangevoerd op Europees niveau, wordt ook geleverd via decreten en ordonnances goedgekeurd op het niveau van de gewesten en de gemeenschappen. Het betreft teksten die de op federaal niveau goedgekeurde antidiscriminatie wetgeving aanvullen en die betrekking hebben op de aangelegenheden en bevoegdheden die onder de gemeenschaps- en gewestwetgeving vallen (opleiding, werkgelegenheid in gewestelijke of gemeenschapsoverheid, openbaar vervoer, ziekenhuizen, enz.). Als voorbeeld kunnen we het decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 aanhalen: Evenredige participatie op de arbeidsmarkt. De implementatie door de gefedereerde entiteiten is evenwel nog maar gedeeltelijk verwezenlijkt.

1 Dit artikel is afkomstig uit het syntheseverslag, opgemaakt door Nathalie Cobbaut, in het kader van een sensibiliseringsprogramma over discriminatie et de wetgeving met betrekking tot de strijd tegen discriminaties. Het syntheseverslag is beschikbaar op de website van het Centrum: www.diversiteit.be.

2 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS van 30 mei 2007, p. 29.016; Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, BS van 30 mei 2007, p. 29.031; Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, p. 29.046. We vermelden ook een vierde wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, p. 29.044.



De drie antidiscriminatie wetten (gender, algemeen en raciaal) zijn elk het voorwerp van één of meerdere verzoeken tot vernietiging bij het Grondwettelijk Hof (4350, 4360, 4363, 4365, 4311, 4312, 4355 en 4359).

Ten slotte vermelden we het bestaan van juridische instrumenten die ontstaan zijn uit sociaal overleg, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten die antidiscriminatie regelgeving bevatten (bijvoorbeeld de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 en de maatregelen getroffen bij koninklijk besluit).

Achttien beschermde criteria

De nieuwe antidiscriminatie wetten bevatten een gesloten lijst van achttien criteria. De weergegeven criteria hieronder zijn afkomstig uit richtlijnen. Er is een beperkte lijst van afwijkingen opgesteld voor deze criteria. Voor de rest gaat de Belgische wetgever verder dan de Europese voorschriften.

Twaalf van deze criteria zijn opgenomen in de algemene wet: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst.

In de antiracismewet vinden we vijf criteria: nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

In de genderwet draait alles om geslacht (inclusief transseksualiteit).

Sociale afkomst, politieke overtuiging, genetische eigenschap, taal en nationaliteit zijn criteria die voor het eerst zijn opgenomen in de nieuwe wetten.

Vijf toepassingsdomeinen

Het toepassingsdomein van deze drie wetten heeft eerst en vooral betrekking op de arbeidsbetrekkingen: de toegang tot werkgelegenheid (aanwerving en selectie), de arbeidsvoorwaarden (hiërarchische relaties, toegang tot promotie, pesterijen, enz.) en het beëindigen van de arbeidsrelatie (ontslag, pensionering, toegang tot vervroegd pensioen, enz.), evenals lidmaatschap van een vakbondsorganisatie.

Het gaat om arbeidsrelaties waarvoor de federale staat bevoegd is, in de privé of publieke sector, voor arbeiders en bediendes, loontrekkenden, zelfstandigen en vrijwillers.

De vier andere toepassingsgebieden van de antidiscriminatie wetten zijn:

- › het leveren en ter beschikking stellen van goederen en diensten aan het publiek;
- › sociale zekerheid en sociale bescherming (gezondheidszorg, sociale voordelen, aanvullende regelingen – hierbij wordt de toepassing van prestaties voorzien in de wetten beoogd);
- › vermelding in officiële stukken of processen-verbaal (notariële akte, proces-verbaal van de politie, enz.);
- › de toegang tot en deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteiten toegankelijk voor het publiek.

De antidiscriminatie wetten zijn niet van toepassing op aangelegenheden die strikt privé zijn en hebben niet de overhand wanneer zich een samenloop voordoet met andere wetten en koninklijke besluiten die de bepalingen van deze regelgeving aanpassen, tenzij deze wetten en koninklijke besluiten worden aangevochten voor het Grondwettelijk Hof of de Raad van State.

Verboden gedragingen

Vijf grote types gedragingen worden door de antidiscriminatie wetten verboden.

- › **Directe discriminatie:** wanneer een direct onderscheid wordt gemaakt op grond van één van de criteria vermeld in de antidiscriminatie wetten met als

gevolg dat iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie terwijl daarvoor geen rechtvaardiging kan gegeven worden. Voorbeeld: weigeren om iemand aan te werven omdat hij een zwarte huidskleur heeft.

- › **Indirecte discriminatie** heeft betrekking op het gebruiken van een schijnbaar neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die evenwel op een onrechtstreekse manier nadeel kan berokkenen aan een persoon of een groep van personen die valt onder één van de beschermde criteria en voor wie dit gebruik niet gerechtvaardigd kan worden. Voorbeeld: een extra premie geven aan voltijdse werknemers zonder rekening te houden met het feit dat de deeltijdse werknemers voornamelijk vrouwen zijn en zo onrechtstreeks systematisch benadeeld worden.
- › **Opdracht tot discrimineren** verwijst naar de vraag of het bevel om een discriminerende daad te stellen. Voorbeeld: de baas van een dancing geeft de portier de opdracht om systematisch de toegang te weigeren aan personen met een handicap.
- › **Intimidatie** bestaat uit een ongewenst gedrag met tot doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Op intimidatie op grond van één van de beschermde criteria binnen de arbeidssfeer zijn niet de antidiscriminatie wetten van toepassing, maar wel de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dit is bijvoorbeeld het geval bij ongewenste intimiteiten op het werk.
- › De **weigering om redelijke aanpassingen** aan te brengen ten behoeve van personen met een handicap heeft betrekking op de weigering om maatregelen te nemen met als doel een voor personen met een handicap ongeschikte omgeving aan te passen of de negatieve effecten ervan te compenseren. Het niet uitvoeren van of het weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap wordt beschouwd als discriminatie, indien deze aanpassing geen onevenredige belasting betekent voor de werkgever of indien deze belasting in voldoende

mate kan worden gecompenseerd door bestaande maatregelen. Op het gebied van werkgelegenheid gaat het om maatregelen zoals de aanpassing van een werkplek (speciaal scherm, aangepaste stoel, toegang tot de werkplek, enz.), maar ook om de uurregeling of de dienst aan te passen, pauzes in te lassen, enz. Hiervoor werd een specifieke brochure opgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (www.werk.belgie.be) in samenwerking met het Centrum.

Uitzonderingen

Het verbod op discriminatie omvat vijf types uitzonderingen.

- › In de eerste plaats dienen de **positieve acties** te worden vermeld. Deze hebben als doel om bepaalde situaties waarin groepen van personen op sociologisch vlak gediscrimineerd worden weer in evenwicht te brengen. Deze positieve acties kunnen alleen worden gerechtvaardigd als er duidelijke ongelijkheid bestaat; het verdwijnen van die ongelijkheid wordt aangewezen als een te bevorderen doelstelling en de maatregel moet van tijdelijke aard zijn en dus verdwijnen zodra de doelstelling is bereikt. Ze zullen slechts worden overwogen in het kader van een koninklijk besluit dat beantwoordt aan een doelstelling van openbaar beleid voor discriminatiebestrijding om een waargenomen ongelijkheid te bestrijden. In dit kader kunnen we het Rosetta-plan of het Plan Activa Plus vermelden, evenals het voorbeeld van het Jobkanaal in Vlaanderen dat het mogelijk maakt om werkaanbiedingen te reserveren voor een bepaald doelpubliek (oudere werknemers, etnische groepen, personen met een handicap, enz.).
- › **Wettelijke en reglementaire bepalingen** kunnen bepaalde maatregelen opleggen die een onderscheid of verschil in behandeling teweegbrengen, conform het gelijkheidsbeginsel in de Belgische grondwet en in Europese en internationale teksten.
- › In de **arbeidssfeer** moeten de directe verschillen in behandeling op grond van criteria zoals geslacht,

zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing en handicap kunnen worden gerechtvaardigd door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vanwege de aard van de activiteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd om te worden beschouwd als aanvaardbaar in de ogen van de wet.

We kunnen het voorbeeld aanhalen van een werkgever die acteurs zoekt met een zwarte huidskleur voor het opnemen van een spot over diversiteit.

Het directe onderscheid op basis van criteria als burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysiek of genetisch kenmerk, sociale afkomst en nationaliteit worden slechts toegestaan als het objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en als de evenredige middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor wat betreft indirecte discriminatie zijn verschillen in de behandeling altijd mogelijk op voorwaarde dat deze discriminatie objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en dat de evenredige middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn voor alle beschermde criteria.

- › **Buiten de arbeidsfeer** bestaat er geen enkele objectieve en redelijke rechtvaardiging voor directe discriminatie op grond van geslacht (enkele uitzonderingen niet te na gesproken), ras, huidskleur, geboorte en nationale of etnische afstamming. Voor de dertien andere criteria moet een verschil in behandeling steunen op een objectieve en redelijke rechtvaardiging (legitiem doel, passende, noodzakelijke en evenredige middelen).

Voor wat indirecte discriminatie betreft, zijn verschillen in behandeling altijd mogelijk, zolang ze zijn gebaseerd op een objectieve en redelijke rechtvaardiging en dit voor alle criteria vermeld in de antidiscriminatiewetten. Bijvoorbeeld: een eigenaar die een goed verhuurt, mag loonfiches vragen om er zeker van te zijn dat zijn toekomstige huurder het vermogen heeft om te betalen. Er is in dit geval

geen discriminatie op grond van vermogen, maar de vereiste kan worden beschouwd als onevenredig als men de loonfiches van de voorbije vijf jaar moet voorleggen of als het geëiste inkomen tien tot vijftien keer hoger ligt dan de huur.

- › Ten slotte vermelden de antidiscriminatiewetten ook een aantal **bijzondere gevallen**. Zo mag er voor het criterium **leeftijd** een onderscheid worden gemaakt in behandeling op grond van leeftijd indien dergelijk onderscheid is gegoten in een wettelijk kader en indien het verschil in behandeling beantwoordt aan een legitiem doel in de context van een bepaald beleid op het gebied van werkgelegenheid. Bijvoorbeeld: het opzetten van een beleid om werkloosheid bij jongeren of oudere werknemers te bestrijden.

Voor het criterium **geslacht** zijn de beschermingsmaatregelen in het kader van zwangerschap en moederschap bepalingen die de gelijkheid tussen mannen en vrouwen garanderen. Deze zullen nooit worden beschouwd als discriminatie.

Ten slotte is er ook het bijzondere geval van **religieuze en levensbeschouwelijke organisaties**. Bepaalde bedrijven beschikken over extra speelruimte ten opzichte van andere werkgevers voor wat betreft de notie wezenlijke beroepsvereiste.

Dit is het geval voor religieuze of levensbeschouwelijke organisaties, waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd. Dat is bijvoorbeeld zo voor een vrijzinnige vereniging of een katholieke school die bepaalde bijkomende voorwaarden kan eisen van haar personeel zonder dat dit wordt beschouwd als discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing. Zo kan men bijvoorbeeld eisen dat een godsdienstleraar katholiek is als hij les geeft in een katholieke school; dit kan evenwel niet worden verwacht van een wiskundeleraar.

Van het personeel kan ook een zekere loyaliteit worden geëist aan de waarden verdedigd door de religieuze en levensbeschouwelijke organisatie. Een dergelijke onderneming kan daarentegen nooit in naam van haar waarden discrimineren op grond van andere redenen vermeld in de wet.

Specifieke beschermingmechanismen

Er bestaan procedures die als doel hebben de toepassing van de antidiscriminatie wetten te garanderen, zowel op burgerlijk als op strafrechtelijk vlak. Een aantal van deze procedures heeft betrekking op specifieke criteria.

Om dergelijke rechtsvorderingen in te stellen, dient men het bewijs van de ten laste gelegde feiten aan te voeren.

› De burgerlijke weg

De burgerlijke procedure heeft hoofdzakelijk betrekking op geschillen waarbij sprake is van een discriminerende daad. Als de discriminatie wordt bewezen, kan een schadevergoeding worden toegekend. Een zaak kan aanhangig worden gemaakt bij de rechtbank van eerste aanleg, de rechtbank van koophandel en de arbeidsrechtbank naargelang van de sfeer waarbinnen de discriminatie zich heeft voorgedaan.

Er kan een gewone rechtsvordering worden ingesteld, maar ook een vordering tot staking die sneller is en die verloopt volgens de vormen van het kort geding, met dat verschil dat in dit geval wel over de grond van de zaak kan worden beslist. De vordering tot staking wordt behandeld door de voorzitter van de betreffende rechtbank. De bedoeling van de procedure is om een discriminerende situatie te voorkomen, vast te stellen en een halt toe te roepen. Men bekijkt de zaak niet als strafbaar gedrag dat vergoed moet worden, maar als een gedrag dat niet toelaatbaar is en waaraan een einde moet worden gesteld. Het kan gaan om een vrijwillig gedrag (bijvoorbeeld de weigering om een persoon aan te werven) of onvrijwillig gedrag (maatregel die onrechtstreeks bepaalde groepen treft). De voorzitter van de rechtbank kan verschillende maatregelen nemen, waaronder een bevel tot staking, de publicatie van het vonnis of het opleggen van een dwangsom. De vordering tot staking heeft voorrang op de strafvordering en wijkt af van het principe volgens hetwelk de strafrechtelijke procedure voorrang heeft op de burgerlijke procedure.

De nieuwe antidiscriminatie wetten stellen de burgerlijke rechter ook in staat om een forfaitaire schadevergoeding toe te kennen (met specifieke bepalingen voor discriminatie in de arbeidssfeer), alsook een schadevergoeding voor werkelijk geleden schade indien het oorzakelijke verband tussen het ten laste gelegde feit en de veroorzaakte schade bewezen kan worden. De werkelijke schadevergoeding valt uitsluitend onder de bevoegdheid van de gewone rechtspraak en niet onder die van de voorzitters die de vordering tot staking behandelen.

› De strafrechtelijke weg

De strafrechtelijke procedure hanteert een striktere definitie van discriminatie aangezien hierbij een intentie verondersteld wordt van de dader. Er is alleen vervolging mogelijk als het om een opzettelijke daad gaat: de dader moet op een vrijwillige en opzettelijke manier hebben gediscrimineerd. Strafrechtelijke bepalingen hebben betrekking op het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld ten opzichte van een groep of persoon, discriminatie door een ambtenaar, het niet respecteren van een bevel tot staking van een burgerlijke rechter en verwerpelijke beweegredenen (dit zijn verzwarende omstandigheden voor inbreuken op het Strafwetboek). Het Strafwetboek bestraft haatmisdrijven en –delicten strenger wanneer de drijfveer van de dader bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon in het kader van raciale discriminatie, niet-raciale discriminatie of discriminatie op grond van geslacht. Dat is het geval bij slagen en verwondingen, moordpoging, vrijheidsberoving, brandstichting, grove nalatigheid, enz.

Als een openbaar ambtenaar (bijvoorbeeld een ambtenaar van het OCMW die het leefloon aan iemand weigert omdat de persoon in kwestie van buitenlandse afkomst is) gebruik maakt van zijn macht om een recht of vrijheid te weigeren aan iemand op grond van één van de beschermde criteria, dan wordt dit beschouwd als discriminatie en zal hij strenger gestraft worden.

Bepaalde strafbare inbreuken in het kader van deze procedure hebben specifiek betrekking op racisme: de verspreiding van ideeën gebaseerd op de superio-

riteit van bepaalde rassen of rassenhaat, het lidmaatschap van een groepering of een vereniging die duidelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie uitdraagt, discriminatie in het aanbieden van goederen en diensten en in de arbeidsrelaties. In de antiracismewet van 30 juli 1981 wordt discriminatie in de arbeidssfeer (selectie, plaatsing, aanwerving, arbeidsomstandigheden, enz.) uitdrukkelijk vermeld: zo beschouwt artikel 25 van de wet de daad van een werkgever die discrimineert op basis van ras als een strafrechtelijk misdrijf. Er kan discriminatie zijn in de arbeidssfeer (loontrekkende, zelfstandige of ambtenaar) zonder dat dit noodzakelijk bekend hoeft te zijn (bijvoorbeeld een bedrijf dat alleen aan allochtonen preciaire contracten geeft).

In het kader van de strafrechtelijke procedure zijn de algemene principes van Boek I van het Strafwetboek van toepassing. De controle van strafrechtelijke bepalingen valt onder de bevoegdheid van de politie die bewijzen van discriminatie moet zoeken als een klacht wordt ingediend. Dit is eveneens het geval voor inbreuken op burgerrechtelijke bepalingen wanneer een klacht wordt neergelegd bij de arbeidsinspectie (Wet van 16 november 1972).

Ten slotte stelt een recht op collectieve actiegroepen in staat om een procedure in te stellen in het kader van de nieuwe wetgeving.

De sancties gaan van een maand tot een jaar gevangenisstraf en een geldboete tussen 250 en 5000 euro. Als de dader een openbare functie heeft, wordt die straf verdubbeld. De straf kan worden aangevuld met een bijkomende straf op basis van artikel 33 van het Strafwetboek (bijvoorbeeld verlies van burgerrechten, politieke rechten).

Andere beschermingsmaatregelen

De reglementering voorziet de nietigheid van bepalingen en andere clausules in strijd met de antidiscriminatiewetten, evenals de nietigheid van bepalingen waarbij een persoon vooraf afziet van zijn of haar rechten (bijvoorbeeld afzien van het instellen van een vordering tot staking). Deze nietigheid is van openbare orde: ze kan worden gevraagd door iedere belanghebbende, maar kan ook ambtshalve worden opgelegd door de rechter. De tegenstrijdige bepaling of clausule wordt op retroactieve wijze nietig verklaard bij het afsluiten van het contract, maar het contract wordt niet ontbonden. Als door deze bepaling of clausule bepaalde schadelijke gevolgen zijn opgetreden tijdens de loop van het contract, is voorzien dat een compensatie kan worden toegekend.

Dankzij de nieuwe antidiscriminatiewetten bestaat er nu een bescherming tegen represailles, zowel binnen als buiten de arbeidssfeer.

Ze is van toepassing op de klagers en de getuigen en is geldig zowel binnen als buiten de arbeidssfeer. Ze treedt in werking zodra een rechtsvordering is ingesteld, als een klacht wordt ingediend via het Centrum of het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) of als het slachtoffer rechtstreeks klacht neerlegt bij de bevoegde instantie of overheid.

In de arbeidssfeer moet de klacht worden gedetailleerd, gedateerd, ondertekend en aangetekend worden verstuurd door de belanghebbenden aan de werkgever (of de leveranciers) en aan de persoon tegen wie de klacht gericht is. Dit dient te gebeuren volgens bepaalde procedures. De indiening van een verzoekschrift bij het gerecht moet eveneens aan deze voorwaarden voldoen. Wat de getuigen betreft, geldt de bescherming vanaf de schriftelijke, ondertekende, gedateerde aangifte en de overhandiging aan de beschuldigde persoon of vanaf de getuigenis in rechte over de feiten die de getuige heeft gezien of gehoord. De bescherming geldt ook wanneer de klacht wordt ingediend bij de sociale inspectie.

Als de klacht zich situeert in het kader van het werk, brengt de bescherming het verbod op het treffen van nadelige maatregelen met zich mee, zoals ontslag,

substantiële wijzigingen aan de arbeidsvoorwaarden, behalve indien kan worden bewezen dat het ontslag of de wijzigingen aan het contract zijn gebeurd om redenen vreemd aan de klacht of de getuigenis. Als een persoon wordt ontslagen, zal deze in principe opnieuw worden aangeworven ofwel een schadevergoeding toegekend krijgen.

Buiten de arbeidssfeer kan geen enkele negatieve maatregel worden genomen tegen de belanghebbende (klager of getuige). De bescherming geldt voor twaalf maanden na het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenis en drie maanden na het vonnis of het arrest, als er een rechtsvordering werd ingesteld.

De modaliteiten van de bewijslast

Aangezien het niet altijd vanzelfsprekend is om discriminatie te bewijzen, hadden de vorige antidiscriminatie-wetten al een mechanisme opgezet om de bewijslast te delen. Als de klager een begin van bewijs kan leveren of elementen kan aanvoeren die de discriminatie kunnen schragen, dan dient de verweerder te kunnen aantonen dat er geen sprake is van dergelijke discriminatie.

De antidiscriminatie-wetten van 2007 hebben het principe overgenomen en de modaliteiten ervan gepreciseerd. In geval van directe discriminatie kunnen de elementen die het bestaan van discriminatie kunnen aantonen (begin van bewijs) zich nu baseren op een patroon van ongunstige behandeling (wanneer personen van eenzelfde groep systematisch op een verschillende manier worden behandeld) of op vergelijkingen (wanneer de vergelijking van twee personen in dezelfde situatie het mogelijk maakt om aan te tonen dat ze niet op gelijke voet behandeld worden). Deze bewijsmiddelen zijn uitsluitend van toepassing in het kader van de burgerrechtelijke procedure, niet in strafzaken.

Voor wat betreft indirecte discriminatie, kunnen algemene statistieken of het begrip intrinsiek verdacht criterium (bijvoorbeeld een werkaanbieding waarin wordt geëist dat een kandidaat een moedertaalspreker is in plaats van dat hij de taal perfect beheerst) worden gebruikt om het bewijs van discriminatie te leveren.

Drie soorten collectieve actoren

Er zijn drie collectieve actoren die in het kader van discriminatie gerechtelijke procedures kunnen instellen mits voorafgaandelijk akkoord van het slachtoffer:

- › verenigingen die drie jaar bestaan en waarvan het maatschappelijk doel is het verdedigen van de mensenrechten en het bestrijden van discriminatie;
- › representatieve en beroepsorganisaties (bv. vakbonden);
- › openbare instellingen: voor genderaangelegenheden is dit het IGVM. Voor taal is het organisme nog niet aangeduid en voor de zestien andere criteria vermeld in de antidiscriminatie-wetten is het Centrum bevoegd.

➤ Ingevolge de inwerkingtreding van de nieuwe anti-discriminatie- en antiracismewetten, heeft het Centrum een reeks infonamiddagen georganiseerd op een gedecentraliseerde wijze: in Antwerpen, Gent, Leuven, Charleroi, Luik en Brussel. De bedoeling was een eerste globale benadering te brengen van het nieuwe wettelijke dispositief naar de lokale partners toe: integratiecentra, gemeenten, OCMW's, advocaten, verenigingen, enz.

Deze modules hadden een groot succes, in die mate zelfs dat er aanvragen kwamen voor nieuwe infonamiddagen, die gepland zijn in 2008 in onder meer Mechelen, Sint-Niklaas en Moeskroen.

2. Perspectieven

Beroepen tegen de wetten van 10 mei 2007

Er zijn verschillende beroepen hangende voor het Grondwettelijk Hof. Ze betreffen voornamelijk de bestraffing van bepaalde racistische gedragingen, zoals het verspreiden of publiceren van racistisch gedachtgoed; andere beroepen betreffen dan weer de lijst van de discriminatiegronden. Bepaalde syndicale organisaties waren inderdaad de mening toegedaan dat vakbondslidmaatschap in de lijst van criteria diende opgenomen te worden. In verschillende van de beroepen komt ook de vrijheid van meningsuiting aan bod.

Elk slachtoffer van discriminatie heeft er baat bij dat het Grondwettelijk Hof zich vrij snel uitspreekt in dit uiterst complexe dossier. Bij de gedeeltelijke vernietiging van de wet van 25 februari 2003 is gebleken dat het juridisch vacuüm de toepassing van het anti-discriminatierecht nagenoeg onmogelijk maakte. Het is duidelijk dat de wetgever nu zorgvuldig rekening gehouden heeft met zowel de opmerkingen van het Grondwettelijk Hof in het arrest 157/04 (6 oktober 2004) als de Europese vereisten in deze materie. Het Centrum hoopt op een goede afloop van deze procedures.

Evolutie op vlak van de Gemeenschappen en Gewesten

De federale wetgeving vult maar een deel van het plaatje. De Richtlijnen 2000/43/EU en 2000/78/EU die het opzetten beogen van een kader om discriminaties te bestrijden moeten niet enkel omgezet worden in federale wetgeving (wetten van 10 mei 2007), maar Gemeenschappen en Gewesten moeten ook hun deel bijdragen. Destijds hebben Gemeenschappen en Gewesten verschillende decreten tot stand gebracht. Deze teksten voorzagen echter in een volledig verschillende bescherming zowel op niveau van de discriminatiegronden, als wat de toepassingsgebieden betreft alsook de sancties. De decreten verschilden niet alleen onderling, maar waren ook absoluut geen afspiegeling van de federale wet. Daarenboven was er in bepaalde materies absoluut geen bescherming (bijvoorbeeld:

sociale woningen, openbaar vervoer, enz.). Om aan de eisen van de Richtlijnen tegemoet te komen, hebben de Gemeenschappen en Gewesten dus hun respectievelijke teksten moeten herzien.

Het is inderdaad noodzakelijk om ten gunste van alle burgers een coherente en efficiënte bescherming tegen discriminaties te voorzien op zoveel mogelijk vlakken, ongeacht wie bevoegd is om maatregelen te nemen. Met dit doel voor ogen, natuurlijk met respect voor de autonomie van elke wetgever, is een maximale harmonisering wenselijk. De werkzaamheden zijn aan de gang en hierna volgt een overzicht van de situatie (5 juni 2008).

Vooraleer even in te gaan op de inhoud van de teksten dient benadrukt te worden dat elke wetgever zich bewust geweest is van deze nood aan harmonisering. Ze is daarom terug te vinden in de verschillende teksten zowel op niveau van de discriminatiegronden als de toepassingsgebieden en de beschermingsmechanismen. Net zoals de federale wetgever zijn de Gemeenschappen en Gewesten verder gegaan dan de verplichtingen opgelegd door de Europese richtlijnen. Ze voorzien immers in een bescherming tegen discriminaties ook buiten de arbeidssfeer, met name aanbod van goederen en diensten, onderwijs, of nog de toegang tot economische, culturele of politieke activiteiten toegankelijk voor het publiek.

Zo bestaat er in Vlaanderen al een Decreet van 8 mei 2002 betreffende evenredige participatie aan de arbeidsmarkt maar, zoals zijn benaming het aangeeft, is het toepassingsgebied ervan beperkt tot diverse aspecten van het arbeidsgebeuren. Een ontwerp van decreet, goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 15 februari 2008, wordt nu besproken in het Vlaams Parlement. De tekst bestaat uit twee luiken: 'gelijkheid van kansen' en 'gelijke behandeling'. Het ene luik roept een algemeen kader in het leven voor het bewerkstelligen van een proactief en preventief beleid inzake gelijke kansen in Vlaanderen. Het tweede luik ontwikkelt een dispositief voor de bescherming tegen discriminatie. Het wetgevend initiatief gaat gepaard met het opstarten van meldpunten in diverse grote steden.

In het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap werden tijdens een gemeenschappelijke vergadering van de Regeringen op 30 mei 2008 drie teksten goedgekeurd. Het Waalse Gewest onderneemt, met het oog op de hoger genoemde harmonisering, de herziening van het Decreet van 27 mei 2004 betreffende de gelijkheid van behandeling en de gelijkheid van kansen inzake arbeid. Daarnaast breidt een voorontwerp van kaderdecreet de bescherming tegen discriminatie uit tot andere toepassingsgebieden die tot de bevoegdheid van het Gewest behoren (openbaar vervoer, huisvesting, enz.).

De Franse Gemeenschap gaat over tot een herziening van het Decreet van 19 mei 2004. Dit nieuwe voorontwerp kiest voor verruiming en beperkt zich niet meer tot bepaalde situaties in de onderwijswereld. Het opent zich voor alle diensten die behoren tot de bevoegdheid van de Gemeenschap.

Het Centrum is verheugd te mogen vaststellen dat de bekommernis van de verschillende Gemeenschappen en Gewesten uitgaat naar het in het leven roepen van instrumenten die een bescherming beogen tegen discriminaties en zodanig zijn opgevat om maximaal de toepassing te waarborgen van rechten die aan alle burgers toekomen in een democratische samenleving.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet evenwel nog een inhaalbeweging uitvoeren. Dit stelt dus een probleem voor de omzetting van de Europese Richtlijnen, want Europa zal aan België uitleg vragen voor dit gebrek aan conformiteit.

Rol van het Centrum

Richtlijn 2000/43/EU legt de oprichting op van een onafhankelijke instelling die kan instaan voor de begeleiding en de verdediging van de slachtoffers van discriminatie. Op federaal vlak werd deze taak onder meer toevertrouwd aan het Centrum. Voor wat de Gemeenschappen en Gewesten betreft, in afwachting van de afsluiting van een samenwerkingsakkoord tussen federale overheid en Gemeenschappen en Gewesten, waardoor het Centrum zou omgebouwd

worden van een federale tot een interfederale instelling, kunnen protocollen tot samenwerking afgesloten worden, natuurlijk binnen de grenzen en mogelijkheden geboden door de bijzondere wet tot hervorming van de instellingen van 8 augustus 1980. Dergelijke protocollen kunnen het Centrum aanduiden om te bemiddelen, advies te verstrekken en de slachtoffers te ondersteunen. Het is inderdaad onmogelijk om van de slachtoffers te eisen dat ze vertrouwd zouden zijn met de bevoegdheidsregels van elke overheid om uit te maken tot wie ze zich moeten richten om hun rechten te laten gelden.

3. Racisme en raciale discriminaties: stand van zaken en trends

Op 1 maart 2007 werd het European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) het Europees Agentschap voor fundamentele rechten (European Agency for Fundamental rights). Sinds 2000 verzamelt het agentschap via het 'RAXEN'-netwerk gegevens en informatie over racisme en xenofobie in de lidstaten van de Europese Unie.

In zijn hoedanigheid van nationaal contactpunt brengt het Centrum elk jaar statistische gegevens en basisinformatie bijeen over racisme en discriminatie van raciale aard in België. Welke gebeurtenissen hebben het jaar 2007 getekend? En welke zijn de basistrends die duidelijk worden doorheen de gegevens van RAXEN? Inzake wetgeving werd de actualiteit in 2007 gedomineerd door de nieuwe antidiscriminatie- en antiracismewetten van 10 mei 2007 (cf. bijlage: reglementeringen). Ook dient de verspreiding genoteerd van de omzendbrief OOP 40 houdende richtlijnen aangaande kwetsende, racistische en discriminerende uitlatingen en spreekkoren naar aanleiding van voetbalwedstrijden. En ten slotte was er de erkenning van de moskeeën als plaatsen van eredienst, wat eveneens een belangrijke stap vooruit was op het vlak van gelijke rechten voor geloofsgemeenschappen in België. Bovendien vielen er in de rechtspraak in 2007 twee uiterst belangrijke beslissingen: het assisenproces van Hans Van Themsche en de veroordeling van Euro-Lock voor discriminatie bij aanwerving.

Wat de criminaliteitsgegevens over racisme en discriminatie betreft, vertonen de statistieken van de analisten van het College van Procureurs-Generaal en die van de federale politie een voortdurende stijging van het aantal gepleegde feiten over de laatste jaren. Verder zijn de fenomenen die op dit ogenblik het meest verontrustend zijn en waarvoor het rechtssysteem nog geschikte oplossingen moet vinden, de toename van racistische en extremistische organisaties, het racisme op het internet en de godsdienstige intolerantie. Antisemitische en islamofobe manifestaties kunnen in België enkel worden ingeschat via niet-officiële gegevens.³

Buiten het vinden van een juridisch antwoord voor de fenomenen van racisme en vreemdelingenhaat heeft de overheid ook heel wat andere initiatieven genomen: sensibiliseringscampagnes of evenementen die de nodige

impact hebben, ondersteuning bij het opvoedingswerk en de bijstand aan slachtoffers uit het verenigingsleven, zelfs partnerships tussen gemeentelijke overheidsinstanties om misbruik aan de ingang van cafés, bars en discotheken efficiënt te controleren en te bestraffen, zoals dat met succes gebeurde in Leuven.

Inzake werkgelegenheid moeten er, conform de Europese richtlijn 2000/43, organen worden op punt gesteld ter bestrijding van discriminatie, die over regionale bevoegdheden beschikken inzake werkgelegenheid. Inmiddels werden er twee belangrijke initiatieven genomen ingevolge de ontdekking van gevallen van discriminatie in de uitzendsector. In Vlaanderen kunnen organisaties die klachten krijgen over discriminatie in het kader van de gewestelijke bevoegdheden inzake tewerkstelling voortaan een beroep doen op de Vlaamse sociale inspectie.

Bovendien heeft Federgon, de federatie van uitzendbedrijven, structurele maatregelen aangekondigd om de discriminerende praktijken in de sector van het uitzendwerk beter te controleren en te voorkomen. De statistische gegevens over de situatie van buitenlandse personen en personen van buitenlandse herkomst in de tewerkstelling bevestigen dat er een belangrijk verschil bestaat inzake het tewerkstellings- en het werkloosheidspercentage van die personen en van 'echte' Belgen.

Dit wordt vaak verklaard door objectieve variabelen, zoals het opleidingsniveau, het soort diploma, het geslacht, de talenkennis, enz. Het is echter zo, dat de etnische variabele een ontegenzeggelijk negatief effect heeft op de tewerkstellingssituatie van mensen met een niet-Europese nationaliteit of herkomst. Er bestaan wel degelijk maatregelen om aan die toestand te verhelpen, en veel daarvan hebben betrekking op de inzet van de bedrijven om mee te werken aan het beheer van de diversiteit. Is dat voldoende? Daaraan kan getwijfeld worden, gezien België's resultaten in Europese vergelijkende studies, zoals de *Migration Policy Index*.⁴

3 Er dient wel te worden aangestipt dat er officiële gegevens bestaan over daden van negationisme en revisionisme.

4 De beleidsvormen die een verbetering beogen van de toestand van buitenlandse werkzoekenden of werkzoekende van vreemde herkomst worden in deze studie als onvoldoende beoordeeld.

Inzake onderwijs toont een recente analyse van de PISA-resultaten aan, dat de verschillen in prestaties tussen Belgische scholieren en leerlingen met een buitenlandse nationaliteit of van buitenlandse herkomst slechts gedeeltelijk kunnen worden verklaard door socio-economische verschillen. De PISA-cijfers tonen ook aan dat het onderwijs in de Vlaamse en de Franstalige Gemeenschappen tot de meest gesegregeerde systemen van de OESO behoren. Zowel in Vlaanderen als in de Franstalige Gemeenschap zijn de overheidsinstanties zich daar wel degelijk van bewust en hebben ze hun beleid gericht op gelijke kansen voor alle leerlingen, ongeacht hun maatschappelijke of nationale herkomst.

Inzake huisvesting tonen de cijfers in een monografie van het NIS aan dat de woonomstandigheden van vreemdelingen of in het buitenland geboren personen slechter zijn dan die van de Belgen. In verhouding tot de Europese burens wordt de Belgische huisvestingsmarkt gekenmerkt door een sterk percentage eigenaars en een zeer beperkt aantal sociale woningen. De niet-Europese vreemdelingen zijn echter oververtegenwoordigd op de private huurmarkt. In Vlaanderen blijkt uit een vraagenquête die werd opgedragen door de Vlaamse overheid (*Woonsurvey 2005*) dat de eigenaars van huurwoningen eerder weigerachtig zijn om te verhuren aan mensen die van het OCMW leven, aan buitenlanders en aan personen van vreemde herkomst en aan alleenstaande ouders met kinderen. In Vlaanderen werd in het jaar 2007 ook de Wooncode gewijzigd en werden er nieuwe voorwaarden ingevoerd rond het leren van het Nederlands voor anderstalige kandidaten voor een sociale woning.

En ten slotte komen op het vlak van gezondheid en medische zorgen bepaalde aandoeningen vaker voor onder buitenlandse personen: HIV-AIDS, tuberculose en perinatale sterfte bijvoorbeeld. Terwijl het sterftecijfer van buitenlanders of mensen van vreemde herkomst globaal gezien minder hoog is dan bij de Belgen, verklaren ze zelf vaker dat ze in slechte gezondheid verkeren. Uit een enquête van Artsen zonder Grenzen over de toegang tot de gezondheidszorg van mensen zonder papieren in België blijkt dat slechts 13,9% van de ondervraagden met succes een beroep had gedaan op dringende medische hulp,

terwijl elke persoon in België in theorie recht heeft op curatieve of preventieve medische zorgen. Binnen de ziekenhuizen kunnen de problemen of conflicten die kunnen voorkomen met buitenlandse patiënten of zieken van vreemde herkomst geregeld worden door interculturele bemiddelaars en/of door een ombudsman die gespecialiseerd is in de verdediging van de rechten van de patiënt.

Het thema van bejaarden uit de immigratie en de plaats die hen gegeven wordt binnen het zorgaanbod kreeg heel wat aandacht van de actoren op het terrein en van het recente beleid. Het aantal bejaarden dat tot een etnische minderheid behoort, neemt in België snel toe en resulteert in de vraag naar specifieke behoeften en naar het beheer van de diversiteit in de verzorgings- en tehuizen.

Waaraan zal er in 2008 nu het meest worden gewerkt? De transpositie van de *Racial Equality Directive* 2000/43/EC in de gewesten en de gemeenschappen wordt ongetwijfeld de belangrijkste uitdaging voor 2008. De verbetering van de registratieprocedures van officiële gegevens over racisme en discriminatie blijft in 2008 op de agenda, zoals werd aangetoond tijdens de gesprekken op de studiedag van 27 november 2007 (cf. Studiedag Raciaal geweld). En ten slotte zal er tijdens de volgende sociale verkiezingen van 2008 een nieuw verschijnsel het licht zien: de deelname van minderheden in de vakbondsorganisaties.

2 Diversiteit van discriminatie- gronden⁵



De wetgever voorziet dat het verboden is te discrimineren op basis van een aantal welbepaalde criteria. En het is goed dat de wetgever dan ook voorzien heeft in een wetgeving die al deze gronden in grote mate gelijk behandelt, enige verschillen niet te na gesproken.

Maar zijn al deze discriminatiegronden dan ook identiek? Zij zijn zeker evenwaardig, maar niet hetzelfde. Toch stellen we in de praktijk vast dat mensen de neiging hebben overal zonder meer gelijkheidstekens tussen te zetten. Als Centrum menen we echter dat het belangrijk is te weten wat de verschillen zijn en met deze verschillen rekening te houden in onze benadering van discriminatiefenomenen op deze verschillende gronden.

De voornaamste verschillen liggen in de frequentie van de discriminatiegevallen (ook al maakt dat voor het individuele slachtoffer van discriminatie geen verschil uit), de mechanismen die de discriminatie veroorzaken, de complexiteit van de discriminatiegrond en het verschillende niveau van bewustzijn over wat wel en niet kan naargelang de discriminatiegrond.

We overlopen de voornaamste discriminatiegronden binnen de sfeer van de arbeidsrelaties en zien wat de verschillen, en eventuele gelijkenissen zijn.

I. Zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming

Als eerste vaststelling kunnen we hier al stellen dat het bewustzijn dat men op deze gronden niet mag discrimineren ondertussen wijd verbreid is en dat mensen zich er een vrij goed idee over kunnen vormen wat dan wel of niet verboden is. Dit is beslist niet voor alle discriminatiegronden zo.

Een tweede vaststelling is dat deze discriminatiegrond weinig complex is, waarmee we bedoelen dat er zelden of nooit geldige redenen zullen bestaan om iemand om

een van deze gronden “minder gunstig te behandelen”, zoals de wet het zo mooi zegt. De wet en de Europese regels staan naast de strikte uitzondering van de “wezenlijke en bepalende beroepsvereiste” dan ook geen enkele vorm van verschil in behandeling toe.^{6 en 7} Ondanks de vrij hoge graad van bewustzijn dat onderscheid maken op basis van deze gronden niet kan, is deze vorm van discriminatie nog volop in onze samenleving aanwezig, dus ook op de arbeidsmarkt. Dit is uitvoerig aangetoond door verschillende studies. Discriminatie van allochtonen komt vaak voor bij het aanwervingsproces maar evenzeer in de loop van het arbeidscontract, bij dit laatste onder meer door pesterijen van collega’s die ervoor zorgen dat de situatie op de werkvloer moeilijk of onhoudbaar wordt zodat de persoon ontslag neemt of zelf ontslagen wordt.

Daarnaast mogen we natuurlijk niet verloochenen dat de slechte situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt ook andere oorzaken heeft; niet alles is tot discriminatie te herleiden. Er zijn natuurlijk problemen van lage scholingsgraad, arbeidsdiscipline, taalkennis en dies meer. Maar het beleid werkt hier ondertussen hard aan.

Welke onderliggende mechanismen zien we dan als oorzaak van de discriminatie op basis van zogenaamde raciale motieven op de arbeidsmarkt? Er is het pure racisme van werkgevers of werknemers: men wil geen vreemdelingen in het bedrijf. Dit is vaak gebaseerd op vooroordelen en veralgemeningen. Bv. vreemdelingen zijn onbetrouwbaar: “Stel je voor, een vreemdeling die werkt in de beveiligingssector...”. Weerstand wordt eveneens ondervonden bij werkgevers die vrezen dat hun klanten de aanwezigheid van allochtoon personeel niet zullen kunnen waarderen. Ook de vrees dat men de manier van werken en de interactie tussen autochtonen

5 Bijdrage gebaseerd op een tussenkomst in het sensibilisatieprogramma inzake discriminatie en de wetgeving in de strijd tegen discriminatie dat in 2007 georganiseerd werd door het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met de cofinanciering van het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijkheid van kansen van de Europese Commissie.

6 Met uitzondering van de grond ‘nationaliteit’.

7 Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: wanneer de discriminatiegrond zelf een vereiste is voor een job, meestal om artistieke of historische redenen: Bv. een rol in een film, een model voor een bepaald kapsel, enz.

en allochtonen of tussen verschillende etnische groepen werkend in eenzelfde bedrijf niet met elkaar zal kunnen verzoenen, is reëel. Ten slotte is er nog het verband tussen deze criteria en het geloof of de levensbeschouwing: de internationale context maakt dit nog acuter.

En sporadisch komt men ook het omgekeerde tegen: vol goede bedoelingen wil een bedrijf of instelling de diversiteit omarmen en besluit men 'een allochtoon' te zullen aanwerven. Dit laatste is natuurlijk ook een onderscheid dat niet kan.

2. Handicap

Discriminatie op basis van handicap is evenzeer wijd verspreid in onze samenleving. Maar de onderliggende factoren zijn anders. Bij handicap speelt het voorbijgestreefde assistentie-denken ons parten: een persoon met een handicap moet geholpen worden, liefst in een instelling zodat we er niet mee geconfronteerd worden. Een bedrijf dat personen met een handicap aanwerft, doet dit vanuit een nobele sociale doelstelling. Men denkt hierbij te weinig dat personen met een handicap valabele medewerkers met talenten kunnen zijn.

Er zijn ook de twijfels over rendement, bedrijfsimago, risico op arbeidsongevallen die leven bij de werkgever maar soms ook bij de persoon met een handicap zelf. Discriminatie op grond van handicap vindt plaats op het moment van de selectie, maar eveneens tijdens de looptijd van het contract, bijvoorbeeld wanneer een werknemer het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of van een ziekte die zijn capaciteiten vermindert en waardoor er zich een aanpassing van de arbeidsomstandigheden opdringt, zoals in bepaalde omstandigheden voorzien door de Europese richtlijnen en de Belgische wetgeving. Volgens de wettelijke definitie bestaat een redelijke aanpassing erin geschikte maatregelen te voorzien, genomen in functie van de behoeften in een concrete situatie, om een persoon met een handicap in staat te stellen om toe te treden tot, deel te nemen aan en vorderingen te maken in domeinen waarop deze wet van toepassing is. Deze individuele maatregelen moeten beantwoorden aan de behoeften van de persoon in kwestie, maar kan ook andere personen ten goede

komen. Als deze maatregelen voor de persoon die ze moet nemen (bijvoorbeeld de werkgever) een te zware belasting zouden betekenen, dan is de redelijke aanpassing niet verplicht. Deze last is niet onevenredig wanneer ze voldoende gecompenseerd wordt door maatregelen die bestaan in het kader van het beleid inzake personen met een handicap.

Ter illustratie kunnen we het geval van een bediende in een rolstoel aanhalen die vraagt om de vergaderingen die plaatsvinden op de derde verdieping van een gebouw zonder lift elders te organiseren. Deze aanpassing werd geweigerd ondanks het feit dat er wel degelijk een vrije vergaderruimte is op het gelijkvloers.

3. Seksuele geaardheid

Het concept seksuele geaardheid heeft betrekking op heteroseksualiteit, homoseksualiteit en biseksualiteit. Het wordt bepaald door het geslacht van personen waartoe iemand zich aangetrokken voelt en waarvoor hij of zij affectie ontwikkelt, zowel fysiek als emotioneel. Homofobie verwijst naar alle uitingen van discriminatie, afwijzing, uitsluiting en geweld ten aanzien van personen, groepen of praktijken, op basis van het criterium seksuele geaardheid. Concreet gesproken zijn het de homoseksuele, lesbische en biseksuele mensen die kampen met discriminatie in een maatschappij waar heteroseksualiteit de norm is.

Discriminatie op grond van seksuele geaardheid in het kader van werkgelegenheid situeert zich op het niveau van de rekrutering met een eventuele afwijzing door personen die instaan voor de selectie van het personeel. Het Centrum kreeg over dit soort openlijk homofobe discriminatie nog niet veel meldingen. Meer meldingen zijn er van homo's of lesbiennes die aanvoelen gediscrimineerd te zijn door zogenaamde tendensbedrijven, dit zijn organisaties die zich baseren op een geloofs- of filosofische overtuiging, die in casu homoseksualiteit afwijst.

Meer problematisch lijken ons echter vormen van discriminatie die optreden tijdens de duur van het contract, waarbij vaak sprake is van pesterijen door

een hoger geplaatste of door collega's. Dit begint vaak onschuldig, met een mop over homo's maar soms staat er geen maat meer op en moeten personen deze humor dagelijks voor lief nemen en allerhande opmerkingen erbovenop. In deze context dient ook de notie van ontwijking te worden vermeld, i.e. het verborgen houden van de homoseksuele geaardheid, uit angst gediscrimineerd te worden. Het ontslag op basis van seksuele geaardheid is eveneens een realiteit.

Er bestaat ook een vermoeden dat er gelijkenissen zijn met genderdiscriminatie: subtiele vormen van discriminatie waarbij personen wel welkom zijn in een bedrijf of organisatie, maar daar dan toch minder kans maken dan anderen om promotie te maken. Vanuit genderperspectief spreekt men hier van het 'glazen plafond', in holebi-perspectief werd dit fenomeen naar analogie wel eens het 'roze plafond' genoemd.

Het Centrum bestelde eind 2006 een studie naar de situatie van holebi's op de Belgische arbeidsmarkt. Meer over de bevindingen van deze studie vindt u verder in dit jaarverslag.

4. Gender

Genderdiscriminatie heeft niet alleen betrekking op discriminatie op grond van geslacht, maar ook op discriminatie om redenen als moederschap, zwangerschap, transseksualiteit en geslachtsverandering. Ook ongewenst seksueel gedrag en intimidatie die verband houden met het geslacht van een persoon vallen hieronder. Het gaat om structurele discriminatie, zoals glazen muren en plafonds (beperkingen op het vlak van mobiliteit en doorgroeimogelijkheden in de onderneming), discriminatie die verband houdt met de problemen om het beroepsleven te combineren met het privé-leven, discriminatie van zwangere vrouwen ondanks de bestaande bescherming of discriminatie van mannen. Ten opzichte van transseksualiteit is de wet gewijzigd en is er meer juridische zekerheid: het is nu bijvoorbeeld makkelijker om de voornaam en/of het geslacht te wijzigen, maar men is niettemin verplicht een chirurgische ingreep te ondergaan om laatstvermelde wijziging te laten doorvoeren.

Deze vorm van discriminatie komt voor bij het begin van het arbeidscontract, veelal bij werkaanbiedingen en tijdens sollicitatiegesprekken. Ze komt ook voor tijdens de looptijd van het arbeidscontract en bij het beëindigen ervan, op het moment van het ontslag.

Bijvoorbeeld: een vrouw wordt ontslagen kort nadat ze haar zwangerschap bekendmaakt aan haar werkgever. Een man weigert een buitenlandse opdracht tijdens het weekend om familiale redenen (een bijzonder moeilijk verlopen zwangerschap en bevalling van zijn echtgenote).

Voor genderdiscriminatie is niet het Centrum maar wel het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen bevoegd.

5. Geloof of levensbeschouwing

Onder geloof verstaan we overtuigingen die raken aan de vraag van het al dan niet bestaan van een god of godheid. Ook levensbeschouwingen als atheïsme, agnosticisme of laïcisme vallen hieronder. Discriminatie moet worden begrepen als een weigering om het geloof of de levensbeschouwing van iemand anders te aanvaarden.

In het kader van de arbeidsverhoudingen kan discriminatie optreden op het moment van de aanwerving, de selectie, tijdens de duur van het arbeidscontract of bij het beëindigen ervan. Onze regelgeving voorziet niet in de notie van verplichte redelijke aanpassing door het bedrijf om redenen van geloof of levensbeschouwing, ook al is het mogelijk om eraan te werken in het kader van een diversiteitsbeleid (cf. voeding, godsdienstpraktijken, enz.). Met andere woorden: als de werkaanbieding en het arbeidscontract duidelijk zijn over de uit te voeren taken en een werknemer – die bijvoorbeeld varkensvlees moet bereiden of op zaterdag moet werken zoals gestipuleerd in het arbeidscontract – weigert die taken uit te voeren eenmaal hij is aangeworven, zal er geen sprake zijn van discriminatie als de werkgever deze werknemer hiervoor ontslaat. In bepaalde landen (bijvoorbeeld de Verenigde Staten) bestaat er een verplichting tot redelijke aanpassing

om religieuze redenen. Hierbij dient evenwel de notie van religieuze of levensbeschouwelijke organisatie te worden vermeld die zich inspireert op een bepaalde levensbeschouwing en die van haar personeel een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie verlangt. Voorbeelden hiervan zijn scholen, ziekenhuizen, vrijzinnige verenigingen of centra voor gezinsplanning.

Om dit motief te illustreren, kunnen we het geval van een werkgever aanhalen die weigerde een werknemer aan te werven omdat hij moslim is, wat het werk zou kunnen verstoren.

6. Leeftijd

Welk leeftijdsonderscheid wel of niet kan, is voor velen nog onduidelijk. We zijn immers zo gewoon om leeftijd als een volledig neutraal criterium te beschouwen. Ook in vele wetten en reglementen wordt een leeftijds-criterium gehanteerd. Leeftijdsdiscriminatie gebeurt dan ook vaak heel onbewust.

Nochtans is leeftijdsonderscheid niet altijd zo neutraal en heeft het negatieve gevolgen voor mensen; in die gevallen kunnen we spreken over leeftijdsdiscriminatie. Leeftijdsdiscriminatie is veel aanwezig op de arbeidsmarkt maar vaak wordt het nog niet voldoende herkend. Het laatste jaar stellen we wel een kentering vast. Zo krijgt het Centrum veel meer vragen om advies over maatregelen die men in bedrijven wil invoeren maar waar men eraan denkt een leeftijds-criterium te gaan gebruiken.

Bij het woord leeftijdsdiscriminatie denken we meestal onmiddellijk aan oudere werknemers die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Dit is ook zo, maar we moeten er ons van bewust zijn dat de wetgeving en de Europese richtlijn het verbod op leeftijdsdiscriminatie niet beperkt tot leeftijdsdiscriminatie van oudere werknemers.

Het is soms een complexe materie want de Europese richtlijn en dus de wetgeving staan bepaalde vormen van leeftijdsonderscheid wel toe: in het geval van de

wezenlijke en bepalende beroepsvereiste⁸, voor de strijdkrachten en om “redenen van arbeidsmarktbeleid”.

Enkele veel voorkomende knelpunten zijn:

- › de link die vaak gemaakt wordt tussen leeftijd en de fysieke of mentale belasting van een job; vaak worden hier arbitraire maximum leeftijden vastgesteld;
- › leeftijdsonderscheid en startersfuncties;
- › oudere werknemers met te veel werkervaring voor bepaalde functies;
- › jongere werknemers die zogezegd geen leiding kunnen geven aan ouderen en oudere werknemers die niet passen in een jong team;
- › het aanwerven van personen om de continuïteit van het bedrijf te verzekeren;
- › jobs waarvoor een lange of dure opleiding vereist is: uitsluiting van oudere werknemers.

3 **Overzicht van rechtspraak volgens discriminatiegronden**



1. Zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming

Wij baseren ons voor een overzicht niet alleen op de rechtszaken waarin het Centrum procespartij was, maar ook op alle vonnissen en arresten die wij in geanonimiseerde vorm ontvangen. Steun hiervoor vinden wij bij artikel 3,9° van de oprichtingswet van het Centrum dat ons de bevoegdheid verleent om statistische gegevens en uit de rechtspraak voortvloeiende beslissingen in te winnen en bekend te maken. Maar het Centrum beschikt nog (steeds) niet systematisch over alle vonnissen en arresten die ons zou toelaten om een zéér grondige analyse van de rechtspraak en alle nuttige elementen ervan te kunnen uitvoeren.

Wij publiceren alle gekende rechtspraak sinds 2000 op onze website.

1.1. Bestrafing van woorden: aanzetten tot haat, geweld, discriminatie

Het mijlpaalarrest van Cassatie waarbij het aanzetten tot een algemene houding volstaat en het bijgevolg niet vereist is dat het een publiek of individu aanzet tot het plegen van concrete daden (Cass. 19 mei 1993) wordt nog steeds als leidraad gebruikt door de lagere rechtbanken.

- » *Correctionele Rechtbank Dendermonde, 13 april 2007 en Correctionele Rechtbank Brugge, 26 februari 2007*

Hoewel een racistische belediging op zich niet strafbaar is volgens de antiracismewet (vonnis van de rechtbank van Dendermonde van 13 april 2007 dat de belediging “stomme Belg” géén tot racisme aanzettende uitlating is), oordeelde de rechtbank van Brugge in zijn vonnis van 26 februari 2007 dat racistische bedreigingen en beledigingen “go home Kosovaren, Fuck You Islam” als een aanzet tot haat moet worden beschouwd. In het merendeel

van de dossiers gebeurde dit aanzetten door middel van woorden.

- » *Correctionele Rechtbank Hasselt, 2 maart 2007*

Zo werden antisemitische krachttermen geroepen tijdens de zaalvoetbalwedstrijd België-Israël “ Hamas Hamas, alle Joden aan de gas en Heil Hitler”. De rechtbank van Hasselt veroordeelde op 2 maart 2007 de persoon in kwestie tot een werkstraf van 100 uren.

- » *Correctionele Rechtbank Dendermonde, 16 april 2007*

In enkele gevallen geschiedde het aanzetten door middel van racistische symbolen: naast de gekende rechtspraak in verband met het brengen van de Hitlergroet, veroordeelde de rechtbank van Dendermonde in zijn vonnis van 16 april 2007 een persoon wegens het ostentatief tonen van zijn gesp waarop een adelaar met hakenkruis stond afgebeeld, voorzien van de woorden “Blut und Ehre”.

- » *Hof van Beroep van Gent, 24 april 2007*

De antiracismewet bestraft alleen de meningsuitingen die in het openbaar gebeuren. In tegenstelling tot de rechtbank in Dendermonde, erkende Het Hof van Beroep van Gent in zijn arrest van 24 april 2007 dat een formulier C4 met als reden voor het ontslag: “kan zich niet aanpassen aan het land. Zou beter teruggestuurd worden naar de boesboes waar mensen elkaar aanvallen” een openbaar geschrift is. De rechter stelt dat het verwijzen naar de afkomst van een persoon irrelevant is, en andere personen, werkgevers, overheidsdiensten kan aanzetten om een defensieve of afwijzende houding aan te nemen tegen vreemdelingen”.

1.2. Bestrafing van daden

› Discriminatie in het uitgaansleven

Discriminatie bij de toelating tot dancings kan worden bestreden met behulp van juridische instrumenten in de burgerrechtelijke, strafrechtelijke en administratiefrechtelijke sfeer: in de stad Leuven heeft de lokale overheid de mogelijkheid om de stedelijke vergunning van portiers in te trekken, of niet te verlengen.

De praktijk wijst uit dat de dossiers hoofdzakelijk betrekking hebben op portiers, terwijl de uitbaters meestal de dans ontspringen.

» *Correctionele Rechtbank Brussel, 6 april 2007*

In een vonnis uitgesproken op 6 april 2007 door de Rechtbank van Brussel liet de rechter zich niet overtuigen en veroordeelde beide portiers van een gekende Brusselse dancing wegens het racistisch beledigen (“Vuile Arabier”) van een bezoeker en het opzettelijk toebrengen van een lichamelijk letsel. De ex-portier werd veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van 1.000 euro aan het slachtoffer en het Centrum. Vrijspraak werd bevolen voor de uitbater omdat niet aangetoond werd dat hij opdracht gaf te discrimineren. Het vonnis is definitief.

» *Correctionele Rechtbank Hasselt, 12 juni 2007*

Opvallend was dan ook de veroordeling door de Correctionele Rechtbank van Hasselt van 12 juni 2007 van een uitbater van een dancing in Hasselt tot een zware geldboete van 2.750 euro. De portier verklaarde ter zitting dat hij handelde in opdracht van de baas om géén vreemdelingen in de zaak toe te laten. Deze getuige bevestigde dat de vereiste van een lidkaart soms als drogreden werd aangewend om het discriminatoire karakter te camoufleren: “Niet alle klanten die de zaak betreden zijn in het bezit van een lidkaart. Alleen allochtonen die binnen mogen zijn in het bezit van een lidkaart”. De uitbater tekende beroep aan tegen het vonnis.

› Discriminatie bij huisvesting

De toepassing van de antiracismewet in de sector huisvesting blijft problematisch.

» *Correctionele Rechtbank Dendermonde, 3 mei 2007*

Zo oordeelde de rechtbank in Dendermonde in zijn vonnis van 3 mei 2007 dat de eigenaar géén misbruik maakte van zijn contractuele vrijheid om kandidaat-huurders te weigeren wanneer zij aanvankelijk verkeerde informatie gaven over voor wie de huur bestemd was.

Tijdens zijn verhoor stelde de verhuurder nochtans “dat er zich steeds moeilijkheden voordoen met negers op het gebied van onderhoud op kamers”. De rechtbank oordeelde dat deze verklaring kon wijzen op “discriminatie op basis van ras bij verhuur van kamers”, maar dat de eigenaar niet discrimineerde, omdat er eerder sprake was van risicobeoordeling van potentiële huurders.

Met verschillende wetgevende ingrepen en zelfregulering in de sector probeert men het gebrekkig functioneren van de wet op dit gebied op te vangen. Eén van de mogelijkheden om discriminatie in de private huisvestingssector te bestrijden, is de rechter de mogelijkheid te geven snel een einde te maken aan discriminerend gedrag. Ook na 2007 blijft het de vraag of de hooggespannen verwachtingen werden ingelost. De stakingsvordering blijkt bij nader onderzoek geen *deus ex machina*.

» *Brussel, (Kort Geding), 16 november 2007*

In een zaak deed een antiracismevereniging een beroep op een stakingsvordering. Het idee dat de weigering tot contracteren door discriminatie was ingegeven, werd zogenaamd afgeleid uit het feit dat de kandidaat-huurders bij het immo-kantoor een vragenlijst dienden in te vullen. Eén van de vragen had expliciet betrekking op de plaats van geboorte van kandidaat-huurders.

De Voorzitter van de rechtbank stelde in zijn beschikking van 16 november 2007 dat de antiracismevereniging op deze basis het vermoeden van

discriminatie echter onvoldoende aantoonde en bovendien naliet, voorafgaand aan de stakingsvoering, om het immo-kantoor eerst in gebreke te stellen en de nodige stappen te zetten met het oog op een minnelijke schikking.

› Discriminatie in de arbeidsfeer

Bij klachten over aanwerving is het Centrum eerder geneigd om de burgerlijke procedures uit de wet te gebruiken als drukkingsmiddel. Zo kan men de werkgever ertoe aanzetten maatregelen te nemen om discriminatie te vermijden.

Een e-mail van de werkgever met de vermelding “kan jij die persoon afwimpelen, een vreemdeling die beveiliging zal verkopen, dat heb ik nog niet gezien” vormt op zich een element dat de bewijslast doet verschuiven naar de werkgever. De firma kreeg van de rechter een verbod om in de toekomst nog langer te discrimineren.

» *Gent (Kort Geding), 26 maart 2007*

Bijkomend legde de voorzitter van de arbeidsrechtbank in zijn beschikking van 26 maart 2007 publiciteitsmaatregelen en een dwangsom van 2.500 euro voor de kandidaat-werknemer en 500 euro voor het Centrum op. De firma verontschuldigde zich na het vonnis voor haar houding ten overstaan van de kandidaat-werknemer en engageerde zich om samen met bijstand van het Centrum en de Vlaamse overheid een instapdiversiteitsplan uit te werken.

» *Arbeidshof Brussel, 24 januari 2007*

In het dossier van de onderneming die garagepoorten produceert en weigerde werknemers van Marokkaanse origine aan te werven, besliste het Arbeidshof van Brussel in zijn arrest van 24 januari 2007 vooraleer zich ten gronde uit te spreken over de vraag of de bepalingen van de antiracismewet geschonden zijn, een aantal prejudiciële vragen te stellen aan het Europese Hof van Justitie.

» *Arbeidshof Brussel, 25 april 2007*

Het Arbeidshof in zijn arrest van 24 april 2007 hervormde het vonnis van de arbeidsrechtbank in een dossier van racistische pesterijen op de werkvloer die tot het ontslag van de betrokken werknemer hadden geleid. Het Hof veroordeelde de werkgever op basis van de welzijnswet tot het betalen van een fikse schadevergoeding van 11.625 euro. Het arrest is definitief.

1.3. Haatmisdrijven

Haatmisdrijven zijn in hoofdzaak misdrijven waarbij eigenschappen van een persoon of een groep van personen bepalend zijn voor de keuze van het slachtoffer. Het gaat meestal om zichtbare kenmerken als etnische achtergrond of huidskleur. Dit motief is bepalend, maar hoeft daarom niet het enige te zijn.

» *Correctionele Rechtbank Leuven, 23 januari 2007*

De Correctionele Rechtbank maakte in zijn vonnis van 23 januari 2007 gebruik van artikel 405 quater. Zij veroordeelde twee mannen tot een gevangenisstraf van drie jaar met uitstel en een reeks voorwaarden waaronder het zich onthouden aan deelname van activiteiten van skinheads of van extreem-rechtse groepen zoals BBET/ Blood and Honour.

Het slachtoffer, erkend vluchteling, was het mikpunt van een vooraf geplande racistische aanval. De twee personen en drie betrokkenen minderjarigen (de Jeugdrechtbank van Leuven erkende ook de toepassing van artikel 405 quater) hadden vooraf in een café plannen gesmeed “om zwarte, untermenschen op te zoeken en eens goed onder handen te nemen”. Het Hof van Beroep van Brussel sprak in zijn arrest van 8 mei 2007 nog zwaardere gevangenisstraffen uit.

» *Correctionele Rechtbank Kortrijk, 14 november 2007*

Ook in Kortrijk achtte de rechtbank het art. 405 quater bewezen in zijn vonnis van 14 november 2007. Een persoon moest zich verantwoorden voor de rechtbank omdat hij twee leerlingen tijdens een vermaakuitstap racistisch had beledigd en uitgescholden.

» *Jeugdrechtbank Antwerpen, 15 maart 2007*

Het Centrum legde klacht met burgerlijke partijstelling neer tegen de vier personen die in 2004 binnendrongen in het asielcentrum te Broechem waarbij de bewoners geslagen werden en bedreigd met racistische uitlatingen. Ook hier erkende de Jeugdrechtbank in zijn vonnis van 15 maart 2007 de toepassing van artikel 405 quater. Bij haatmisdrijven gaat het vooral om misdrijven met opzettelijke slagen. Op basis van de ons gekende rechtspraak zou het voorbarig zijn om nu al te concluderen dat het racisme effectief gewelddadiger is geworden, dan wel of de rechtbanken gebruik maken van hun bijkomende mogelijkheid om zwaardere straffen uit te spreken in vergelijking met de vonnissen op de antiracismewet. Er is eerder een tendens waarneembaar om bij dergelijke misdrijven werkstraffen op te leggen.

» *Hof van Assisen Antwerpen, 10 oktober 2007/ Hof van Cassatie, 19 februari 2008*

In het dossier-Van Themsche maakte het Hof van Assisen van Antwerpen eveneens gebruik van artikel 405 quater. Het Centrum leest in dit arrest ook impliciet een toepassing van het concept discriminatie bij associatie. Wat van belang is, is dat die zichtbare kenmerken – in casu de donkere huidskleur van Oulematou – ook afstraalde op de kleine Luna met een blanke huidskleur.

Het Hof van Cassatie bevestigde het arrest van het Assisenhof van Antwerpen. De ingeroepen argumenten over de schending van het vermoeden van onschuld ingevolge de berichtgeving in de media, recht op eerlijke behandeling door een onpartijdige rechter en over het recht van verdediging sneden géén hout.

Een persoon met een blanke huidskleur kan dus volgens de interpretatie van het Assisenhof slachtoffer van raciaal geweld zijn, ook indien hij niet zelf één van de zichtbare kenmerken heeft als etnische achtergrond of huidskleur, eigenschappen die bepalend waren voor Hans Van Themsche in zijn keuze voor de andere slachtoffers.

Het begrip discriminatie bij associatie vindt (stilaan) meer weerklank. In de zaak-Coleman – een burgerlijke zaak – (gekend onder het referentienummer zaak C-303/06 S. Coleman tegen Attridge Law en Steve Law), werd in casu een persoon minder gunstig behandeld wegens de handicap van zijn zoon. De advocaat-generaal pleitte alvast om dit begrip onder de kaderrichtlijn te laten vallen. Iemand kan dus volgens de richtlijn het slachtoffer zijn van onrechtmatige discriminatie op grond van handicap zonder zelf een handicap te hebben.

Het is nog wachten op het definitieve arrest van het Europees Hof van Justitie, maar meestal volgt het Hof de stelling van de advocaat-generaal.

1.4. Toepassing van de negationismewet

» *Correctionele Rechtbank Bergen, 14 december 2007*

Op 14 december 2007 oordeelde de correctionele rechtbank te Bergen in de context van een burenruzie de uitlating “dat hij spijt had dat de taak van ‘Adolf’ in verband met de uitschakeling van vreemdelingen niet tot een goed einde werd gebracht” strijdig met de negationismewet. De uitlatingen geschiedden in aanwezigheid van agenten van de openbare macht. Om de straf te bepalen hield de rechtbank rekening met het gebrek aan respect vanwege de beklagde. Deze meende ten onrechte dat zijn handicap (beklaagde is blind) een vrijbrief geeft tot het spuien van beledigende negationistische uitlatingen. De beklagde werd veroordeeld tot een voorwaardelijke gevangenisstraf van vijf maanden en een boete van 100 euro. Het Centrum ontving een symbolische euro. De uitspraak is definitief.

» *Correctionele Rechtbank Dendermonde,*
3 april 2007

Vrijspraak beval de correctionele rechtbank te Dendermonde op 3 april 2007 voor een verkoper, twee uitgevers en een stichting voor de verspreiding van de boeken van Rulof.

Om na te gaan of er in casu sprake was van ‘aanzetten tot’, keek de rechtbank niet alleen naar de inhoud van de gewraakte citaten, maar nam zij ook de contextuele elementen in aanmerking, met name de inbedding van de gewraakte citaten in de rest van de boeken, de tijdsgeest waarin Rulof de boeken schreef en het feit dat het om filosofische werken ging, de ‘verantwoording’ die in een van de uitgaven was opgenomen en de bijzondere beperkte openbaarheid van Rulofs boeken. De mate van openbaarheid kan dus mede determinerend zijn voor de aan- of afwezigheid van het ‘aanzetten tot’.

2. Gezondheidstoestand

» *Arbeidsrechtbank Brussel, 30 november 2006*

Eind 2006 sprak de Brusselse arbeidsrechtbank zich uit over de stakingsvordering vanwege een ergotherapeute met epilepsie, wiens sollicitatie in een residentiële ouderenvoorziening werd geweigerd. De dame was er voorheen tewerkgesteld met een vervangingscontract, en hoewel ze in die periode tweemaal geconfronteerd werd met een (lichte) epilepsieaanval, bevond de arbeidsgeneesheer haar medisch geschikt voor de verdere uitoefening ervan. De werkgever verweet haar nadien echter een gebrek aan transparantie over haar gezondheidstoestand en weigerde om die reden haar kandidatuur voor een voltijdse betrekking in overweging te nemen.

De rechter oordeelde dat een (kandidaat-)werknemer omwille van privacyredenen niet verplicht is om de werkgever te informeren over zijn gezondheidstoestand, tenzij er binnen de arbeidscontext een veiligheidsrisico bestaat voor zichzelf of voor anderen. Daarbij werd ook verwezen naar de rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Via het mechanisme van de verschuiving van de bewijslast, kwam de rechter tot het besluit dat er in casu sprake was geweest van discriminatie op basis van de gezondheidstoestand van de betrokkene, in de zin van de (inmiddels oude) antidiscriminatiewet van 25 februari 2003.

3. Handicap

» *Grondwettelijk Hof, arrest nr. 153/2007, 12 december 2007*

Het Hof wordt ondervraagd over een verschil in behandeling dat zou bestaan tussen twee groepen van personen met een handicap die wettig in België verblijven: enerzijds de vreemdelingen die ingeschreven zijn in het bevolkingsregister (maar niet vermeld in de wet van 1987 de tegemoetkomingen voor personen met een handicap regelt) en anderzijds de categorieën van personen (waaronder vreemdelingen) die in de wet zijn opgesomd. In casu was een Amerikaanse dame die al 40 jaar in België woont ingeschreven is in het bevolkingsregister, erkend als persoon met een handicap met de toekenning van fiscale en sociale voordelen, uitgesloten van de tegemoetkomingen die de wet van 1987 toekent.

Het Hof haalt in zijn arrest uitvoerig het arrest Koua Poirrez t. Frankrijk aan (30 september 2003, EHRM) dat handelt over de weigering van de Franse overheid om een tegemoetkoming voor personen met een handicap toe te kennen omdat de aanvrager niet de Franse nationaliteit had, terwijl hij voldeed aan de andere wettelijke voorwaarden. Straatsburg meende dat een dergelijk verschil in behandeling op geen enkele objectieve en redelijke verantwoording berustte. Alleen “zeer sterke overwegingen” kunnen een verschil in behandeling dat uitsluitend berust op de nationaliteit in overeenstemming achten met het EVRM. Daarop besluit het Hof dat er hier geen sprake kan zijn van “zeer sterke overwegingen” en het dus niet toegestaan is om de vreemdeling die wegens zijn administratief statuut wordt geacht op definitieve wijze of op zijn minst voor een betekenisvolle duur in België te zijn gevestigd, van het voordeel van die tegemoetkomingen uit te sluiten.

» *Grondwettelijk Hof, arrest nr. 148/2007 van 28 november 2007*

De Wet op de inkomstenbelasting voorziet dat de vrijstelling van de verkeersbelasting op voertuigen slechts mag worden toegekend aan ernstig gehandicapte personen indien zij zelf in staat zijn om te rijden, ongeacht of het voertuig op hun naam werd ingeschreven. In een dergelijke situatie is de fiscale vrijstelling verworven, ongeacht de aard van de verplaatsingen die de gehandicapte uitvoert: persoon-

lijke verplaatsingen of boodschappen in het kader van de behoeften van het gezin waarvan de gehandicapte deel uitmaakt.

Indien daarentegen een zwaar gehandicapte persoon niet in staat is om zelf zijn/haar voertuig te besturen, mag de vrijstelling van de verkeersbelasting slechts worden toegekend indien het voertuig in kwestie uitsluitend wordt gebruikt voor het persoonlijke vervoer van de zwaar gehandicapte eigenaar. Deze wettelijke bepaling verbindt dan ook de fiscale vrijstelling aan de voorwaarde dat de persoon met een handicap die zijn/haar voertuig zelf niet kan besturen systematisch de derde persoon (over het algemeen de partner) vergezelt aan wie het voertuig werd toevertrouwd, en dat voor alle verplaatsingen die voor hem/haar gebeuren (apotheek, dagelijkse boodschappen, enz.).

In deze context kreeg een dame die voor meer dan 80% gehandicapt is van de fiscus een weigering tot vrijstelling van de verkeersbelasting op haar voertuig omwille van het feit dat enkel haar echtgenoot ermee reed. Het Hof van Beroep te Luik, waar de zaak uiteindelijk aanhangig werd gemaakt, stelde zich vragen over de grondwettelijkheid van deze bepaling die een voordeel toekent aan personen met een handicap die rijden en het voordeel weigert (in de meeste gevallen) aan personen die niet rijden. Het Hof van Beroep ondervroeg dus het Grondwettelijk Hof over dit punt.

In zijn arrest van 28 november 2007 verklaarde het Grondwettelijk Hof dat deze bepaling tegenstrijdig is met het gelijkheidsprincipe. Volgens het Hof was het – in het geval het voertuig waarvoor de vrijstelling van verkeersbelasting wordt gevraagd het enige voertuig in het gezin is – niet gerechtvaardigd een verschillende behandeling in te voeren inzake de vrijstelling naargelang de persoon met een handicap zelf in staat is om te rijden of niet. In deze situatie werden met het voertuig in kwestie immers gelijkaardige verplaatsingen gedaan, deels voor de verplaatsingen van de persoon met een handicap zelf en deels voor de behoeften van het gezin, ongeacht of het voertuig bestuurd werd door de gehandicapte zelf of door diens partner.

4. Geloof of levensovertuiging

» *Raad van State, arrest nr. 175.886 van 18 oktober 2007*

Op 18 oktober 2007 sprak de Raad van State zich uit in het beroep tot schorsing van een lerares islamitische godsdienst, ten aanzien van de tenuitvoerlegging van de beslissing van de raad van beroep van het gemeenschapsonderwijs, waarbij haar beroep tegen het ontslag om dringende redenen door een van de basisscholen waar ze deeltijds was tewerkgesteld werd verworpen. Oorzaak van het ontslag was de weigering van deze lerares om – in weerwil tot het verbod in het schoolreglement om op het schooldomein kledij, tekens of symbolen te dragen waarmee zichtbaar een religieuze of levensbeschouwelijke aanhorigheid wordt uitgedrukt (m.u.v. godsdienst-leerkrachten binnen hun klaslokaal) – eenmaal buiten de klas haar hoofddoek af te nemen. De school argumenteerde dat het dragen van hoofddoeken door leraren een essentieel breekpunt is betreffende de neutraliteit van het openbaar onderwijs en het gemeenschapsonderwijs in het bijzonder.

Door haar weigering om de hoofddoek buiten de klas af te nemen, zou de lerares deze neutraliteit en het pedagogisch project van de school niet nageleefd hebben. Daarentegen voerde de verzoekster aan dat enkel de Raad van het Gemeenschapsonderwijs bevoegd zou zijn om de neutraliteitsverklaring (...) op te stellen, en dat noch een beslissing van de bestuursraad van een scholengroep, noch een schoolreglement van een individuele school, een bijkomende beperking van de vrijheid van persoonlijk engagement zou kunnen introduceren.

De Raad van State sloot zich aan bij deze laatste redenering, en oordeelde ook dat de algemene regel die de Raad van het Gemeenschapsonderwijs bij het opstellen van de neutraliteitsverklaring heeft uitgevaardigd, niet van dergelijke helderheid en toegankelijkheid was dat de verzoekster met kennis van zaken door de ondertekening ervan kon en moest weten dat zij zich van het dragen van een hoofddoek moest onthouden.

Aangezien er ook sprake was van een ernstig en moeilijk te herstellen nadeel van de lerares, werd de verwerpingsbeslissing van de raad van beroep van het gemeenschapsonderwijs geschorst.

Bondig samengevat: het komt niet toe aan een individuele school of scholengroep uit het gemeenschapsonderwijs om een algemeen verbod uit te vaardigen op religieuze kentekens.

» *Grondwettelijk Hof, arrest nr. 8/2008, 17 januari 2008*

Naar aanleiding van een incident tijdens een zitting stelde een Voorzitter een vraag betreffende artikel 759 van het Gerechtelijk wetboek, aangaande het verbod om ter zitting een hoofddeksel te dragen, ook wanneer dit hoofddeksel een uiting is van religieuze overtuiging.

De persoon in kwestie voerde aan dat de muts gedragen werd om medische redenen en haalde dus absoluut geen religieuze redenen aan. Het Hof besliste dan ook dat het beantwoorden van de vraag, quid als er religieuze motieven worden ingeroepen, geen uitstaans heeft met het bodemgeschil en dus geen antwoord behoeft.

Op een ogenblik dat het debat aangaande de hoofddoek ‘welles-nietes’ allures begint te krijgen en diverse overheden op diverse niveaus uiteenlopende standpunten verkondigen, blijkt de Ministerraad in zijn verdediging wel te pleiten voor een strak verbod ten aanzien van de burger die berecht wordt.

5. Leeftijd

» *Hof van Beroep Antwerpen, 26 april 2007*

In het geding dat door een handelzaak werd aangespannen tegen een concurrent die kortingen aanbood overeenkomstig de leeftijd van de koper (bv. 50 jaar, 50% korting), oordeelde het Hof van Beroep te Antwerpen op 26 april 2007 dat er sprake was van diverse inbreuken op de Wet op de Handelspraktijken. Zo werd onder meer een inbreuk vastgesteld op het verbod van oneerlijke handelspraktijken, doordat er met schending van de (oude) antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 producten te koop werden aangeboden.

» *Grondwettelijk Hof, arrest nr. 137/2007, 7 november 2007*

Een verzoeker stelde een beroep tot vernietiging in tegen de regel volgens dewelke een kandidaat voor een aanwijzing tot korpschef (in de magistratuur) een minimum aantal jaren moet verwijderd zijn van hun 'pensioenleeftijd' (67 jaar en een paar uitzonderingen). Deze termijn bedroeg vijf jaar, is dan opgetrokken tot zes jaar en werd in 2006 opnieuw op vijf jaar gebracht. In concreto, ben je 62 jaar of ouder dan kan je geen kandidaat meer zijn voor het (in casu) mandaat van eerste voorzitter van een Hof van Beroep. Zo ontstaat er een discriminatie tussen mensen die jonger of ouder zijn dan 62 jaar.

Een kandidaat-korpschef moet een beleidsplan voorleggen, dit is één van de basiselementen van zijn aanwijzing. Het is dan ook normaal en redelijk te eisen dat het mandaat wordt uitgeoefend gedurende de periode noodzakelijk voor de uitoefening van het beleidsplan. De wetgever heeft daarom de termijn van effectieve aanwezigheid binnen de magistratuur afgestemd op de duur van het mandaat. Deze vaststelling staat in verhouding tot het nagestreefde doel en is niet onevenredig ten opzichte van dat doel.

4 Meldingen: cijfers van het Centrum



1. Analyse van eenvoudige meldingen

Tabel 1: Aantal meldingen over discriminaties, racisme en andere misdrijven in verband met het aanzetten tot haat

	Tot.	%	Man	%	Vrouw	%	Niet meege-deeld	%
Raciaal	1145	39%	737	64%	364	32%	44	4%
Handicap	331	11%	183	55%	144	44%	4	1%
Geloof en levensbeschouwing	169	6%	90	53%	76	45%	3	2%
Seksuele geaardheid	135	5%	103	76%	29	21%	3	2%
Leeftijd	126	4%	85	67%	37	29%	4	3%
Gezondheids-toestand	71	3%	26	37%	44	62%	1	1%
Andere redenen (fysieke kenmerken, fortuin, geboorte, burgerlijke stand, ...)	125	4%	68	54%	55	44%	2	2%
Andere redenen (Centrum niet bevoegd, niet bepaald, ...)	815	28%	526	65%	272	33%	17	2%
Totaal	2917		1818	62%	1021	35%	78	3%

In 2007 opende het Centrum 2917 dossiers (tegen 1649 in 2006). Dit betekent een stijging met 77% ten overstaan van 2006.

Het Centrum heeft geen diepgaand onderzoek gedaan naar de redenen voor deze spectaculaire stijging. We mogen hier niet zomaar uit afleiden dat in België in 2007 discriminatie, onverdraagzaamheid en racisme zijn toegenomen. Waarschijnlijk is een uitleg voor deze cijfers te vinden in een combinatie van interne (organisatie van de diensten, methode voor de registratie van dossiers, enz.) en externe factoren. Onder de externe factoren kunnen we (als Centrum) volgende elementen aanstippen: een grotere sensibilisering van de bevolking naar aanleiding van de discussies over en de goedkeuring van de wetten van 10 mei 2007, de gevoerde promotie en de communicatie rond het *Europese Jaar 2007 van gelijke kansen voor iedereen*, de seminars voor vorming en informatie aan verschillende betrokken doelgroepen, zoals vakbonden, werkgevers, verenigingen, advocaten enz.

We kunnen de stijging van het aantal dossiers vaststellen voor alle criteria waarop de wet van toepassing is, maar niet voor allemaal in dezelfde mate. Net zoals in 2006

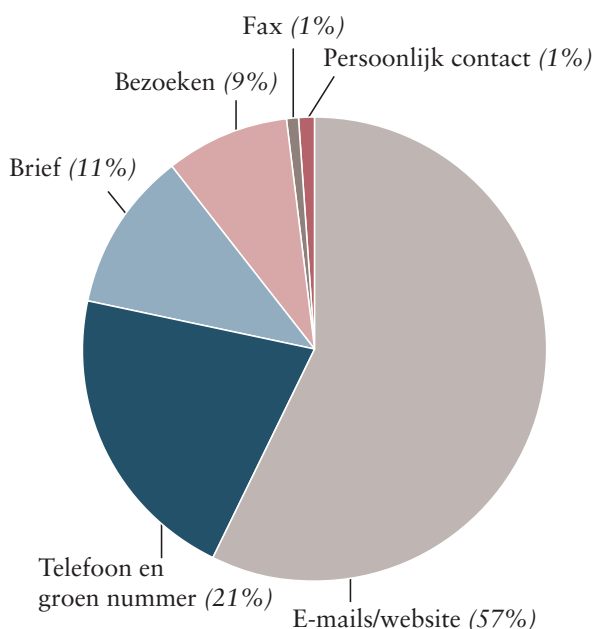
blijven ook in 2007 de dossiers die betrekking hebben op de criteria 'ras' en 'handicap' bovenaan de lijst staan. We stellen echter een significante verhoging vast van het aantal meldingen en klachten in verband met geloof en levensbeschouwing (+ 125%), waardoor deze nu op de derde plaats komen (in 2006 stond de seksuele geaardheid op de derde plaats).

- › 1145 dossiers hebben te maken met het criterium 'ras' (nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming). Dit komt neer op 39% van de dossiers, wat overeenstemt met het percentage van 2006.
- › 331 dossiers (11% van totaal in 2007) gaan over 'handicap' als grond voor discriminatie. We tellen hier een stijging van 72% in verhouding tot 2006. Dit jaar werden dossiers in verband met chronische ziektes aan dit criterium toegevoegd, wat een verklaring zou kunnen bieden voor deze spectaculaire toename.
- › 169 dossiers (6% van totaal in 2007) hebben te maken met 'geloof of levensbeschouwing'. Vergeleken met 2006 gaat het om meer dan een verdubbeling.
- › 135 dossiers (5% van totaal in 2007) gaan over het motief 'seksuele geaardheid', een stijging met 22% in verhouding tot 2006.
- › 126 dossiers (4% van totaal in 2007) gaan over 'leeftijd' als grond voor discriminatie. We stellen een stijging vast met 125% in vergelijking met 2006.
- › 71 dossiers (3% van totaal in 2007) hebben te maken met de gezondheidstoestand. Een vergelijking met 2006 lijkt niet meteen verantwoord, omdat dit jaar een andere opdeling van de dossiers werd gehanteerd (cf. commentaar hieronder in verband met 'handicap' als grond voor discriminatie).
- › 53 dossiers (2% van totaal in 2007) gaan over 'het vermogen'. Vergeleken met 2006 gaat het om een toename met 408%.
- › 24 dossiers (1% van totaal in 2007) hebben te maken met 'burgerlijke staat'. We zien een stijging met 41% voor dit criterium in verhouding tot 2006.
- › 22 dossiers (1% van totaal in 2007) gaan over een 'fysieke of genetische eigenschap' als grond voor discriminatie, een verhoging van 360% vergeleken met 2006.
- › 11 dossiers (minder dan 1% in 2007) houden verband met 'politieke overtuigingen'. Dit motief staat pas sinds 10 mei 2007 in de wetgeving tegen discriminatie. Het ligt voor de hand dat nog maar weinig meldingen bij

het Centrum toekomen die te maken hebben met deze nieuwe bevoegdheid.

In 815 gevallen (of 28% van het totaal in 2007) oordeelde het Centrum, na analyse van het dossier, dat er geen verband was met één van de gronden voor discriminatie of met een van de toepassingsgebieden, omschreven in de antidiscriminatiewet. In zo'n geval verwijst het Centrum de klager door naar andere bevoegde instanties, zoals het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IVGM), het Agentschap voor de Integratie van Personen met een Handicap in Wallonië (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées - AWIPH) of naar een OCMW, bijvoorbeeld.

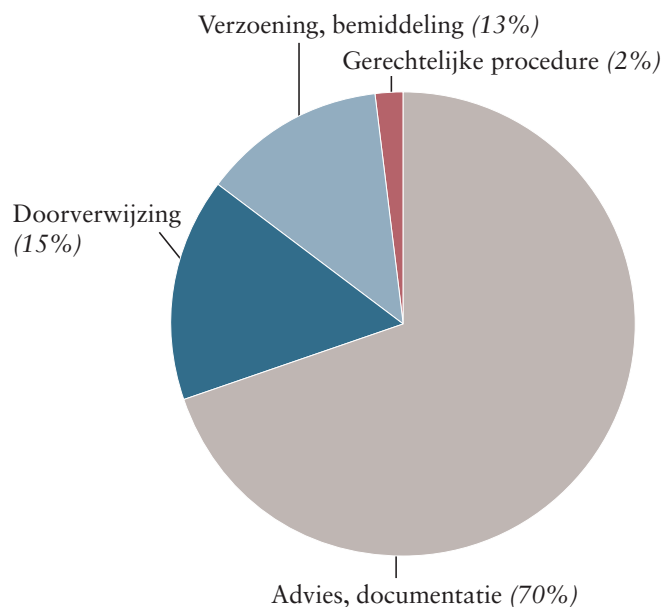
Tabel 2: Wijze waarop contact werd genomen



Via website (meldingsformulier) of mail, feit is dat de meeste eisers/slachtoffers (57%, tegenover 36% in 2006) zich tot het Centrum richten via elektronische weg. Het is duidelijk het middel bij uitstek om een zaak aanhangig te maken. Voor een eerste contact zijn er niet meteen vormvereisten, wat een verklaring biedt voor het veelvuldig een beroep doen op deze weg en waarschijnlijk ook een van de redenen is voor de

stijging van het aantal dossiers in 2007. Maar éénmaal een dossier is geopend en verdere stappen worden overwogen (minnelijke schikking, herstelbemiddeling of strafrechtelijke stappen), vraagt het Centrum wel een meer formele bevestiging of zelfs een schriftelijke en ondertekende verklaring van de eisende partij.

Tabel 3: Wijze van behandeling



Ten opzichte van vorig jaar is er weinig veranderd voor de manier waarop het Centrum de dossiers behandelt. Maar er dient gewezen op een paradox. Dossiers waarbij het Centrum tot rechtsvervolgning overgaat, zijn bekend en leveren heel wat commentaar op. Er wordt over bericht in de pers. Toch betreft dit een kleine minderheid (2%) van door het Centrum behandelde dossiers. Het Centrum voelt zich geregeld beknot in zijn visie op de behandeling van dossiers en dit zowel vanuit slachtofferzijde als van de kant van personen, instellingen en overheden die het voorwerp uitmaken van een melding of een klacht over discriminatie. Het Centrum moet telkens opnieuw wijzen op het nut van informatie, van minnelijke schikking of bemiddeling als oplossing voor geschillen of conflicten. Slechts met mondjesmaat wordt een dossier voor het gerecht (burgerlijk of strafrechtelijk) gebracht en enkel voor de meest flagrante feiten.

2. Analyse van meldingen volgens discriminatiegronden

2.1. Zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming

A. De meldingen van het Centrum zelf

1. Algemeen

Het Centrum ontving in 2007 heel wat meer meldingen die te maken hebben met racisme dan de jaren voordien. Normaal schommelt het aantal racismedossiers rond de 1.000 meldingen per jaar. In 2007 werden er 704 dossiers meer gemeld dan in 2006, een procentuele stijging van 58%.

Daarnaast ontvangen de medewerkers ook vele vragen om advies en informatie, die niet leiden tot de opmaak van een 'klachtendossier' en ook niet in deze databank geregistreerd worden. Het gaat om enkele duizenden verrichtingen per jaar.

2. Enkele algemene cijfers voor 2007, vergeleken met 2006 en 2005

In 2007 stegen de meldingen die te maken hebben met racisme met 58% in vergelijking met het jaar voordien. De sterkste stijging is te zien in de sector 'media, internet en propaganda' die tegelijkertijd in 2007 de top één haalt van meest gemelde meldingen. Vooral meldingen over haat op het internet kende in 2007 een spectaculaire stijging (330 dossiers in 2007 tegenover 140 in 2006).

Op de tweede plaats staan alle meldingen die te maken hebben met het samenleven, in de buurt, op straat, of in een openbare ruimte, bijvoorbeeld een burenruzie of een conflict op de bus of in de tram. In 2007 werden er 100 dossiers meer behandeld dan in 2006 en 134 meer dan in 2005.

In vergelijking met 2006 en 2005 staan meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt niet meer in de top één van meeste gemelde klachten. In vergelijking met die periode is er een lichte daling in procentuele cijfers, doch er blijft een stijging in absolute cijfers (51 dossiers meer dan in 2006, en 66 meer dan in 2005).

Dossiers die te maken hebben met discriminatie op de huisvestingsmarkt kennen in 2007 ook een spectaculaire stijging. In 2007 werden er 85 dossiers meer behandeld dan in 2006. De brochure over 'discriminatie op de huisvestingsmarkt' die door het Centrum in 2007 ruim werd verspreid, kan mee aan de basis liggen van deze spectaculaire verhoging.

Ten slotte kunnen we ook een stijging van het aantal dossiers vaststellen die te maken hebben met private dienstverlening (weigering van de toegang tot een dancing of fitness bijvoorbeeld), openbare dienstverlening en onderwijs.

Tabel 1: Algemeen overzicht cijfers racisme, jaarverslag 2007

Basissector	2007	%	2006	%	2005	%
Internet/ propaganda/media	463	27%	153	16%	130	13%
Samenleving	249	15%	144	15%	115	11%
Werkgelegenheid	222	13%	171	17%	156	15%
Huisvesting	139	8%	54	5%	80	8%
Openbare dienst- verlening	132	8%	90	9%	143	14%
Private dienstver- lening	131	8%	82	8%	89	9%
Onderwijs	113	7%	72	7%	99	10%
Ordediensten	80	5%	89	9%	92	9%
Persoonlijke levenssfeer	36	2%	30	3%	37	4%
Justitie	32	2%	24	2%	33	3%
Andere	94	6%	78	8%	42	4%
Totaal	1691	100%	987	100%	1016	100%

3. Uit welke regio's komen de meeste meldingen?

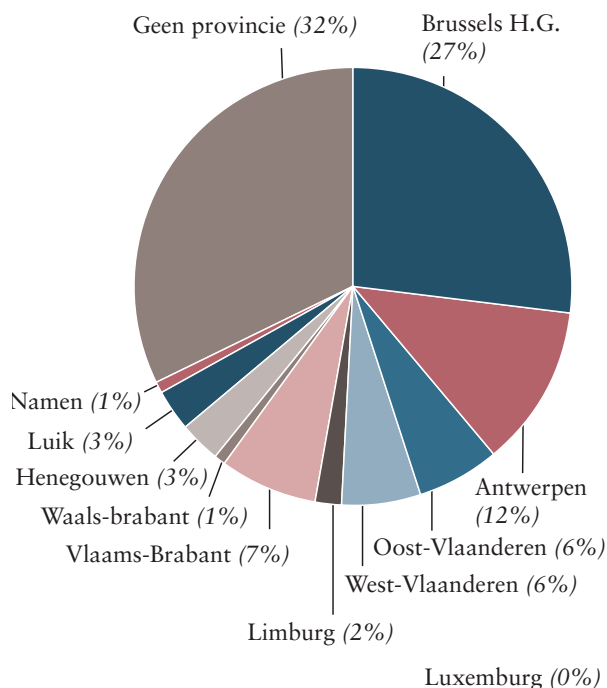
De plaats waar het vermeende racisme of de discriminatie zich voordoet, is in vier meldingen op de tien het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (455 dossiers) en de provincie Antwerpen (198 dossiers).

In bijna één melding op drie kan de melding niet exact gelokaliseerd worden. Het gaat hier in hoofdzaak over meldingen uit de sector 'media,

internet en propaganda' (395 dossiers), bij voorbeeld over meldingen op internet of over propaganda die zeer ruim wordt verspreid.

Voor het overige valt het op dat de meldingen uit de andere provincies vrij evenredig verspreid zijn. De verdere uitbouw van lokale meldpunten in Vlaanderen en Wallonië zou in de toekomst een beter beeld moeten kunnen opleveren over de regionale spreiding van racisme en discriminatie in België.

Grafiek 1: Plaats waar het probleem van de melding zich voordoet



4. Waarom meldt men iets bij het Centrum?

Over het algemeen gesproken, worden de meeste meldingen gedaan omdat men zich beledigd voelt of getuige was van beledigingen in het openbaar (152 dossiers), omdat men haat en racisme heeft vastgesteld op een website (175 dossiers) of omdat men ruzie heeft of gepest wordt op school, op het werk of in de leefomgeving (121 dossiers). Problemen met het huren of

verhuren van een woning of appartement werd in 119 gevallen als belangrijkste reden aangehaald om met het Centrum contact op te nemen.

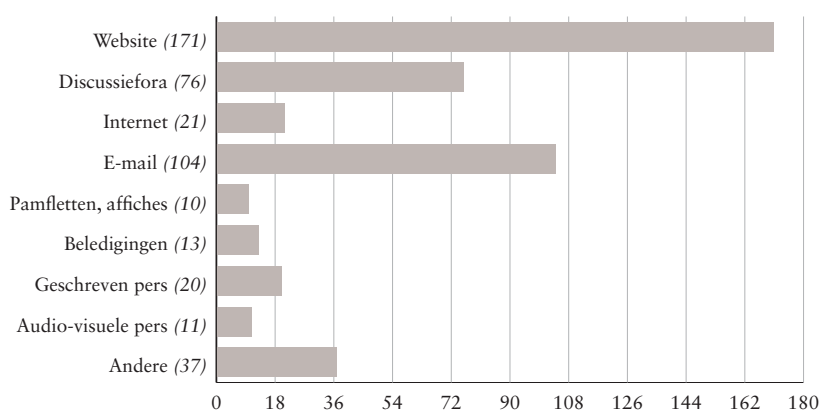
De meldingen over media, internet en propaganda gaan in hoofdzaak om het melden van haat op het internet (cf. infra). De meeste meldingen gaan over het melden van racisme en haat op websites, discussiefora en (ketting)mails. Soms worden er ook racistische boodschappen verstuurd via sms (8 dossiers in 2007). Bijvoorbeeld rond de kerstperiode werd er een sms verstuurd die opriep tot 'Witte Kerst'. De boodschap ging als volgt: "Gefeliciteerd! Door deze sms te lezen heeft u 1 Marokkaan terug gestuurd naar Marokko. Sms dit door naar 10 vrienden, zo doet u mee aan de actie "WITTE KERST". Hand in hand, terug naar eigen land".

De meldingen over samenlevingsproblemen gaan in hoofdzaak over beledigingen in het openbaar (61 dossiers) en over pesterijen en ruzie (50 dossiers). Bij geschreven boodschappen gaat het om dreigbrieven, pamfletten of vlugschriften, graffiti tot zelfs het ophangen van foto's of afbeeldingen met racistische tekens (hakenkruisen bijvoorbeeld). Bij één dossier op vijf gaat het over andere redenen waarom men samenlevingsconflicten meldt, zoals het ongenoegen over bepaalde situaties in de woonomgeving, vandalisme,... of haatdelicten.

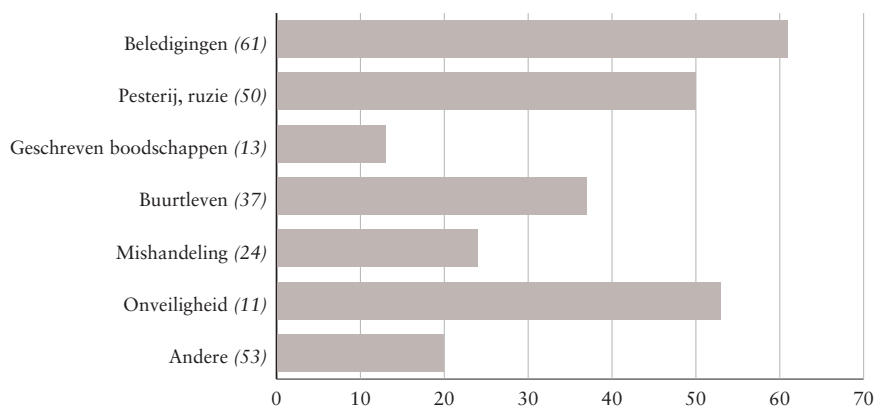
De meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt zijn onder te verdelen in drie grote groepen: discriminatie bij de aanwerving, racisme op de werkvloer en discriminatie bij het ontslag.

Daar waar er in 2006 vooral problemen bij de aanwerving werden gemeld (38% van totaal aantal meldingen), ligt het zwaartepunt in 2007 bij problemen en conflicten op de werkvloer zelf (93 dossiers of 42%). Dit is een spectaculaire verschuiving en een belangrijk aandachtspunt naar de toekomst toe. De uitdaging voor werkgevers is immers meer en meer hoe om te gaan met die diversiteit op de werkvloer.

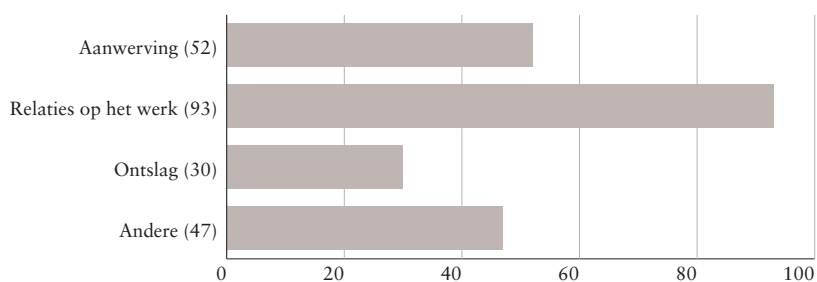
Grafiek 2: Waarom meldt men problemen met media, internet en propaganda?



Grafiek 3: Waarom meldt men samenlevingsconflicten?



Grafiek 4: Waarom meldt men problemen die verband houden met werk?



5. Tegen wie wordt er voornamelijk klacht neergelegd?

In één op de vijf dossiers is de persoon die wordt aangeklaagd iemand die bekend is, en soms uit de onmiddellijke familiale omgeving komt (355 dossiers). Bijna één op drie van die meldingen gaan over samenlevingsconflicten.

In bijna één op de tien meldingen wordt er klacht neergelegd tegen een vereniging of groep, of tegen een bedrijf. Het bedrijf wordt uiteraard het meest aangeklaagd daar waar het gaat om discriminatie op de arbeidsmarkt. Maar ook meldingen tegen de gemeente (10), het uitzendkantoor (14), het openbaar vervoer (9) of een administratie (14) kunnen te maken hebben met discriminatie en racisme bij de aanwerving of op de werkvloer.

De verantwoordelijke uitgever loopt het meeste risico om aangeklaagd te worden bij meldingen in de sector media, internet en propaganda. Bij meldingen die te maken hebben met de openbare dienstverlening, worden vaak problemen bij het openbaar vervoer,

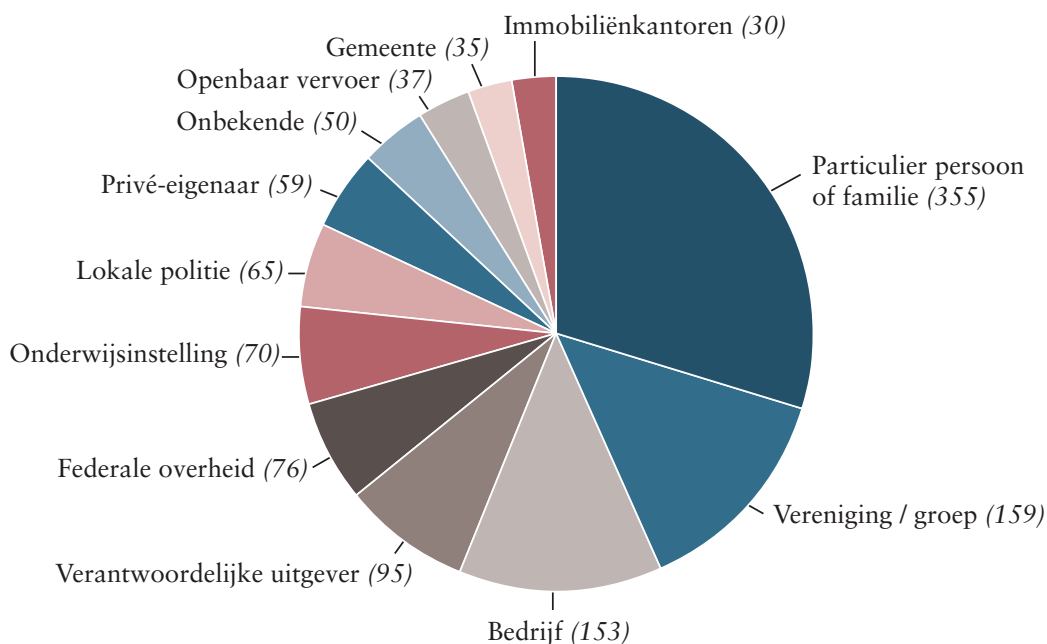
de federale administratie, de gemeente en bij het OCMW aangeklaagd.

6. De uiteindelijke beoordeling van de meldingen

De uiteindelijke beoordeling van de meldingen gebeurt over het algemeen tijdens de behandeling ten gronde en bij het afsluiten van het dossier. We maken een onderscheid tussen enerzijds het nagaan van de mogelijke discriminatiegrond en anderzijds de eindbeoordeling, onder meer aan de hand van beschikbare wettelijke instrumenten.

Vooreerst is er de discriminatiegrond die aan de hand van alle beschikbare gegevens wordt toegewezen aan de melding. De persoon of instantie die ons de melding doet, geeft uiteraard een belangrijke input bij deze beoordeling. Werd iemand een woning geweigerd op basis van zijn huidskleur of herkomst? Is de hoofddoek de mogelijke oorzaak van het conflict op de werkvloer? Speelt iemands joodse afkomst een rol bij het niet verhuren van een boot of fiets?

Grafiek 5: Meest aangeklaagde persoon of dienst



Grafiek 6 toont dat het bijna de helft van alle meldingen te maken hebben met mogelijke discriminatie op basis van nationale of etnische afstamming. Ondanks het hebben van de Belgische nationaliteit, toch geen toegang krijgen tot een baan, een woning of een dancing bijvoorbeeld. Tellen we de huidskleur erbij, dan gaat het over meer dan zes meldingen op tien.

Bij 66 meldingen (of 4% van het totaal) gaat het zeer specifiek over meldingen die te maken hebben met de joodse afkomst. We zullen deze meldingen die te maken hebben met antisemitisme verder ontleden.

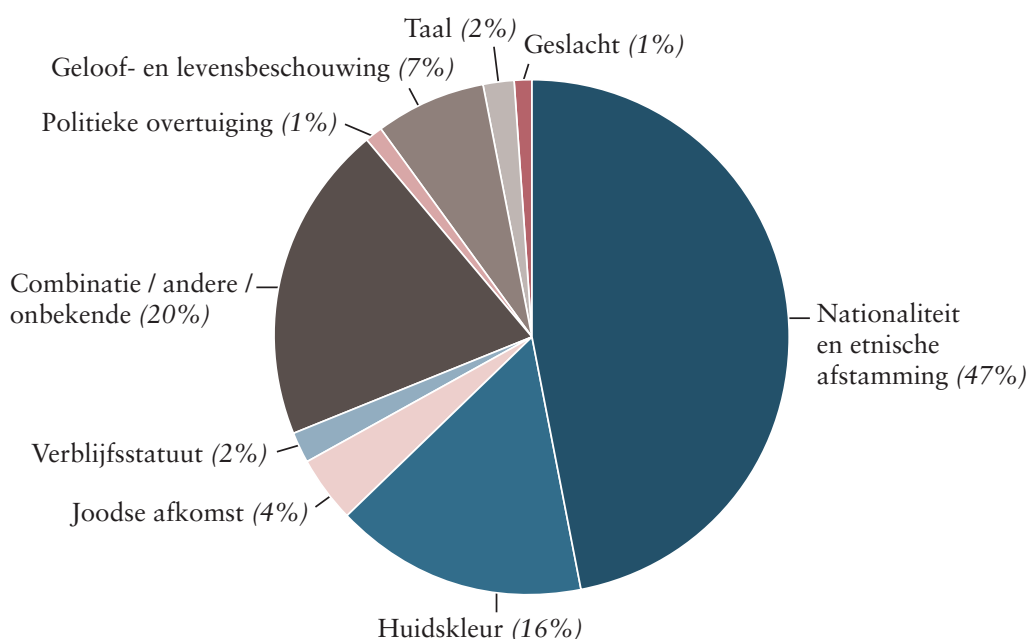
Tot slot nog iets over de meldingen die verband houden met geloof- en levensbeschouwing. Het gaat hier over meldingen waar er tegelijkertijd ook een link is met de origine of herkomst, en die in hoofdzaak te maken hebben met de islam en voornamelijk gecatalogiseerd worden als 'islamofobie'. Het gaat om meldingen over internet (islamofobe haatmails), onderwijs, private dienstverlening of samenleving (problemen met de hoofddoek bijvoorbeeld).

Bij de uiteindelijke afhandeling van het dossier wordt er altijd nagegaan of het hier gaat om discriminatie en racisme zoals deze door de wet wordt omschreven, of dat de melding misschien voorkomen had kunnen worden indien de kwaliteit van de dienstverlening of het bestuur behoorlijker was geweest.

Grafiek 7 toont aan dat 487 dossiers of 38% van de aanvankelijke meldingen die een eindbeoordeling kregen (1.266 dossiers op 1691), onder de huidige antiracisme- en antidiscriminatie wetgeving vallen. In 41 gevallen ging het specifiek om haatmisdrijven, waarbij één van de raciale discriminatiegronden als verzwarende omstandigheid geldt. Meestal gingen deze misdrijven gepaard met beledigingen, pesterijen of ruzie. Aanzetten tot haat, geweld en discriminatie gebeurde in 2007 meermaals via het internet, via beledigingen en via pesterijen en ruzie.

Directe discriminatie komt voornamelijk voor bij meldingen over huisvesting (huur/verhuur) en bij de toegang tot dans-, drank- en eetgelegenheden. Indirecte discriminatie kwam nogal eens voor bij

Grafiek 6: Discriminatiegrond dossiers racisme



aanwerving en bemiddeling op de arbeidsmarkt en bij het huren van een woning.

Meer dan de helft van de dossiers die vallen onder de noemer 'pesterijen' hebben te maken met werkgelegenheidsdossiers.

Bij één dossier op vier kunnen we omwille van een gebrek aan concrete bewijzen, geen degelijke uitspraak doen over het feit of er al dan niet racisme of discriminatie aan de basis ligt van de klacht.

Bij meer dan één dossier op vier is ofwel het Centrum niet bevoegd (18% of 225 dossiers), ofwel de klacht ongegrond (12% of 146 dossiers). Bij niet bevoegd gaat het bijvoorbeeld om meldingen van feiten die in het buitenland plaatsvonden, om meldingen die gaan over de discriminatiegrond 'taal', over pesterijen op internet, over onterecht ontslag of problemen met het loonbeleid van een firma.

Bij 80 dossiers ten slotte (of 6% van alle dossiers waarover een oordeel kon uitgesproken worden), had de melding vermeden kunnen worden indien de dienstverlening meer kwaliteit had aangeboden of het bestuur behoorlijker was geweest.

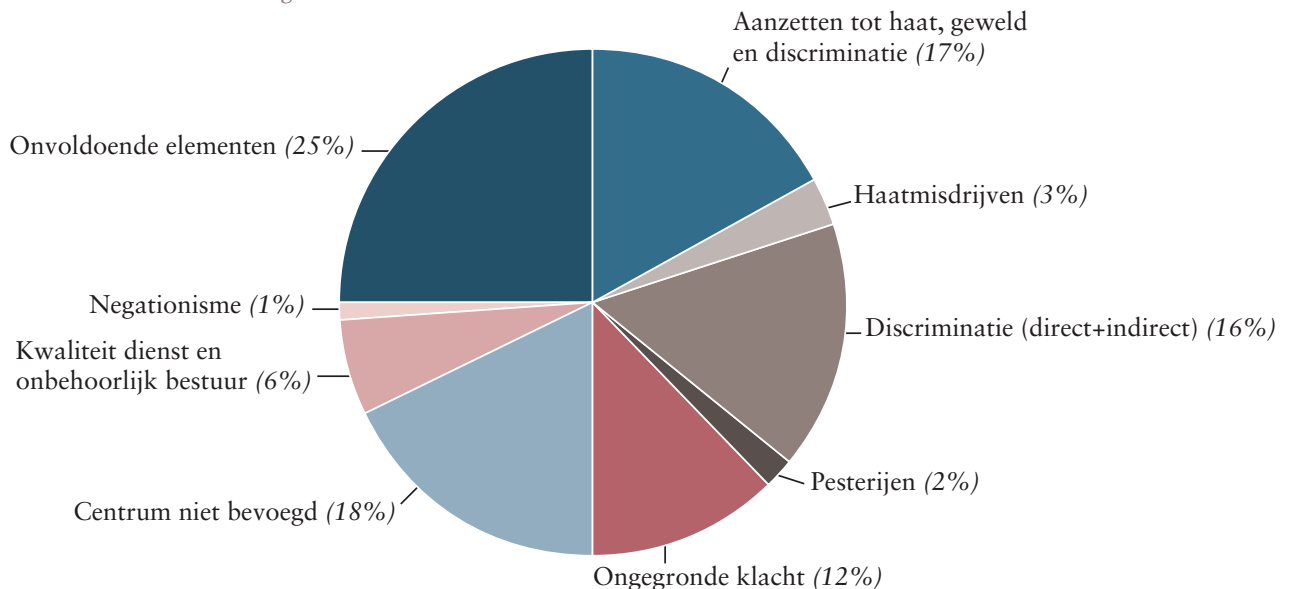
7. Meldingen over haat op internet: een diepere analyse

Het Centrum stelt een verdriedubbeling vast van het aantal meldingen over haat op het internet.

Het aantal klachten over haat op het internet is het afgelopen jaar progressief gestegen. In 2007 ontving het Centrum om en bij de 330 meldingen of 20% van het totale klachtenaandeel met betrekking tot racisme terwijl dat cijfer in 2006 maar rond de 140 meldingen op jaarbasis schommelde. Het grootste aantal klachten had betrekking op kettingmails waarin aangezet wordt tot haat tegenover vreemdelingen, migranten of moslims. In een minderheid van de gevallen is er ook sprake van negationisme, of het minimaliseren, het goedkeuren of het rechtvaardigen van de genocide tijdens de Tweede Wereldoorlog.

Opmerkelijk is de stijging van het aantal kettingmails die haat prediken tegenover moslims. Haat tegen moslims of ook wel islamofobie uit zich in het opwekken van angst, geweld vooroordelen en discriminatie. In veel van deze kettingmails wordt de islam uitsluitend geassocieerd met terrorisme, extremisme en bedreigend voor andere culturen. Deze vijandige

Grafiek 7: Eindbeoordeling dossiers racisme



houding tegenover de islam wordt gebruikt om discriminatie van moslims goed te praten. Hoewel men vaak de indruk krijgt dat de boodschap van een islamofobe kettingmail een onschuldige noodkreet is van iemand die zich inzet voor het behoud van de eigen waarden in de maatschappij, blijkt dat daarachter een goed doordachte strategie van haatverspreiding zit. Veel mails hebben namelijk een internationaal karakter. Ze zijn vertaald naar het Nederlands of het Frans en kunnen zeer verscheiden vormen aannemen. Feiten uit de actualiteit worden voorzien van eigen commentaren, fictieve feiten worden rondgestuurd om te schaden, het gebruik van zogenaamde humor met een onderliggend haatdiscours, enz. In veel gevallen is een islamofobe kettingmail begeleid van een PowerPoint of een foto waaruit dan het 'barbaarse' karakter van de islam moet blijken. Het versturen van een kettingmail is voor velen hét middel bij uitstek om relatief anoniem en met een minimale kost een zeer uitgebreid publiek te bereiken. Niet zelden krijgt men de indruk dat de afzender van de kettingmail getuige was van bepaalde feiten waaruit moet blijken dat de islam een bedreiging vormt voor de eigen waarden en normen. Hoewel deze kettingmails heel geloofwaardig aandoen, blijkt in veel gevallen dat de inhoud gebaseerd is op leugens en halve waarheden.

Haatberichten worden in dat geval handig 'verpakt' als nieuwsberichten of verslagen van ooggetuigen maar behouden hetzelfde karakter. Uit de meldingen blijkt dat sommige klagers wel meer dit soort mails krijgen voor ze de stap naar het Centrum zetten.

Islamofobie is trouwens geen fenomeen dat zich beperkt tot kettingmails. Deze vorm van haat duikt ook op in discussiefora die niets te maken hebben met het onderwerp islam. Zo verschijnen geregeld berichten waarin duidelijk aangezet wordt tot haat, discriminatie of geweld op discussiefora van Belgische krantenredacties.

Wat doet het Centrum met kettingmails?

› *Informeren en sensibiliseren*

Gelukkig zijn er mensen die deze manier van haatverspreiding ontoelaatbaar vinden en het Centrum contacteren voor advies. Ze vragen zich af hoe ze op een gepaste manier kunnen reageren op deze ongewenste haat. Men wenst ook te weten wie de oorspronkelijke auteur is van de mail en of het Centrum hiertegen kan optreden.

Het Centrum gaat altijd eerst na of de antiracisme- of antidiscriminatiewet van toepassing zijn. Elke persoon die een informatie verstuurt, heeft namelijk het recht om kritiek te uiten op een godsdienst, het beleid, een bevolkingsgroep, enz. Deze kritiek mag zelfs schokkend, verontrustend of kwetsend zijn voor een deel van de bevolking. Het is echter verboden om aan te zetten of aan te sporen tot haat of geweld tegen een groep of de leden ervan omwille van bepaalde kenmerken. Het geloof of de levensbeschouwing van iemand behoort tot één van die kenmerken.

Om strafbaar te zijn, moeten de auteur en de persoon die dit doorsturen echter expliciet de bedoeling hebben om aan te zetten tot haat en geweld tegen de geviseerde groep. De motivatie van de auteur is met andere woorden zeer belangrijk. De wet vereist wel een zekere openbaarheid. Kettingmails moeten in dit geval naar meerdere personen tegelijk gestuurd worden, privé-correspondentie tussen twee personen valt niet onder de kwalificatie 'openbaar'.

Bij kettingmails is het meestal moeilijk om te achterhalen wie de initiële auteur is. In de mail staan doorgaans geen identiteitsgegevens van de auteur en de ontvanger wordt verzocht het bericht aan zoveel mogelijk mensen door te sturen. Een kettingmail kan soms hardnekkig lang op het internet blijven circuleren, omdat het fenomeen pas uitsterft wanneer niemand niet meer in de val trapt en men ophoudt het bericht verder te verspreiden. De intussen gekende kettingmail 'Bouziane' over de (foutieve) inkomsten van een imam in België circuleert al twee jaar op internet. Dat betekent

echter niet dat iedereen ongeacht of hij of zij de auteur is kettingmails kan doorsturen waarin haat verspreid wordt tegenover anderen. Wie helpt aan de verspreiding van teksten, liedjes of foto's die aanzetten tot haat of geweld kan beschouwd worden als medeauteur. Het doet er dan niet toe of hij al dan niet de initiële ontwerper is van de tekst, de foto of de PowerPoint.

In 2005 heeft de Correctionele Rechtbank van Antwerpen drie personen veroordeeld wegens het verspreiden van een racistische tekst via internet.

› *Aanraden om te reageren op racistische kettingmails*

Helaas moeten we vaststellen dat veel mensen angst hebben om te reageren tegen een afzender van een racistisch bericht. In veel gevallen is die afzender een kennis of een verwante en men vreest een negatieve reactie en vermijdt een confrontatie. Het lijkt wel alsof mensen in sommige gevallen bang worden om te zeggen dat ze racisme niet tolereren. Het discriminerend gedrag van de afzender wordt stilzwijgend goedgekeurd omdat gevreesd wordt dat men alleen staat met zijn mening. Veel van die berichten zijn verzonden en willen personen aanzetten tot racisme. Bovendien zet een dergelijk bericht een geruchtenmolen op gang die schadelijk is voor een gemeenschap.

Het Centrum merkt echter een verscherping van de boodschappen in de kettingmails. Er is een 'normalisering' van racisme en haat tegenover mensen van een andere etnische origine in ons land. Deze vorm van discriminatie raakt steeds wijder verspreid via het internet en het gevaar schuilt in het continue negatieve beeld dat burgers krijgen van deze minderheidsgroep. Het beoogde doel van deze haatmails opent een deur naar angst en onverdraagzaamheid.

Daarom raadt het Centrum de mensen aan om deze haatberichten niet verder te sturen. De door ons gemaakte inhoudelijke analyse van de boodschap wordt ter informatie overgemaakt aan de klager, die hij op zijn beurt kan doorsturen

naar de afzenders van de mail. (Cf. infra: gevalsstudie over islamofobe kettingmails.)

› *Samenwerking met Computereenheid van de federale politie (FCCU)*

Voor de juridische opvolging van internetklachten werkt het Centrum samen met de computerspecialisten van de Federale Politie, die nu een online meldpunt heeft. Sommige kettingmails zijn gewelddadig en overstijgen het niveau van een klaagzang. Zo ontving het Centrum dit jaar een racistisch filmpje waarin te zien was hoe een vrouw gemarteld werd tot de dood. De politie heeft in deze gevallen de bevoegdheid om – op vordering van een magistraat – de gebruiker van een bepaald IP-adres te identificeren. Daarom raden we de mensen aan om in deze gevallen onmiddellijk klacht neer te leggen bij de politie.

› *Beter overleg en samenwerking met de meldpunten in buurlanden dringt zich op*

De vaststelling dat er steeds meer kettingmails circuleren met een internationaal karakter bevestigt de nood aan een betere stroomlijning van de huidige, op goodwill gebaseerde samenwerking tussen ons Cyberhate-meldpunt en de meldpunten in Frankrijk, Nederland en Groot-Brittannië. De vraag dringt zich immers op hoe dossiers met een internationaal karakter door middel van samenwerking kunnen aangepakt worden.

8. *De evolutie van het antisemitisme tussen 2004 tot 2007*

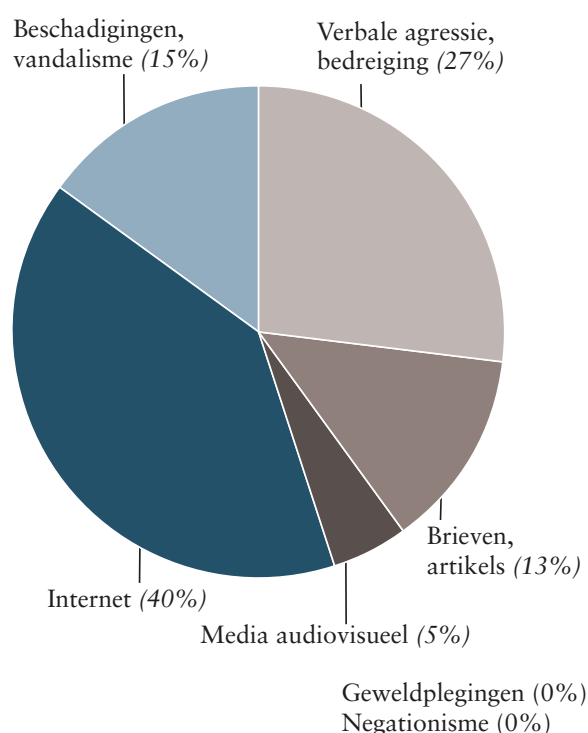
Wanneer we een vergelijking maken van alle meldingen over antisemitisme sinds de laatste vier jaar, stellen we vast dat er algemeen beschouwd geen toename of afname is van het antisemitisme. Het aantal meldingen schommelt ongeveer rond de 60 per jaar.

De sterke toename van het antisemitisme via het internet (cf. het overzicht in tabel 2) valt echter wel op. De algemene trend die we dus eerder hebben vastgesteld, geldt ook in het bijzonder voor het antisemitisme. In 2007 ging het om 40% van alle dossiers. Er zitten nogal wat meldingen tussen

over discussies op internetfora van dagbladen. Het Centrum neemt regelmatig contact op met de moderatoren van deze sites om hen te wijzen op de vigerende antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving, zeker wanneer naar ons aanvoelen de grens van de vrijemeningsuiting wordt overschreden. Verbale agressie en bedreigingen vormen de tweede belangrijkste categorie van 2007 (27% of 17 dossiers). Het overgrote deel van deze verbale beledigingen vonden plaats te Brussel en Antwerpen. Maar ook in het landelijke stadje Andenne deed een politiecommissaris in aanwezigheid van iemand van joodse afkomst pro-Hitler uitlatingen.

In 2007 werden er gelukkig geen antisemitische geweldplegingen op personen gemeld. Helaas vonden er een 9-tal voorvallen van vandalisme en beschadiging vast. Zo werden er zowel in Brussel als in Antwerpen beschadigingen aangericht aan joodse gebouwen of gedenktekens. In Antwerpen werden twee jongeren aangehouden die stenen hadden gegooid naar een joodse synagoge.

Grafiek 8: Antisemitisme in 2007



Tabel 2: Cijfers antisemitisme 2004 – 2007, jaarverslag 2007

Jaar	2004	2005	2006	2007
Verbale agressie, bedreiging	23	18	14	17
Brieven, artikels	14	9	16	8
Media audiovisueel	5	2	1	3
Internet	10	11	21	25
Geweldplegingen	9	6	3	0
Beschadigingen, vandalisme	3	6	3	9
Negationisme	3	6	3	0
Andere	2	-	3	4
Totaal	69	58	64	66

B. De cijfergegevens van andere diensten en organisaties

1. Justitie

De onderstaande gegevens werden ons overgemaakt door het College van Procureurs-generaal en hebben betrekking op de geregistreerde gegevens van de correctionele eenheden bij de Rechtbanken van Eerste Aanleg. Van de 28 parketten van 'eerste graad' zijn er 27 die de gegevens in de centrale databank registeren. Enkel het Parket van Eupen doet dit niet, omwille van een het ontbreken van een Duitstalige versie van het informaticasysteem.

De gegevens gaan enkel over meerderjarigen. De gegevens over minderjarigen zijn dus niet verwerkt in onderstaande gegevens. De cijfers in tabel 3 geven een overzicht van racisme en discriminatiezaken (met de codes 56, 56A, 56B en 56C) én van zaken waarbij het contextveld werd aangeduid (deze worden slechts vanaf april 2006 als dusdanig geregistreerd).

We hebben in het overzicht enkel deze misdrijven weerhouden waarvoor de antidiscriminatiewet verzwarende omstandigheden voorziet. Onder de noemer 'anderen' staan alle misdrijven bijeen waarvoor die verzwarende omstandigheden niet gelden, doch waarbij racisme als één van de mogelijke motieven werd genoteerd.

Tabel 3: Cijfers parketten 2003 - 2007

zaken op basis van code racisme							
	2003	2004	2005	2006	%	2007	%
code 56 racisme / xenofobie	67	83	111	70	6%	78	7%
code 56A racisme	688	722	826	964	88%	849	80%
code 56B xenofobie	17	20	18	16	2%	24	3%
code 56C discriminaties				8	1%	61	6%
zaken op basis van contextveld							
	2003	2004	2005	2006	%	2007	%
ambtenaar/ openbaar gezag (art 23 ARW)				0	0%	2	0%
schuldig verzuim (art 422quater SW)				0	0%	1	0%
doodslag - slagen en verwondingen (405quater)		1		14	1%	18	2%
vernielingen (525bis)				4	0%	0	0%
laster en eerroof, grafschennis (453bis)				0	0%	2	0%
vrijheidsberoving, foltering, ... (438bis)				0	0%	1	0%
belaging (443ter)				0	0%	1	0%
brandstichting (514bis)				0	0%	0	0%
verkrachting, aanranding eerbaarheid (377bis)				0	0%	0	0%
graffiti en beschadigingen (534quater en 532bis)				0	0%	0	0%
Andere							
				22	2%	20	2%
TOTAAL	772	826	955	1098	100	1057	100

Tabel 4 geeft weer welk gevolg er aan de dossiers racisme en xenofobie werd gegeven op het niveau van het parket. Het betreft de situatie op 10 januari 2008.

Tabel 4: Opvolging cijfers parketten

	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%
<i>Informatie</i>	11	1%	15	2%	34	4%	66	6%	217	21%
<i>Zonder gevolg</i>	581	75%	637	77%	721	75%	814	74%	633	60%
<i>Voor beschikking</i>	51	7%	50	6%	72	8%	48	4%	60	6%
<i>Voeging</i>	70	9%	78	9%	78	8%	102	9%	83	8%
<i>Transactie</i>	10	1%	6	1%	12	1%	12	1%	12	1%
<i>Bemiddeling in strafzaken</i>	4	1%	8	1%	13	1%	14	1%	15	1%
<i>Onderzoek</i>	1	0%	3	0%	2	0%	0	0%	18	2%
<i>Raadkamer</i>	5	1%	3	0%	5	1%	2	0%	1	0%
<i>Dagvaarding & gevolg</i>	39	5%	26	3%	18	2%	40	4%	18	2%
TOTAAL	772		826		955		1098		1057	

Uit deze tabel blijkt dat een groot aantal van alle meldingen (tussen 60% en 77%) zonder verder gevolg geklasseerd worden. Deze klassering is echter altijd tijdelijk, want mits nieuwe informatie kan een dossier altijd opnieuw geopend worden.

De rubriek ‘voor beschikking’ omvat de dossiers die ter beschikking gesteld worden voor andere parketten, terwijl het dossier op het initiële parket wordt afgesloten.

De rubriek ‘bemiddeling in strafzaken’ omvat alle zaken waarin er getracht wordt om een bemiddeling in strafzaken op te starten. In absolute cijfers kunnen we een toename van deze bemiddeling vaststellen.

De rubriek ‘dagvaarding & gevolg’ ten slotte omvat de zaken voor dewelke er een dagvaarding is, een vaststelling voor de correctionele rechtbank, een vonnis, een beroep, enz. Het gaat hier over 2 tot 5% van alle zaken per jaar.

2. Politie

Van de Federale Politie kregen we op 1 augustus 2007 het aantal geregistreerde gegevens binnen de klassen ‘negationisme en revisionisme’ en ‘racisme en xenofobie’ op nationaal niveau toegestuurd, voor de periode 2000 tot 2006.

In de loop van 2006 werden er nieuwe feitencodes

gecreëerd, die dus in de komende jaren een vergelijking mogelijk zullen moeten maken. Deze cijfers omvatten de geregistreerde feiten die vastgesteld werden door de politiediensten. De schommelingen in de cijfers kunnen een weergave zijn van reële stijgingen of dalingen van bepaalde vormen van criminaliteit, doch kunnen ook sterk onderhevig zijn aan de meldingsbereidheid van de bevolking, de veranderingen in nomenclatuur, de veranderingen in beleid, enz.

Tabel 5: Politie cijfers 2000 – 2006 (Bron Federale Politie, Directie van de operationele politie informatie (02.08.2007))

<i>Jaar</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	%
<i>Negationisme</i>							1	0%
<i>Racisme en Xenofobie</i>	844	865	827	956	1060	1241	1279	94%
<i>Aanzetten tot, tegen persoon</i>							35	3%
<i>Aanzetten tot, tegen Groep</i>							10	1%
<i>Publiciteit geven aan</i>							8	1%
<i>Discriminatie goed of dienst</i>							4	0%
<i>Discriminatie ambtenaar</i>						1	6	0%
<i>Racisme en xenofobie</i>	7	13	26	12	23	43	12	1%
Totaal	851	878	853	968	1083	1285	1355	100%

3. MRAX

De Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie (MRAX), behandelde in 2007 144 dossiers. In 2006 ging het over 142 dossiers; in 2005 over 124 dossiers en in 2004 over 51 dossiers.

Tabel 6: Cijfers MRAX

Jaar	2007	%	2006	%	2005	%
Werkgelegenheid	60	42%	26	18%	21	17%
Ordediensten	18	13%	25	18%	22	18%
Onderwijs	14	10%	14	10%	14	11%
Huisvesting	10	7%	7	5%	9	7%
Goederen en diensten	6	4%	5	4%	8	6%
Samenleving	18	13%	51	36%	38	31%
Openbare dienstverlening	2	1%	8	6%	5	4%
Andere	16	11%	6	4%	7	6%
Totaal	144	100%	142	100%	124	100%

Wanneer we de dossiers van de laatste drie jaar even nader bekijken, kunnen we volgende algemene tendensen ontdekken: werkgelegenheid, ordediensten en samenlevingsproblemen (waaronder naast problemen in de buurt ook racistische beledigingen en slagen en verwondingen in het openbaar vallen) zijn de dossiers die het vaakst terugkomen.

4. *www.antisemitisme.be*

In het verslag 'Antisemitisme in België: jaar 2007' dat terug te vinden is op de geciteerde website *www.antisemitisme.be*, staat een duidelijk overzicht van alle dossiers uit 2007. We citeren kort uit dit verslag: "Van 1 januari tot 31 december 2007, werden in België 69 incidenten geteld. Met uitzondering van een piek van 62 daden in de loop van 2002, neemt men een constante stijging waar van het aantal antisemitische acties gepleegd op Belgisch grondgebied.

Tabel 7: Cijfers *www.antisemitisme.be*

Jaar	Aantal incidenten
2001	30
2002	62
2003	28
2004	46
2005	60
2006	66
2007	69
Totaal	361

Deze stijging is te wijten aan meerdere factoren:

- › een betere communicatie tussen *www.antisemitisme.be* en het Centrum;
- › een grotere waakzaamheid van de internauten ten opzichte van de antisemitische en negationistische onderwerpen die op fora worden gehouden.

De meest getroffen steden zijn Brussel (17) en Antwerpen (16), gevolgd door Beringen (2) en Namen (1). Sommige daden vallen niet onder regionale statistieken aangezien ze het hele landsgebied treffen, o.a. via het net, de schriftelijke en de audiovisuele pers.

Men merkt bovendien op dat de gewelddaden ten opzichte van de leden van de Joodse Gemeenschap met 75% verminderd zijn (4 in 2006 tegen 1 in 2007) terwijl de ideologische incidenten (beledigingen, publicaties in de pers en op Internet) gestegen zijn met 10% in vergelijking met 2006 en met 66,6% in vergelijking met 2005 (30 in 2005, 45 in 2006 en 50 in 2007).

In vergelijking met vorig jaar, is de regio Antwerpen meer getroffen geweest door antisemitische incidenten. Terwijl er enkel 10 incidenten waren in 2006, zijn dit er 16 geworden voor 2007, wat meer aanleunt bij de vorige jaren (20 in 2004 en 19 in 2005).

Terwijl de gestelde daden in België gewoonlijk van meer agressieve aard zijn bij de Antwerpse Joodse gemeenschap, was dit jaar de enige agressieve daad jegens een jonge Joodse Brusselaar. We spreken hier enkel over de incidenten die ons zijn bericht of

waarbij het een klacht inzake racisme betrof.” Deze gegevens sluiten dus zeer nauw aan bij de gegevens van het Centrum zelf.

C. Algemene conclusies

De cijfers in verband met racisme en discriminatie die in dit rapport werden verzameld, geven geen totaalbeeld van racisme en discriminatie in België. We hebben de beschikbare gegevens van de voorbije jaren opgenomen om een aanzet te kunnen geven voor de komende jaren. Het Centrum zou immers graag jaarlijks alle officiële en minder officiële gegevens in verband met racisme en discriminatie in zijn jaarverslag willen publiceren. En dit zowel voor het hele land als voor de Gewesten en de Gemeenschappen, via de lokale meldpunten racisme en discriminatie.

Voor de eerste maal publiceren we cijfers waarbij het racistische element van een misdrijf mee in rekening wordt gebracht. Een omzendbrief uit 2006 (COL 6/2006) regelt deze registratie door de politie en het parket. In de tabel met cijfers die we van het College van Procureurs-generaal hebben ontvangen, hebben we enkel deze zaken weerhouden die als verzwarende elementen gelden in het kader van de antidiscriminatie-wetgeving. Zo hopen we dat er in de toekomst goede vergelijkingen mogelijk worden. Het valt op dat het (sinds het begin van de registratie) in hoofdzaak gaat om dossiers van slagen en verwondingen (artikel 405 quater van het Strafwetboek).

Anderzijds zullen er cijfers in het rapport zijn die elkaar overlappen. Het duidelijkst komt dit naar voor bij de gegevens over antisemitisme. De gegevens van het Centrum en deze die worden bijgehouden door de joodse gemeenschap zijn praktisch identiek. Dit ook dankzij de goede samenwerking tussen het Centrum en de organisaties.

De gegevens vanwege de politie en het parket zouden ook in grote mate met elkaar overeen moeten stemmen. De gegevens van de politie zijn jaarlijks iets hoger dan deze van het parket. Hoe dit te verklaren valt, is moeilijk te zeggen. Misschien doordat de gegevens van het parket betrekking hebben op de situatie op één bepaald

moment? Of omdat dossiers worden samengevoegd? De cijfers van het Centrum en van de MRAX geven enkel een beeld van de meldingen die toekomen op bij het Centrum of de MRAX. Ze geven geen beeld van de actuele situatie van racisme en discriminatie in België. We hebben immers geen idee van het aantal incidenten of zaken van discriminatie die niet gemeld worden. Hiervoor lijkt aanvulling met wetenschappelijk onderzoek noodzakelijk; onderzoek waarbij er bij potentiële groepen van discriminatie (de zogenaamde minderheidsgroepen) wordt gepeild naar het feit of, wanneer en hoe vaak ze slachtoffer zijn geweest van racisme en discriminatie.

2.2. Handicap

Van de 1.234 meldingen die de dienst Niet-Raciale Discriminatie heeft behandeld, houden 331 dossiers (of 27% van alle dossiers in 2007) verband met een handicap. Dat is een stijging met 74% in vergelijking met 2006. Dus net als vorig jaar blijft het motief ‘handicap’ na ‘racisme’ de discriminatiegrond waarvoor het meest met het Centrum contact wordt opgenomen.

De stijging ten opzichte van 2006 is ten deels verklaren door het feit dat het Centrum als gevolg van het arrest in de zaak *Chacón Navas vs Eures Colectividades* heeft besloten om de dossiers over chronische ziekten bij de dossiers over ‘handicap’ te voegen wanneer de chronische aandoening beperkingen van lange duur veroorzaakt.

Wie aan een chronische ziekte lijdt, kan in een situatie terecht komen die vergelijkbaar is met die van een persoon met een handicap. In dergelijke gevallen moeten op elk vlak ook redelijke aanpassingen in overweging worden genomen en moeten de slachtoffers van discriminatie ook beter en breder beschermd worden.

› Soorten handicaps

Personen met een fysieke handicap wendden zich nog

altijd het meest tot het Centrum (46%).
Toch is ook het aantal meldingen met betrekking tot een mentale handicap in 2007 aanzienlijk gestegen: van 6,2% in 2006 naar 14,5% in 2007.

Wij veronderstellen dat de betrokken personen en hun omgeving beter op de hoogte zijn van de antidiscriminatiewetgeving en dus ook vaker een beroep doen op het Centrum en/of op verenigingen voor personen met een handicap die als tussenpersoon optreden.

De meldingen over personen met een verstandelijke handicap of die aan autisme lijden, hebben zelden met werk te maken. De meldingen gaan over heel uiteenlopende gebieden zoals onderwijs, vrije tijd, verzekeringen, transport of de verdediging van persoonlijke rechten (stemmen, zelfstandig wonen, enz.). Klachten over mensen die opmerkingen maken waarbij ze zaken door elkaar halen of personen met een handicap bespotten of neerhalen, komen ook voor.

In vergelijking met 2006 is het aantal meldingen met betrekking tot een zintuiglijke handicap met de helft verminderd: van 22% in 2006 tot 10,6% in 2007. Wij stellen vast dat vele klachten van slechthorenden over toegang tot informatie gaan. Dit valt niet onder het toepassingsgebied van de federale wet van 10 mei 2007 en is een bevoegdheid van de gemeenschappen.

Tot slot vermelden we nog dat 61 meldingen, of 18,5%, die verband houden met een 'handicap' afkomstig zijn van personen die lijden aan een chronische ziekte (diabetes, hiv, epilepsie, ziekte van Crohn, gewrichtsziekten, enz.).

› Over welke gebieden gaat het?

» *Goederen en diensten*

53% van de dossiers (176) heeft betrekking op de goederen- en dienstensector.

Het overgrote deel van de dossiers draait om klachten uit de privésector (verzekeringsmaatschappijen, kredietinstellingen, banken, horeca, handelszaken...) of openbare diensten.

Andere dossiers, en dat zijn er ook nog behoorlijk wat, hebben te maken met vrije tijd, toerisme, transport of huisvesting.

20% van de dossiers in verband met goederen en diensten heeft te maken met beperkte of geen toegankelijkheid. In die gevallen gaat het vooral om de toegang tot openbare of privégebouwen, mobiliteit of parkeren, enz

In 2006-2007 heeft het Centrum onderzocht hoe het gesteld is met de toegankelijkheid van openbare gebouwen (administraties, gemeentelijke diensten, culturele centra...) voor personen met een beperkte mobiliteit.

Het Centrum is ter plaatse gaan praten met de betrokken partijen (verenigingen voor personen met een handicap, architecten, openbare diensten die bevoegd zijn voor de toegankelijkheid...) om na te gaan hoe het met de reglementering en de praktische uitwerking zit en welke acties worden ondernomen.

Een samenvatting van die studie met aanbevelingen vindt u verder in dit jaarverslag. De volledige studie kunt u downloaden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be

We stellen vast dat personen met een handicap nog heel vaak problemen hebben met verzekeringen, ondanks de wet van 20 juli 2007. Die wet bepaalt onder meer dat verzekeraars personen die op het ogenblik dat de polis wordt afgesloten aan een chronische ziekte lijden of een handicap hebben, een hospitalisatieverzekering moeten aanbieden tegen dezelfde tarieven als personen die niet ziek of gehandicapt zijn.

» *Werk*

91 meldingen hebben met het werk te maken. Dat is 27,5% van de klachten in verband met de discriminatiegrond 'handicap'. Net als vorig jaar hebben de arbeidsdossiers zowel betrekking op de wervingsvoorwaarden als op de selectie van de kandidaten. Ook de werkomstandigheden, redelijke aanpassingen en ontslaggronden zijn vaak het voorwerp van klachten.

Het feit dat een vierde van de klachten met werkgelegenheid te maken heeft, bevestigt opnieuw dat werk vinden én houden een belangrijk probleem is en blijft voor personen met een handicap. De klachten die het Centrum krijgt, zijn maar het tipje van de ijsberg. Daarom hebben we meer informatie ingewonnen bij vakbonden en werkgevers uit de openbare sector en de privésector, en dit tijdens de sensibilisatieseminaries die we in 2007 samen met het IGVM en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hebben georganiseerd in het kader van het 'sensibilisatieprogramma inzake discriminatie en de wetgeving in de strijd tegen discriminatie' (een samenvatting van die seminaries vindt u verder in dit jaarverslag). Tijdens die seminaries hebben we uitgelegd welke redelijke aanpassingen mogelijk en verplicht zijn en zijn we ingegaan op de sociale stereotypen, vooroordelen en voorstellingen waardoor personen met een handicap moeilijk werk vinden.

» **Onderwijs, reglementering en pestgedrag**

Elk van deze thema's is goed voor 5 tot 8% van de klachten.

In het onderwijs zijn er vooral problemen met onaangepaste lokalen, pedagogische methoden of scholen die weigeren om personen met een handicap in te schrijven.

Wat de reglementering betreft, gaat het meestal om gerechtelijke procedures, fiscaliteit of sociale zekerheid.

Bij pesten gaat het om typisch pestgedrag en kwetsende uitdrukkingen of zelfs beledigingen, op het werk, in het dagelijkse leven en in de media.

› **Resultaten van de acties van het Centrum**

In 99 dossiers heeft het Centrum advies gegeven en/of mensen doorverwezen.

In 51 dossiers heeft het Centrum bemiddeld.

47 meldingen werden als ongegrond beschouwd: ofwel was de afwijkende behandeling terecht, ofwel

ging het om een afwijkende aanpak die in wettelijke bepalingen of reglementen was opgenomen.

Het Centrum heeft zich in 39 gevallen onbevoegd verklaard: het ging hierbij om situaties die niet binnen het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewet vallen.

29 partijen hebben niets meer van zich laten horen. Dit fenomeen stellen we niet alleen in de dossiers met betrekking tot een 'handicap' vast. We zien dat talrijke slachtoffers van discriminatie, en daarbij gaat het om zowat alle gronden, niets meer van zich laten horen nadat ze contact met het Centrum hebben opgenomen. Ofwel gaan ze ervan uit dat het Centrum de zaak wel zal afhandelen, ofwel geven ze de 'strijd' op als ze het onrecht eenmaal hebben aangeklaagd (uit angst voor represailles of omdat ze denken dat het toch niets zal opleveren?).

Het Centrum zal in de toekomst dieper op deze kwestie ingaan, ofwel om de opvang van de klagers nog te verbeteren, ofwel om een systeem te ontwikkelen dat mensen beter op hun gemak stelt of hen beter informeert over de mogelijke procedures en resultaten.

In de andere dossiers heeft het Centrum aanbevelingen gedaan of een meer structurele aanpak van het probleem voorgesteld.

2.3. Seksuele geaardheid

Deze discriminatiegrond is het op een na vaakst voorkomende niet-rationale motief waarvoor contact wordt opgenomen met het Centrum. Met 135 meldingen gaat het om 11% van alle niet-rationale klachten. De stijging van het aantal meldingen is minder groot dan vorig jaar. In 2006 was er een stijging met 40%. Dit jaar is dat nog maar 22%.

Klachten over seksuele geaardheid worden in 75% van de gevallen door mannen en in 25% van de gevallen door vrouwen ingediend. Dit jaar hebben iets meer vrouwen een klacht ingediend, maar de mannen blijven toch in de meerderheid.

› Over welke gebieden gaat het?

» *Samenleven*

Net als vorig jaar gaat het vooral om problemen van samenwonen en samenleven, namelijk 36 van de 135 klachten. Concreet betreft het burenruzies, pestgedrag, enz. Acht keer was er sprake van strafbare feiten (slagen en verwondingen, beschadiging van eigendommen, enz.), vijf keer werd een klacht ingediend bij het parket.

» *Goederen en diensten*

De 33 meldingen hierover hebben vooral betrekking op problemen met privé- of overheidsdiensten of houden verband met het huren van een pand.

» *Media*

Het aantal meldingen over de media (25) is relatief beperkt gestegen en loopt redelijk gelijk met de vaststellingen in 2005 en 2006.

We stellen niettemin vast dat het aantal meldingen over het internet (blogs, sites met homovijandige taal) is verdubbeld in vergelijking met vorig jaar (20).

» *Werk*

Het gaat vooral om klachten in verband met pestgedrag op basis van iemands seksuele geaardheid. Van de 25 dossiers gaan er 13 over pestgedrag. Het merendeel hiervan werd in het kader van de wet betreffende het welzijn op het werk naar de bevoegde vertrouwenspersonen of preventieadviseurs doorverwezen.

Er waren ook vijf meldingen in verband met sollicitaties of wervingen en vijf in verband met een ontslagprocedure.

Het Centrum heeft in 2007 het initiatief genomen voor een studie over homofobie op de Belgische arbeidsmarkt: hoe vaak komt homofobie voor en hoe diep gaat ze? De resultaten worden elders in dit jaarverslag besproken (cf. infra 3.1.3 Discriminatie van holebi's op de werkvloer).

› Resultaten van de acties van het Centrum

Veel klachten in dit verband lijken net als vorig jaar juridisch ongegrond (30 van de 135). In vijftien gevallen woog de vrijheid van meningsuiting bijvoorbeeld zwaarder door dan de uitlatingen, vooral dan wat de meldingen in verband met het internet betreft.

In 42 dossiers hebben we een advies of een aanbeveling geformuleerd.

In tien dossiers hebben we bemiddeld.

De gerechtelijke acties lopen nog (vijf dossiers).

In 24 gevallen heeft de klager geen verder gevolg aan zijn of haar klacht gegeven of wou hij of zij er niet mee doorgaan.

In 21 dossiers waren er ofwel onvoldoende elementen, ofwel viel de kwestie niet onder de anti-discriminatiewet.

Drie dossiers zijn nog in behandeling.

2.4. Gezondheid

We hebben 71 meldingen ontvangen in verband met gezondheid, dat is 16% meer dan vorig jaar. En dit ondanks het feit dat de klachten in verband met chronische ziekten systematisch onder de discriminatiegrond 'handicap' werden geklasseerd. Het ging vooral om mensen die lijden of hebben geleden aan een vorm van kanker (11) of personen met hiv (8).

› Over welke gebieden gaat het?

» *Goederen en diensten*

21 van de 71 meldingen betreffen de levering van goederen en diensten.

De meeste klachten houden verband met extra verzekeringspremies of de weigering om iemand te verzekeren (16 dossiers houden vooral verband met

schuldsaldoverzekeringen of hospitalisatieverzekeringen). Deze dossiers komen hoofdzakelijk van klagers die lijden of hebben geleden aan een vorm van kanker of van klagers met hiv.

» **Werk**

30 meldingen van discriminatie op basis van gezondheid hebben met het werk te maken. Het merendeel van deze meldingen (16) betreft sollicitaties en wervingen. Veel klagers grijpen naast een job omdat ze ziek zijn (hiv of een andere aandoening). In sommige gevallen blijkt de weigering legitiem omdat er wordt verwezen naar de bescherming van de gezondheid van de werknemer en/of die van de andere werknemers. Maar in heel wat dossiers die we hebben nagezien, lijkt de weigering toch niet altijd gerechtvaardigd.

Een behoorlijk aantal dossiers (tien) betreft personen die om gezondheidsredenen worden afgewezen (rugproblemen, ex-kankerpatiënten, een hoog cholesterolgehalte, enz.). Als we de mensen met een chronische ziekte meerekenen, ligt het cijfer nog hoger. Daarom loopt er op dit ogenblik een uitvoerig onderzoek om dergelijke situaties in het algemeen (afwijzingscriteria in functie van bepaalde ziekten) en bij de federale politie in het bijzonder te evalueren. Dit belangrijke onderzoek loopt in samenwerking met de Cel Diversiteit van de federale politie.

De andere dossiers in verband met werk hebben betrekking op de arbeidsomstandigheden.

Bepaalde klagers kregen geen promotie of betere arbeidsomstandigheden als gevolg van hun gezondheidstoestand.

» **Andere gebieden**

Het Centrum werd al meermaals gevraagd om advies te geven over de gegrondheid en de legitimiteit van bepaalde reglementen die een afwijkende behandeling van mensen met bepaalde ziekten voorschrijven.

» **Resultaten van de acties van het Centrum**

Voor een aanzienlijk aantal meldingen heeft het Centrum een advies geformuleerd of de mensen naar een andere dienst doorverwezen (21).

In zeven dossiers heeft het Centrum bemiddeld. Het Centrum heeft bovendien drie aanbevelingen voor andere bevoegde overheden geformuleerd.

In zes gevallen heeft de klager geen gevolg gegeven aan zijn eerste contact met het Centrum.

In zeven dossiers kon het Centrum geen stelling nemen omdat het onvoldoende informatie had.

Elf dossiers bleken ongegrond te zijn. Er was geen sprake van discriminatie.

In acht andere dossiers waar er wel degelijk onderscheid werd gemaakt op basis van iemands gezondheidstoestand, was het Centrum niet bevoegd (bv. een bevoegdheid van de regio of de gemeenschap).

Acht dossiers zijn nog in behandeling.

2.5. Leeftijd

Het Centrum heeft voor de categorie 'leeftijd' 126 dossiers opgesteld, of 10,2% van alle niet-rationale meldingen. Dat is een stijging met meer dan 125% tegenover 2006.

Ook hier dienden meer mannen dan vrouwen een klacht in.

» **Over welke gebieden gaat het?**

» **Werk**

De meeste meldingen in verband met de leeftijd (71 klachten of 56% in 2007) hebben met het werk te maken.

We stellen vast dat de sociale partners steeds meer belangstelling krijgen voor dit probleem.

Net als vorig jaar hebben de meeste klachten met het (tijdstip van het) ontslag te maken (38 van de 71): 'te oud' of 'te jong', het blijft actueel. Ondanks de aandacht en de inspanningen van de sociale partners voor dit probleem verandert de mentaliteit maar langzaam. Werkgevers zoeken nog altijd liever naar 'een jonge dynamische werknemer' dan naar iemand van vijftig 'met veel ervaring'.

In het kader van de samenwerkingsverbanden die het Centrum met de vakbonden heeft gesloten, worden deze arbeidsdossiers voor een groot deel naar hen doorgestuurd.

Het Centrum heeft ook verschillende adviezen geformuleerd.

Mannen hebben dubbel zo veel klachten over het 'leeftijdprobleem' op het werk dan vrouwen. Daarbij moeten we wel onderstrepen dat ook al is het aantal werkloze mannen bijna gelijk aan het aantal werkloze vrouwen, de activiteits- en tewerkstellingsgraad bij mannen een stuk hoger ligt dan bij vrouwen.

» *Goederen en diensten*

We stellen vast dat van die 45 dossiers er elf met verzekeringen en dertien met vrije tijd te maken hebben.

2.6. Vermogen

We stellen vast dat er aanzienlijk meer dossiers dan vorig jaar betrekking hebben op de discriminatie op basis van vermogen. We tellen er 53, dat is 408% meer dan in 2006.

Net als vorig jaar hebben de meldingen in dit verband vooral met huurproblemen te maken: verhuurders weigeren te verhuren aan huurders die geen beroepsinkomen hebben of aan eenoudergezinnen met één inkomen.

In 2007 heeft het Centrum de infobrochure '*Discriminatie op de huisvestingsmarkt*' uitgegeven. Die brochure behandelt deze kwesties en geeft praktische en juridische tips in verband met discriminatie op basis van de verschillende wettelijke gronden.

Deze brochure kan worden gedownload op de website van het Centrum: www.diversiteit.be.

2.7. Geloof of levensbeschouwing

169 meldingen hebben betrekking op het criterium geloof of levensbeschouwing. In vergelijking met het jaarverslag van 2006 is dit aantal verdubbeld.

Van deze 169 dossiers handelen er dertien over goederen en diensten, twintig over werk en acht over het samenlevingsvraagstuk.

Deze meldingen zijn gerelateerd aan de religie van de moslims die het meest talrijk zijn. Daarna komen de meldingen die gerelateerd zijn aan het christendom. In één geval bleek het na onderzoek niet om een hate-crime te gaan. In het ander geval verbrak de klager het contact. Beide meldingen gingen over misdrijven van moslims ten opzichte van katholieken.

Een melding hield verband met de Koran en de Bijbel. Een andere hield verband met de islam. De derde hield verband met standpunten van de Rooms-Katholieke Kerk t.o.v. andere geloofsinstellingen.

Waarvan twee meldingen in verband met reglementen in de gevangenis, één in verband met de reglementering rond het verschijnen in de rechtszaal zonder hoofddek-sels, één in verband met de beslissing van de Brusselse burgemeester om de betoging 'stop de Islamisering van Europa' niet toe te laten, één in verband met de weigering van een gemeente om huisvesting te voorzien, drie meldingen hielden verband met het onderschrijven van de christelijke levensvisie als een aanwervingsvoorwaarde voor een functie bij een christelijk geïnspireerde instelling. Eén melding van een werkgever in verband met de vraag van een kandidaat om redelijke aanpassingen omwille van het geloof (islam). Eén melding

van een katholieke school die weigert een leerkracht aan te werven omdat deze een lerarenopleiding volgde bij een niet-katholieke instelling. Eén melding van een persoon met dreadlocks die beweert bij aanwerving indirect gediscrimineerd te zijn omwille van zijn religie (Rastafari).

Waarvan zes adviesvragen van o.a. werkgevers en vakbondsafgevaardigden in verband met het verbieden van religieuze kentekens op het werk (Allen gerelateerd aan de vraag om de hoofddoek te bannen op het werk).

Alle meldingen zijn gemaakt door moslim(a)s die menen ontslagen te zijn omwille van hun religieuze overtuiging of omwille van het dragen van een hoofddoek. Twee meldingen waren niet-gegrond. Bij één melding waren er onvoldoende elementen om van discriminatie te spreken. In twee gevallen zagen de betrokkenen af van verdere stappen. Eén melding ging over gemeenschapsbevoegdheid.

2.8. Burgerlijke staat

24 dossiers werden op basis van dit motief geopend.

Vijf dossiers hebben te maken met werkgelegenheid, vijf met huisvesting, zeven met privédiensten en vijf met voorschriften van openbare diensten.

Enkele klachten in verband met de burgerlijke staat hadden betrekking op het co-ouderschap en de afspraken die daarmee verband houden. Het gaat dan om fiscale voordelen, belastingaftrek of belastingverlagingen die een van de ouders in het licht van de gezinssituatie kan genieten, namelijk de kinderlast op basis van de officiële verblijfplaats. Die kwestie zal het voorwerp uitmaken van een onderzoek dat het Centrum zal uitvoeren om, indien mogelijk, een aanbeveling op te stellen.

2.9. Fysieke eigenschappen

22 dossiers werden op basis van deze discriminatiegrond geopend. Dat is een stijging met 360% tegenover vorig jaar.

Deze dossiers houden verband met een afwijkende behandeling omdat iemand obees is.

Bij deze klagers gaat het om dertien vrouwen en negen mannen.

Het merendeel van de meldingen heeft met werk te maken, meer bepaald met het zoeken naar werk. Het uiterlijk of een bepaalde fysieke eigenschap lijkt wel degelijk een hindernis bij het zoeken naar werk. Ook hier zien we dezelfde stereotypen, vooroordelen en sociale reacties die we ook vaststellen bij discriminatie op basis van afkomst of een zichtbare handicap.

2.10. Politieke overtuigingen

Het Centrum is pas sinds juni 2007 bevoegd om klachten in verband met politieke overtuigingen te behandelen.

Elf dossiers werden geopend: vier betreffende de media, drie in verband met werkgelegenheid, twee met betrekking tot openbare diensten, één in verband met onderwijs en één met betrekking tot een privé-bedrijf.

Bepaalde situaties moeten worden geanalyseerd in het licht van de vrijheid van meningsuiting en mogen daarom als ongegrond worden omschreven.

2.11. Geboorte

In dit verband werd één dossier geopend: de kinderen van arbeiders van een onderneming werden met voorrang in dienst genomen.

Het Centrum heeft een advies geformuleerd.

2.12. Niet bevoegd

Er werden 815 dossiers behandeld waarvoor het Centrum juridisch niet bevoegd is.

Omdat we in behoorlijk wat dossiers onbevoegd zijn, zou het goed zijn om met informatie- en sensibilisatie-campagnes duidelijk te maken wat de opdrachten van het Centrum zijn en aangeven waarvoor het Centrum bevoegd is. Misschien is het nodig om meer concrete voorbeelden te geven die het verschil duidelijk maken tussen discriminatie in de wettelijke betekenis en het concept van gelijkheid van kansen en discriminatie in het algemeen. Die hebben vaak te maken met situaties waarin individuen onrechtvaardig worden behandeld of toch dat gevoel hebben of met socio-economische disfuncties die een afwijkende aanpak vragen (bijvoorbeeld de sociale zekerheid die met categorieën werkt en waarbij de aanpak afhankelijk wordt gemaakt van de situatie waarin mensen verkeren: inkomen, huishouden, enz.).

› Analyse van de klachten waarvoor het Centrum in 2007 ‘onbevoegd’ was

In 2007 had één derde van de meldingen waarvoor het Centrum niet bevoegd was, betrekking op de werkomgeving.

De conflicten hebben voornamelijk te maken met werving, arbeidsomstandigheden en ontslagmotieven.

Een aantal andere arbeidsdossiers waarvoor we niet bevoegd zijn, heeft te maken met de discriminatiegrond ‘geslacht’ die wordt behandeld door het IGVM. In die gevallen verwijst het Centrum de klagers door.

Iets meer dan één vierde van de meldingen waarvoor het Centrum niet bevoegd is, valt onder de categorie goederen en diensten.

In 2007 gaan verschillende meldingen over openbare diensten, vooral dan omdat bepaalde gemeenten geen grond aan Franstaligen willen verkopen. Het Centrum is echter niet bevoegd voor dossiers die op het criterium ‘taal’ zijn gebaseerd.

Een klein aantal meldingen had te maken met het rookverbod op openbare plaatsen, vooral dan in restaurants. Rokers vinden de nieuwe wetgeving discriminerend.

Een aanzienlijk deel van de meldingen heeft betrekking op de toegang tot huisvesting, maar daarvoor zijn wij niet bevoegd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om eigenaars die ondermeer kroostrijke gezinnen of huisdieren weigeren.

Een deel van die dossiers waarvoor wij niet bevoegd zijn, ligt in de privésfeer. Die meldingen hebben bijna allemaal betrekking op problemen zoals buren- of familieruzies, geruchten over bepaalde personen, beledigingen enz.

Wat de media betreft, houdt de meerderheid van de geregistreerde klachten verband met reclamecampagnes op radio of televisie of met beledigingen op blogs, sites, enz.

› Follow-up

In bijna 60% van de dossiers waarvoor we niet bevoegd zijn, heeft het Centrum een advies gegeven en/of de mensen doorverwezen naar de bevoegde diensten.

In de andere gevallen heeft het Centrum de klagers ingelicht over het feit dat het niet bevoegd is.

› Motieven

118 van de 815 dossiers waarvoor het Centrum niet bevoegd is, houden verband met de discriminatiegrond ‘geslacht’. Die zaken worden behandeld door het IGVM.

43 dossiers hielden verband met het criterium taal en één met politieke overtuiging.

De andere 654 dossiers hielden geen enkel verband met de criteria die onder de antidiscriminatiewet vallen; ofwel hadden ze betrekking op een ander criterium ofwel was er geen sprake van discriminatie.

5 Gevalsstudies



1. Zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming

Politie en nabuurschap

Het Centrum wordt geïnterpelleerd door Dhr. V. B. van het Woningfonds in de streek van Namen. De man is maatschappelijk assistent en heeft als opdracht kansarme gezinnen te helpen bij het vinden van een woning.

Het werkingsprincipe van het Woningfonds is als volgt: het fonds verwerft woningen die vervolgens aan gezinnen worden verhuurd die in de problemen zitten en die het moeilijk hebben om van particulieren te huren.

In die context heeft Mevrouw D., een erkende politieke vluchteling, een huis gevonden dat geschikt is voor haar grote gezin: zij is alleenstaande met zeven kinderen. Het huis paalt aan twee andere huizen.

Eén van de burens, Dhr. B., gehuwd en vader van een baby, zegt dat het lawaai en het spel van de kinderen van Mevrouw D. hem stoort. Hij klopt dan ook eender wanneer aan, 's morgens of 's avonds, tijdens het weekend of gedurende de week, om de kinderen te vragen stil te zijn.

Buiten zijn werkuren komt hij aan de deur bellen in zijn politie-uniform en schreeuwt op de dame en haar kinderen. Hij doet dit zowel 's ochtends als 's avonds en zelfs tijdens de weekends, wanneer hij op de kinderen roept die in de tuin spelen.


Tweemaal gebruikt hij een enveloppe en de stempel van de politie van zijn gemeente om haar aanzeggingen te sturen en haar te intimideren.

Telkens hij bij Mevrouw D. langsgaat, kan hij het niet laten de volgende vraag te stellen: "Wanneer gaat u terug naar uw land?"

Wij willen even aanstippen dat de echtgenoot van Mevrouw D. door de politie van haar land vermoord werd en dat de kinderen verschrikkelijk bang waren voor uniformen.

Daarop sprak het Centrum de korpschef van die gemeentelijke politie aan. Er werd snel een onderzoek ingesteld. In een brief meldt de korpschef ons het volgende:

"Na afloop van dit onderzoek blijkt dat de agent inderdaad een gedrag heeft aangenomen dat niet in overeenstemming te brengen is met zijn hoedanigheid als politieagent en dat hij zijn functie gebruikt heeft om een geschil te regelen van persoonlijke aard. Hij heeft zelfs toegegeven dat hij op die manier gehandeld heeft. Ik heb dan ook het volste begrip voor uw gevoel van gewettigde verontwaardiging.



Wat mij betreft, durf ik te stellen dat ik bijzonder veel aandacht schenk aan het soort gedrag dat mijn politiemensen gedurende en buiten hun dienst aannemen. Een dergelijke houding kan ik dus niet aanvaarden en ik wens u te laten weten dat de agent formeel werd herinnerd aan zijn standpunten en verplichtingen terzake. Bovendien heb ik beslist om de agent een administratieve straf te geven".

Toepassing van de negationismewet géén dode letter

Op 14 december 2007 nam de correctionele rechtbank van Bergen een interessante beslissing betreffende de toepassing van de wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd.

Door in het openbaar en in aanwezigheid van agenten van de openbare orde de "eliminatie van vreemdelingen door 'Adolf' goed te keuren en het spijtig te vinden dat ze hem niet hebben laten doen, want dat zou veel beter geweest zijn", meende de rechtbank dat het ging om een ondubbelzinnige goedkeuring, van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd.

Om de strafmaat te bepalen heeft de rechtbank rekening gehouden met de gerechtelijke antecedenten van de beklaagde en "met het gebrek aan respect voor de anderen en voor de maatschappelijke leefregels waar hij blijk van heeft gegeven, en waarbij hij – natuurlijk ten onrechte - leek te denken dat zijn handicap [de man was blind vanaf z'n 22ste] hem de toelating geeft om

extreme gedragingen te vertonen en heftige woordenwisselingen aan te gaan, zonder rekening te houden met het effect dat die veroorzaken bij de bestemmingen ervan”.

De rechtbank veroordeelde de beklaagde tot een vijf maanden gevangenisstraf met uitstel, bovenop een boete van 550 euro en de betaling van de gerechtskosten.

Pesterijen op het werk. Toepassing van de Welzijnswet van 4 augustus 1996

In een zaak rond pesterijen op het werk, waarbij de eerste rechter meende dat er aangetoond was dat het ontslag geheel vreemd was aan de klacht, en dat de eiser geen specifieke fout kon bewijzen uit hoofde van zijn werkgever in het kader van zijn ontslag (hij meende dat met een brief met verontschuldiging van de werknemer die hem beledigd had het incident afgesloten was) stelde de Arbeidshof te Brussel in zijn vonnis van 25 april 2007 met name “dat het geheel van de elementen twijfel zaait over de daadwerkelijke redenen van dit ontslag; meer nog, die elementen zijn zelfs vatbaar voor het vermoeden dat de directie de eiser ontslagen heeft om te vermijden dat de geschikte maatregelen zouden moeten worden genomen om aan de toestand te verhelpen en aan de gevolgen van de door de eiser meegemaakte incidenten. Er is in elk geval sprake van twijfel. De werkgever die de bewijslast heeft van de redenen tot ontslag, slaagt er niet in te bevestigen dat hij beslist heeft de eiser te ontslaan omwille van een andere reden dan de klacht”.

Het Hof, dat zich baseert op getuigenissen van andere leden van het personeel, meent dat de daad van geweld – die de werkgever echter bleef ontkennen – ook bewezen is. En het Hof voegt eraan toe dat de niet betwiste racistische uitlatingen verzwarend zijn voor de daad van fysiek geweld.

Het Hof veroordeelt de werkgever dan ook tot de betaling van de som van 11.625 euro aan de eiser, vermeerderd met de wettelijke en gerechtelijke intresten aan de wettelijke rentevoet, als beschermingsvergoeding in toepassing van artikel 32 tredecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Internationale doorverwijzing: Commissie Gelijke Behandeling

Discriminatiemeldingen, waarvan na analyse blijkt dat ze getoetst moeten worden aan buitenlandse regelgeving, worden indien mogelijk en met het akkoord van de betrokken persoon, doorverwezen naar een bevoegde instantie in het betreffende land.

Dat gebeurde bijvoorbeeld met een klacht die het Centrum in 2007 ontving van een Belgische man, die als antwoord op zijn sollicitatie bij een Nederlandse onderneming het bericht ontving dat men op zoek was naar een “Nederlandse kandidaat, tevens woonachtig in Amsterdam of omgeving”.

Dit dossier werd ter beoordeling voorgelegd aan de Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling, die na een zitting – waarop het Centrum aanwezig was – tot het oordeel 2007-224 kwam dat de werkgever hier inderdaad een verboden onderscheid op grond van nationaliteit had gemaakt. De volledige (geanonimiseerde) tekst kan geconsulteerd worden op www.cgb.nl.

Voorbeeld cyberhate: Kettingmail ‘Souvenir...’

› Inhoud van de kettingmail?

Het Centrum ontving een (Franstalige) kettingmail met de boodschap dat de lessen over de holocaust voor het middelbaar onderwijs onder druk van extreme islamgroeperingen geschrapt waren uit het lesaanbod in Groot-Brittannië omdat dit de moslimleerlingen zou kwetsen. Men stelt ook dat moslims het bestaan van de Shoah ontkennen.

De auteur grijpt dit aan om te spreken van een “naderende catastrofe” en roept op om zich er niet aan te “onderwerpen”. Via de kettingmail wil hij/zij 40 miljoen mensen in de hele wereld bereiken, om de slachtoffers van de Shoah te herinneren. De auteur roept de lezer op om zich “bij ons te voegen en deel te nemen aan de ketting van herinnering, te helpen aan de wereldwijde verspreiding ervan”.

In bijlage is een PowerPoint-presentatie toegevoegd.

Je hoort een liedje van Jean Ferrat – ‘*Nuit et Brouillard*’ – over de slachtoffers van de Holocaust. Je ziet foto’s uit WO II, foto’s van transport van gevangenen, van het concentratiekamp van Auschwitz, van mensen op de vlucht,... met onderaan de tekst van het liedje.

› **Klopt de informatie in de kettingmail?**

Na het ontvangen van deze e-mail nam het Centrum contact op met de Britse ambassade in België die ons bevestigde dat de informatie gebaseerd is op leugens. Onderwijs over de Holocaust is er sinds 1991 verplicht voor alle leerlingen van elf tot en met veertien jaar en dat blijft zo. Ook na die leeftijd krijgen leerlingen er les over, bijvoorbeeld in vakken als geschiedenis, Engels of burgerschap. De Britse overheid investeert veel in het Holocaustonderwijs: elk jaar kunnen per school 2 leerlingen (16-18 jaar) het concentratiekamp Auschwitz-Birkenau bezoeken, er is een vaste tentoonstelling in het Imperial War Museum, in de lerarenopleidingen besteedt men er aandacht aan, enz.

De boodschap dat moslims in Groot-Brittannië aan de basis zouden liggen van het verdwijnen van het lessenpakket over de holocaust berust dus volledig op leugens.

› **Wat is de eigenlijke bedoeling van de auteur?**

De auteur verspreidt foutieve informatie die gericht is tegen één bepaalde groep, namelijk moslims. Hij stelt daarin dat moslims de Shoah ontkennen en dat de Britse regering hen een speciale behandeling geeft om te voorkomen dat die bevolkingsgroep zich gekwetst zou voelen. Bovendien scheidt de auteur een sfeer van dreiging en oorlog (“naderende catastrofe”, “niet onderwerpen”). Tevens werd in de mail gevraagd deze boodschap aan minstens 40 miljoen mensen in de wereld rond te sturen als teken van verzet tegen de bedreiging van de Westerse waarden door de islam.

Het Centrum concludeert hieruit dat de auteur - onder het mom van herdenking van de Holocaustslachtoffers - enkel de bedoeling heeft om zoveel mogelijk mensen (“40 miljoen wereldwijd”) aan te zetten tot haat tegen moslims.

Voorbeeld cyberhate: Kettingmail
‘Zijn we bezig ons te laten bekeren?’

› **Inhoud van de kettingmail?**

De inleiding luidt: “Zijn we bezig met ons te laten bekeren? Het wordt verontrustend... instructief maar angstaanjagend. Wat u niet kan ontkennen gebeurt ook in Frankrijk en België, en in heel Europa!!!” Daarna volgt een opsomming van citaten uit kranten en tijdschriften waaruit moet blijken dat moslims wel zeer verregaande eisen stellen in de samenlevingen.

Elk citaat wordt voorzien van een bronvermelding waardoor de boodschappen zeer geloofwaardig aandoen. Er zijn ook voorbeelden waarin beschreven wordt dat moslims blanken agressief aanvallen. Naast het woord “moslims” gebruikt men ook “van afro-maghrebijnse afkomst” en “jonge zwarten en maghrebijnen”.

Aan het einde van de tekst stelt de auteur dat andere religieuze gemeenschappen nooit eerder zulke eisen stelden. Dan volgt een oproep (in grote letters) om de e-mail naar zoveel mogelijk mensen door te sturen “zodat zij beseffen dat wij aan een hoog tempo bezig zijn onze maatschappij te onderwerpen aan de Islam”.

› **Klopt de inhoud van de kettingmail?**

Het is niet de bedoeling om hier van elk citaat na te gaan of het al dan niet overeenkomt met de werkelijkheid. Over sommige zaken (bijvoorbeeld aparte zwemuren, eisen van een vrouwelijke arts, enz.) is er inderdaad al discussie geweest. De beschreven samenlevingsproblemen stellen zich in sommige gevallen.

De auteur gaat echter uitsluitend op deze problemen inzoomen en beschouwt de islam als religie de oorzaak van alle samenlevingsproblemen. De e-mail is bovendien zó opgesteld dat de lezer de indruk krijgt dat het “van kwaad naar erger gaat”. In het begin beschrijft hij hoe “moslima’s aparte sportlessen eisen”, aan het einde gaat het over aanvallen op blanken, slaan van vrouwen, enz.

› **Wat is de eigenlijke bedoeling van de auteur?**

Los van het feit of de inhoud van deze citaten klopt of niet, kan het niet ontkend worden dat de auteur

veel moeite doet om geloofwaardig over te komen door het vermelden van de bron bij elk citaat. De lezer kan bijna niet anders dan geloven dat de boodschap achter deze e-mail waar is.

Door de focus op de bedreiging van de islam, verspreidt de auteur een zeer gereduceerd beeld van de werkelijkheid. “Moslim” en “islam” staan volgens de informatie in de mail gelijk aan extremisme. Op die manier krijgt de lezer het gevoel dat de waarden en normen in de “islam” onverenigbaar zijn met die van “het Westen”, de “blanken” of “onze maatschappij”. Het discours is te herleiden tot een WIJ en ZIJ tegenstelling waarbij de vijandigheid tegenover ‘ZIJ’ (in dit geval de islam) versterkt wordt.

De manier waarop de e-mail is opgesteld en de uitsluitende focus op problemen, het benadrukken van het WIJ-ZIJ-onderscheid, de suggestie van een complot om “onze maatschappij” te onderwerpen en tot slot de oproep om de e-mail aan zoveel mogelijk mensen door te sturen bewijzen dat de auteur enkel de bedoeling heeft om mensen aan te zetten tot haat tegen moslims.

Racisme bij aanwerving

› **Aanwerving**

Frequente hypothese: personen van wie de kandidatuur niet wordt weerhouden en die vermoeden dat een beschermd raciaal criterium daarbij een ongunstige rol heeft gespeeld.

› **Voorbeeld: via het Centrum**

M. Z. verneemt via de PTP-dienst (‘Programme de Transition Professionnelle’) van een lokale Missie te Brussel de toelatingsvoorwaarden voor een betrekking als arbeider.

De geïnteresseerde wordt uitgenodigd op een eerste infosessie. Een tweede infosessie wordt gehouden, waarna de klagende partij solliciteert voor een functie m.b.t. natuurbeheer en -onderhoud. Een eerste selectiegesprek zou worden gehouden, gevolgd door een tweede gesprek. De klagende partij ontving als antwoord dat hij niet weerhouden werd, zonder verdere uitleg.

De moeilijkheid in een dergelijk dossier ligt uiteraard in de bewijsvoering omtrent het gebruik van een ‘verdacht’ criterium. De werkgever kan zich altijd verschuilen achter criteria die op het eerste zicht neutraal lijken.

In zo’n geval kan het Centrum niet anders dan contact opnemen met de persoon of de instelling in kwestie teneinde meer gedetailleerde informatie op te vragen.

› **Uitvoering van de werkovereenkomst via de lokale dienst te Luik.**

Een zwarte arbeider werkt voor de Dienst Openbare Werken van een Luikse gemeente. Hij was aangeworven door het OCMW van die gemeente in het kader van een “art.60”. Tijdens de uitvoering van zijn werk moet hij veelvuldige beledigingen en vernederingen van zijn ploegbaas ondergaan.

Voorbeeld: De ploegbaas verdeelt de arbeiders in twee verschillende ploegen, waarvan er één is samengesteld uit vreemde arbeiders of arbeiders van vreemde origine. Deze ploeg wordt uitgerust met traditionele borstels, terwijl de blazers worden toegewezen aan de Belgische arbeiders.

Zonder zich direct tot de persoon in kwestie te richten, maakt de ploegbaas tegenover andere chefs (maar wel in aanwezigheid van de persoon in kwestie) toespelingen zoals: “En, hoe zit het met jouw negers? Werken ze wel?”.

De klagende partij heeft de feiten aan de politie gemeld. Deze laatste heeft de betrokken persoon aan een verhoor onderworpen. Op zijn beurt heeft het Centrum de Voorzitter van het betreffende OCMW geïnterpelleerd, teneinde hem erop te wijzen dat hij ertoe gehouden is, gezien zijn hoedanigheid als werkgever, een aantal verplichtingen na te komen betreffende pesterijen op het werk. Het Centrum heeft deze laatste uitgenodigd te reageren op de situatie, wat hij ook deed door rechtstreeks contact op te nemen met de Schepen van Openbare Werken.

Geen contact meer met klagende partij (betreffend contract zou een weinig later toch aflopen).

Discriminatie in de uitzendsector

In oktober 2007 werd door een belangenorganisatie een interne mail publiek gemaakt waarin een uitzendkantoor een aantal functiebeschrijvingen doorstuurde. In deze mail vraagt de verantwoordelijke aan de uitzendconsulenten om op zoek te gaan naar zes geschikte kandidaten voor een vaste aanwerving door een grote bankinstelling (twee senior relationship officers, drie junior relationship officers en een onthaalbediende). De mail eindigt met de volgende passage: “ATTENTION: ne souhaite pas des personnes exotiques pour aucun poste. A+ bon travail”. De bank argumenteerde nadien dat het om een misverstand ging, zij zouden aan het uitzendkantoor doorgegeven hebben dat zij geen ‘excentrieke’ personen wensten en niet zouden gesproken hebben over ‘exotische’ personen.

De openbare omroep zond naar aanleiding van dit voorval de geanonimiseerde getuigenis uit van een lokale kantoorverantwoordelijke van een concurrerend uitzendkantoor. Deze verantwoordelijke bevestigde dat dergelijke discriminatoire praktijken ten aanzien van werkzoekenden van vreemde origine nog steeds frequent zouden voorkomen ondanks de vele sensibiliserende initiatieven die reeds op sectorniveau genomen werden. De kantoordirecteur weet dit aan de grote druk vanwege de hogere directies om hoge omzetcijfers te halen. Individuele consulenten zouden soms niet durven ingaan tegen discriminatoire verzoeken van grote klanten uit vrees dat deze nadien zouden overstappen naar de concurrentie. De getuigenis werd ondersteund door materiële bewijselementen, met name interne mails waarin gevraagd werd “bij voorkeur geen zwartje”, “geen mohammed”,... door te sturen naar welbepaalde klanten-bedrijven.

De Vlaamse sociale inspectie stelde naar aanleiding van beide zaken een grondig onderzoek in, waarbij bij beide uitzendkantoren ernstige inbreuken werden vastgesteld op het Vlaamse en federale raciale antidiscriminatieverbod. Op aangeven van de bevoegde adviescommissie, zette de Vlaamse minister voor Werk de erkenning van deze uitzendkantoren om naar een tijdelijke erkenning voor zes maanden. Na afloop van deze termijn zou opnieuw geëvalueerd worden of de betrokken uitzend-

kantoren voldoende structurele en blijvende maatregelen genomen hebben om dergelijke discriminatoire praktijken in de toekomst beter te voorkomen.

Een van beide uitzendkantoren greep de gelegenheid aan om in nauwe samenwerking met het Centrum de bestaande sociaal-ethische bedrijfsdoelstellingen inzake gelijke behandeling volledig in de praktijk om te zetten. Het Centrum begeleidde de groep waartoe het uitzendkantoor behoort bij het uitwerken van twee interne opleidingsmodules. Alle uitzendconsulenten krijgen een minimum twee uur durende praktische training, waarbij zij aan de hand van concrete praktijkgevallen de regelgeving i.v.m. non-discriminatie inoefenen. Voor nieuwe consulenten maakt deze training deel uit van het standaard lessenpakket op hun onthaaldag. Naast de regelgeving, worden de consulenten ook getraind in het beter leren omgaan met discriminatoire verzoeken van klanten. In deze opleidingsmodule wordt hun aangegeven hoe ze deze ongeoorloofde vragen opnieuw kunnen kaderen vanuit de gerechtvaardigde noden en behoeften van de klant.

Het luik non-discriminatie in het kwaliteitshandboek van de uitzendgroep werd op een praktische wijze verder uitgewerkt en er werd – overeenkomstig de aanbevelingen van de beroepsfederatie Federgon – een interne aanspreekpersoon aangesteld bij wie consulenten terecht kunnen voor concrete vragen rond diversiteit en gelijke behandeling. Deze aanspreekpersoon kan, indien gewenst, eveneens op anonieme en vertrouwelijke basis advies vragen aan het Centrum. De gegevens in het databeheer van informatie over uitzendkrachten die aanleiding zouden kunnen geven tot -indirecte- discriminatie (bv. ‘moedertaal’) werden, waar mogelijk, vervangen door meer relevante en arbeidsgerelateerde informatie (bv. ‘perfecte kennis van het Nederlands’). In de algemene voorwaarden werd een non-discriminatieclausule opgenomen die de uitzendgroep toelaat om in geval van discriminatie alle lopende uitzendcontracten met een bedrijf automatisch te beëindigen zonder opzeggingstermijnen of -vergoedingen (ontbindende voorwaarde).

Het Centrum stelde de uitzendgroep voor om, samen met de Vlaamse beleidscel Evenredige Arbeidsparticipatie en Diversiteit, na te gaan hoe zij de

vertegenwoordiging van verschillende kansengroepen binnen het eigen personeel en binnen het bestand van uitzendkrachten op objectieve wijze in de tijd kunnen monitoren. Op termijn kan dan gestreefd worden naar een evenredige arbeidsparticipatie van deze doelgroepen.

Een externe audit door een onafhankelijk consultancy-kantoor, op basis van onaangekondigde en vertrouwelijke diepte-interviews met consultants en nadien een kritische doorlichting van de structurele maatregelen, leverde een bijzonder positief eindverslag op. De uitzendgroep is nu beter gewapend tegen nieuwe uitdagingen, met name de toegenomen schaarste op onze arbeidsmarkt en de toegenomen verkleuring en diversiteit van de werkzoekenden die daarmee gepaard gaat.

Het zou de sector echter onrecht aandoen om niet te wijzen op de vele intermediairs die grote inspanningen leveren om werkzoekenden en uitzendkrachten steeds gelijk te behandelen op basis van relevante arbeidsgerelateerde vereisten. De beroepsfederatie Federgon heeft een aantal maatregelen voorgesteld om deze uitzendgroepen beter te ondersteunen d.m.v. een meer efficiënte bestrijding van deloyale concurrentie binnen de sector. Het Centrum ondersteunt deze initiatieven en werkt met de beroepsfederatie aan onder meer een update van de verplichte sectorale vormingsmodules, zodat alvast de praktijkgerichte kennis binnen de uitzendsector met betrekking tot het wettelijk kader ter bestrijding van discriminatie verder kan toenemen.

Zaak-Van Themsche: juridisch precedent

Het proces van Hans Van Themsche ging van start op maandag 1 oktober 2007. Iets meer dan een jaar voordien schoot deze jongeman een tweejarig meisje (Luna) en haar Malinese oppas (Oulematou) neer in het centrum van Antwerpen. Ook een vrouw van Turkse origine met een hoofddoek werd ernstig verwond (Songül Koç).

Het Centrum stelde zich burgerlijke partij in deze zaak, aangezien kort na de feiten Hans Van Themsche toegaf onder meer gehandeld te hebben uit racistische overwe-

gingen. Tijdens de voorbereidingen op dit proces heeft het Centrum de aandacht van het Openbaar Ministerie gevestigd op artikel 405 quater van het Strafwetboek. Dit artikel laat toe de strafmaat te verzwaren wanneer de misdaad of het delict geïnspireerd is door haat. Het was de eerste maal dat het Centrum tussenkwam in een procedure voor het Assisenhof.

Dit sterk gemediatiseerde proces, dat in het bijzonder in Antwerpen hevige reacties opwekte, heeft onder meer toegelaten om de racistische dimensie van de feiten gepleegd door Hans Van Themsche te bevestigen. Buiten de verklaringen van de aangeklaagde zelf, vonden de onderzoekers bij hem immers een dolk met een insigne 'Blut und Ehre', een exemplaar van 'Mein Kampf' en racistische liederen op zijn gsm. Tevergeefs hebben zijn advocaten gepleit voor ontoerekeningsvatbaarheid wegens een mentale aandoening (syndroom van Asperger).

Toen de slachtoffers en hun families het woord namen, bracht mevrouw Songül Koç een aangrijpende getuigenis. Deze vrouw met een hoofddoek gaf een les in integratie en tolerantie in perfect Nederlands, zelfs met een lichte Antwerpse tongval. Zij vertelde onder meer over de open en hartige relatie met haar Belgische buurvrouw, die bijna iedere dag op de koffie kwam. Zelfs vandaag vertoont ze haat noch wroten opzichte van de aangeklaagde. En dit, terwijl ze slechts een schim is van de vrolijke en onbekommerde jonge vrouw die ze voor 11 mei 2006 was. De getuigenissen van de familie van Oulematou en van de ouders van Luna hebben niemand onverschillig gelaten. Zij zijn het levende bewijs van de manier waarop leden uit een open en tolerante maatschappij in werkelijkheid kunnen samenleven. Haat noch verbittering, veel onbegrip en ongeloof en een onverstoortbaar vertrouwen in een samenleving waar geen plaats is voor racisme en onverdraagzaamheid.

Hans Van Themsche werd tot levenslang veroordeeld op 10 oktober 2007 voor de moord op Oulematou en Luna en poging tot moord op Songül Koç, met racisme als verzwarende omstandigheid. Het cassatieberoep van Hans Van Themsche werd verworpen op 18 februari 2008. De racistische drijfveer werd later weerhouden door de rechtbank bij het vastleggen van de schadevergoeding.

2. Handicap

Specifieke aanpassingen in de selectieprocedure voor dove mensen

Een klager die zwaar doof is, neemt deel aan de proeven van het ambtenarenexamen voor het administratief en logistiek kader bij de eenheidspolitie. Hij slaagt voor de vakttest, maar zakt op de psychotechnische en de taalproeven.

Het blijkt dat dove mensen problemen kunnen hebben om het schriftelijk Frans te begrijpen dat als basis dient voor die proeven. Gezien die mensen over het algemeen enkel onderwijs krijgen in gebarentaal, dient het Frans voor hen als een tweede of zelfs derde taal beschouwd te worden.

Door de interpellatie van het Centrum en het interne werk van de dienst 'gelijkheid – diversiteit' van de federale politie, kunnen er nu specifieke aanpassingen in de selectieprocedure worden gevraagd door dove personen.

Als de directie van de aanwerving en de selectie van de federale politie van de handicap op de hoogte gebracht wordt, dan wordt er voor dove personen geen rekening meer gehouden met de factor 'tijd' in de cognitieve testen. Dove personen kunnen nu over alle nodige tijd beschikken om de testvragen naar behoren te begrijpen.

Succesvolle afloop in dossier m.b.t. de terugvordering van de kinderbijslag voor kinderen met een handicap die op internaat verblijven

Drie families contacteerden de Dienst Niet-Raciale Discriminatie omdat de school waar hun kind met een handicap op internaat verblijft door de dienst Administratie van de ondernemings- en de inkomensfiscaliteit geen "attest voor de uitgaven voor de opvang van kinderen minder dan 12 jaar" mocht afleveren. Hierdoor konden deze families hun uitgaven voor kinderopas voor hun kind met een handicap niet inbrengen in hun belastingsbrief.

Zoals vastgelegd in een wet op de kinderbijslag

wordt twee derde deel van de kinderbijslag van een kind met een handicap dat verblijft in een internaat erkend en gesubsidieerd door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap rechtstreeks aan het internaat gestort. Omwille van de rechtstreekse betaling van de kinderbijslag door de dienst Kinderbijslag aan de instelling, redeneerde de fiscus dat de ouders geen recht hadden op het geld, en bijgevolg ook geen kosten konden inbrengen. Deze redenering bleek enkel geldig voor kinderen met een handicap.

Na tussenkomst van talrijke organisatie waaronder het Centrum heeft de Administratie van de ondernemings- en de inkomensfiscaliteit (AOIF) de situatie herbekeken en hun standpunt gewijzigd. Concreet betekent dit dat de kinderbijslag die voor twee derde rechtstreeks aan de instelling wordt betaald voor een kind met een handicap nu wel als een uitgave voor kinderopas kan worden aangemerkt waarvoor de instelling bijgevolg een attest mag uitreiken.

Geweigerde lening omwille van uitkering voor personen met een handicap

Een als persoon met een handicap erkende dame die dan ook een uitkering krijgt, biedt zich aan in een elektro- en multimediazaak om een draagbare computer te kopen. De aankoop dient met een lening te gebeuren. Op het ogenblik dat alle papieren voor het krediet moeten ingevuld worden, wordt de lening geweigerd aan de dame, die nochtans financieel in staat is de lening terug te betalen. De reden die gegeven wordt is dat zij een uitkering krijgt voor personen met een handicap en zij dus tot dezelfde categorie behoort als mensen die een uitkering krijgen van het OCMW.

Het Centrum riep de winkel ter verantwoording en het dossier werd doorgegeven aan de kredietmaatschappij die gelast is met het al dan niet toekennen van de leningen. Deze laatste heeft de dame verzocht om zich in de winkel aan te bieden om de lening te bespreken voor de aankoop van een computer. De kredietmaatschappij heeft er zich ook toe verbonden alle winkels te wijzen op de geldende antidiscriminatiewetgeving.

Meisje met visuele beperking kan opnieuw de les notenleer bijwonen

Een negenjarig meisje is slechtziend en volgt al enkele jaren privé les viool. Vorig jaar volgde ze aan het Conservatorium de les notenleer. Gezien haar handicap is dat niet altijd evident, maar door haar enthousiasme en met de hulp van een vriendinnetje die haar ook na de les bijstaat, steekt ze er toch heel wat op. Maar toen ze begin dit schooljaar naar het tweede jaar notenleer ging, kreeg ze van de juf te horen dat ze de les niet mocht bijwonen. Er was afgesproken dat ze vrijgesteld was van de les notenleer.

Het Centrum bracht de ouders van het meisje en de verantwoordelijken van het Conservatorium rond de tafel en al snel bleek dat één en ander gebaseerd was op een misverstand. De ouders gingen ervan uit dat de vrijstelling niet weerhield dat hun dochtertje de lessen verder bijwoonde, terwijl de school bezorgd was dat de klas niet zou kunnen opschieten door de aanwezigheid van een slechtziende leerling die toch wel extra aandacht vergt.

Dankzij de inzet van de directeur werd uiteindelijk bekomen dat het meisje de lessen wél verder kan bijwonen, weliswaar in de wetenschap dat de er geen extra aandacht aan haar kan worden gegeven. Voor het meisje betekent dit alvast heel veel. Maar tegelijk blijkt dat er nog een lange weg te gaan is om tot integraal kunstonderwijs te komen.

Redelijke aanpassingen voor een dove werknemer

Een specifieke discriminatievorm betreft de weigering om zogenaamde redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Dit concept vloeit voort uit de omzetting van de Kaderrichtlijn 2000/78/EG (gelijke behandeling in arbeid en beroep), en werd in België uitgebreid naar de andere aangelegenheden waarop de (federale) antidiscriminatiewet van toepassing is.

Een interessante case uit 2007 betreffende de proble-

matiek van de redelijke aanpassingen, ging over het ontslag van een dove werknemer – na zeven jaar dienst – omwille van “onoverkomelijke communicatieproblemen”. De functiecompetentie van de man stond niet ter discussie, maar de werkgever meende dat de arbeidsomgeving door de jaren heen zodanig was geëvolueerd dat diens handicap een té groot veiligheidsrisico inhield.

Bij de behandeling van dit dossier, drong zich onder meer de vraag op of de “onoverkomelijke” communicatieproblemen die zich volgens de werkgever hadden gesteld en die aanleiding hadden gegeven tot het ontslag, dan toch niet voorkomen hadden kunnen worden door bepaalde (redelijke) organisatorische en technische aanpassingen op de werkvloer. Na een grondige analyse van de door de betrokkene aangebrachte feiten en rekening houdend met de argumentatie van de werkgever, formuleerde het Centrum hieromtrent een omstandig advies.

Dit advies werd opgenomen in de verdere dialoog tussen de betrokken partijen. In februari 2008 werd het Centrum ingelicht over hun intentie om een minnelijke regeling te treffen.

Voor meer informatie omtrent deze thematiek, wordt verwezen naar de brochure ‘*Wegwijs in... de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk*’, in maart 2005 gepubliceerd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg i.s.m. het Centrum (downloadbaar via www.werk.belgie.be).

Redelijke aanpassingen voor asielaanvrager met posttraumatische nawerkingen

Het Centrum werd aangesproken door de vzw Ulysse, die instaat voor de psychosociale begeleiding van ballingen, over de toestand van één van hun patiënten, een asielzoeker die meermaals in een psychiatrische instelling verbleef en posttraumatische nawerkingen vertoonde ingevolge de omstandigheden waarin hij uit zijn herkomstland Pakistan vertrokken is.

De mentale toestand van die persoon had sterk in zijn nadeel gespeeld tijdens zijn verhoor op het Commissariaat-Generaal voor Vluchtelingen en Staatlozen (CGVS) gezien hij op het ogenblik van het gesprek niet in staat was om een samenhangend verhaal te vertellen. Als een gevolg daarvan werd zijn asielaanvraag geweigerd en hij kreeg een bevel het grondgebied te verlaten.

Het Centrum heeft het CGVS eraan herinnerd dat de antidiscriminatiewet verplicht om redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met een handicap, en tot die groep kunnen ook mensen behoren, wiens psychologische toestand aangetast werd, met name door posttraumatische nawerkingen. In het geval van asielaanvragers impliceert deze verplichting de aanpassing van de verhoorprocedures die door het CGVS worden georganiseerd om de nodige informatie te verzamelen voor de beslissingname inzake het asiel.

Als een gevolg van deze interpellatie heeft het CGVS aan het Centrum laten weten dat het beslist had om een nieuwe hoorprocedure te organiseren voor het bijzondere geval van de patiënt van de vzw Ulysse, waarbij er bijzondere aandacht zou worden geschonken aan zijn gezondheidstoestand. Bovendien heeft het CGVS ook nog gepreciseerd dat de mogelijkheid bestaat om in de toekomst voor de tussenkomst van een psycholoog te zorgen, - een expert die gelast wordt de ambtenaar van het CGVS die instaat voor het dossier van een asielaanvrager wiens psychologische toestand gewijzigd is toe te lichten over de psychologische toestand van de asielzoeker, waardoor de ambtenaar rekening kan houden met die toestand in de beoordeling van de asielaanvraag.

Opgeloste problematiek inzake toekenning van pro-deo advocaten aan personen met een handicap

In 2004 kreeg het Centrum de melding dat voor de toekenning van een pro-deo advocaat de integratietegemoetkoming van een persoon met een handicap meegeteld werd. De integratietegemoetkoming wordt echter toegekend aan de persoon met een handicap

die vanwege een vermindering van de zelfredzaamheid, bijkomende kosten te dragen heeft. Omdat de stelling dat een integratiepremie effectief een inkomen is en dus meegeteld moet worden bij de toekenning van een pro-deo tot in de Arbeidsrechtbank overeind bleef, heeft het Centrum het initiatief genomen om een aanbeveling te formuleren aan de minister van Justitie. Het meerekenen van een integratietegemoetkoming als vast inkomen zou volgens het Centrum namelijk in strijd kunnen zijn met het grondwettelijke principe van gelijke behandeling en non-discriminatie.

Hierop startte de minister een procedure resulterend in het KB van 15 mei 2007 dat voorziet dat een integratievergoeding niet langer meegeteld mag worden bij de toekenning van een pro-deo advocaat.

Assistentiehonden zijn welkom in een taxi

De heer P. is slechtziend en wenste samen met zijn assistentiehond bij het buitenkomen aan een station een taxi te nemen. De eerste taxichauffeur weigerde hem echter een lift te geven omdat hij, zo verwoordde hij, nooit honden in zijn voertuig toelaat. Zonder grondige rechtvaardiging personen weigeren een dienst aan te bieden omdat ze vergezeld zijn van een assistentiehond, is een vorm van indirecte discriminatie en bijgevolg verboden volgens de antidiscriminatiewet. Het Centrum heeft de taxichauffeur alsook de 'arbitrage commissie taxi' en de dienst sociale zaken van de stad aangeschreven. Deze commissie heeft daarop een enquête gevoerd en een sensibiliseringsactie opgestart bij de regionale taxichauffeurs om gelijkaardige incidenten in de toekomst te voorkomen.

Assistentie tijdens het winkelen

Een alleenstaande man is slechtziend en doet ettelijke jaren zijn boodschappen in hetzelfde grootwarenhuis. Omwille van zijn functiebeperking heeft de man in het verleden voor de aankoop en het uitkiezen van de gewenste producten steeds hulp gevraagd en probleemloos gekregen van het aanwezige personeel. Op een

dag informeert een personeelslid hem echter dat hij niet langer assistentie mag vragen aan de verkoopsters omwille van commerciële redenen.

De antidiscriminatiewet voorziet dat een persoon met een handicap recht heeft op redelijke aanpassingen bij de voorziening van goederen en diensten. Het Centrum heeft contact opgenomen met de directeur van het grootwarenhuis. Naar de behoefte van de slechtziende man is er een formule uitgewerkt waarbij, rekening houdend met de contextuele realiteit van het grootwarenhuis, hem per dag op bepaalde tijdstippen (buiten de spitsuren) wel assistentie zal verleend worden.

Mentale handicap / pretpark

Een jonge man met een intellectuele handicap (trisomie) wordt de toegang tot een pretpark geweigerd, waar er meerdere acrobatische parcours gevolgd kunnen worden met een verschillende moeilijkheidsgraad. De adolescent doet aan sport en heeft reeds deelgenomen aan dit soort activiteiten. Hij is vergezeld van zijn familie.

Volgens het reglement van het pretpark kunnen alle personen die een mentale of fysieke handicap vertonen, geweigerd worden.

Het Centrum meent dat die regel te algemeen is. Bepaalde gedragingen (die niet eigen zijn aan personen met een handicap) zijn gevaarlijk, er is een zekere bekwaamheid vereist, maar niet alle personen met trisomie zijn ongeschikt voor dat soort activiteiten, waardoor het pretpark hen niet systematisch kan weigeren. Het Centrum neemt contact op met de verantwoordelijken van het pretpark voor een bemiddelingsbijeenkomst. De Afrahm, de Franstalige hulpvereniging voor personen met een mentale handicap, neemt aan de vergadering deel.

In overleg met alle partijen wordt afgesproken dat die mensen voortaan verwelkomd zullen worden via een testzone, waar de mogelijkheden van de persoon met een handicap beoordeeld kunnen worden met de persoon zelf, met de mensen die deze kennen en

vergezellen en met de monitoren van het pretpark.

Er wordt eveneens een sensibiliseringsmodule voorzien rond het onthaal van personen met een handicap in de opleiding van het personeel, die georganiseerd zal worden door de Afrahm.

Homologatie van het aangepaste besturingssysteem voor personen met een handicap

Bepaalde personen met een handicap dienen het besturingssysteem van een voertuig te veranderen om te kunnen rijden (bijvoorbeeld versnellingen aan het stuur, gas geven via het stuur, enz.). In dit kader vroeg een persoon op 22 mei 2006 de tussenkomst van het Centrum om te weten waarom België de homologatie van een via joystick aangepast besturingssysteem weigert, terwijl andere Europese landen dat probleemloos hebben gedaan. De persoon wilde niet investeren in een besturingssysteem (62.000 euro, bovenop de aankoop van het voertuig) dat niet in regel zou zijn met de Belgische wetgeving betreffende de technische controle en de verzekeringen.

Het Centrum nam meermaals contact op met de FOD Mobiliteit en Vervoer om hen deze situatie uit te leggen. De FOD heeft geantwoord over de te volgen procedure om het systeem te laten homologeren: het omgebouwde voertuig moet aangeboden worden in een station van de technische controle. Ingevolge dit antwoord moest de persoon eerst het zeer dure voertuig aankopen (zowat 84.000 euro) en dat aanbieden aan de technische controle met het risico dat het daar geweigerd wordt.

Bij gebrek aan een garantie over de kwestie van de homologatie heeft het Centrum aanbevelingen geformuleerd met het oog op de mogelijkheid om de homologatieprocedure van het aangepaste besturingssysteem te verlichten.

Ingevolge de diverse interpellaties heeft de FOD Mobiliteit en Vervoer verdergewerkt op het dossier en een ingenieur aangeworven om het systeem te testen.

De onderneming ACA Belgium, invoerder van het Amerikaanse materiaal EMC, waarmee met behulp van een joystick gereden kan worden, heeft contact opgenomen met de ingenieur van de FOD Mobiliteit en Vervoer.

ACA Belgium heeft de ingenieur gevraagd om het systeem op de weg te testen, onder daadwerkelijke rijomstandigheden en na de test hebben ze zich op de technische controle aangeboden. Het voertuig beantwoordde zonder enig probleem aan alle vereisten van de technische controledienst. De FOD Mobiliteit en Vervoer heeft dus na lange administratieve procedures beslist om dit soort besturingsstelsel te homologeren en het op te nemen in de lijst van reeds erkende en gehomologeerde rij-assistentiesystemen.

Iedereen kan nu dus dit soort aangepast voertuig kopen zonder het risico te lopen dat er een zeer dure wagen wordt aangekocht die uiteindelijk niet bruikbaar zou zijn in België, omdat het niet conform is met de geldende regelgeving terzake.

3. Gezondheidstoestand

Aanwerving politie/hypothyroïde

Meerdere kandidaten die gesolliciteerd hadden bij de Federale Politie hebben het Centrum geïnterpelleerd, omdat zij medisch ongeschikt verklaard werden nadat ze geslaagd waren voor alle andere aanwervings-tests. De aangehaalde reden was dat die kandidaten behandeld werden voor een onvoldoende schildklierwerking, die niet te verzoenen is met een functie bij de politie. Hun artsen daarentegen waren van mening dat er geen enkele contra-indicatie was voor de functie bij de politie.

Aanvankelijk had het Centrum een ontmoeting met de Cel Diversiteit van de Federale Politie om een analyse te maken van bepaalde medische criteria die tot ongeschiktheid kunnen leiden.

Vervolgens heeft het Centrum aan de directie van de aanwerving een aantal argumenten laten worden, gebaseerd op medische en wetenschappelijke kennis om aan te tonen dat het niet gerechtvaardigd is kandidaten die een dergelijke behandeling volgen systematisch te weren.

De Federale Politie heeft beslist om de kandidatuur van die sollicitanten opnieuw te bestuderen: twee personen werden geschikt verklaard, drie mensen werden verzocht in beroep te gaan tegen de beslissing tot ongeschiktheid.

4. Seksuele geaardheid

Homofobe uitlatingen, slagen en verwondingen

Een man wordt geslagen en beledigd door zijn buurman, die ook zijn voormalige werkgever was. De aanleiding hiervan was een tuinman die voor de rekening van het slachtoffer een gemeenschappelijke haag aan het scheren was. De buurman verzette zich daartegen op een woedende en cholerieke manier. Er vielen beledigingen van homofobe aard. De tuinman bevestigde dit tijdens zijn getuigenis aan de politie. Nog diezelfde dag liet het slachtoffer zijn verwondingen vaststellen in een hospitaal.

In feite gaat het conflict terug tot de tijd waarin de buurman zijn directeur was. Zowel hun persoonlijke als professionele relatie was plots veel slechter geworden nadat de directeur vernomen had dat de man homoseksueel was en samenwoonde met zijn vriend. De man werd ontslagen.

Wat aanvankelijk een burenruzie leek, kon door de aard van de verwensingen en de door het slachtoffer aangehaalde antecedenten begrepen worden als een inbreuk op de antidiscriminatiewetgeving.

In overleg met het slachtoffer besliste het Centrum klacht neer te leggen tegen de dader van de feiten, voor slagen en verwondingen met verwerpelijke beweegredenen – homofobie – in toepassing van artikel 8 van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003.

De dader werd veroordeeld voor de correctionele rechtbank.

5. Geloof of levensbeschouwing

Zedendelict ingegeven door vijandigheid t.a.v. het geloof van het slachtoffer?

Naar aanleiding van de mediaberichtgeving eind maart 2007 over de intrafamiliale zedenfeiten tussen minderjarigen in Middelkerke – waarbij de feitenplegers nadien een verklaring zouden hebben afgelegd in de zin dat voorhuwelijkse betrekkingen wel verboden zijn voor moslimmeisjes, maar dat dit niet zou gelden voor “westerse meisjes” – ontving het Centrum heel wat reacties.

Om na te gaan of er sprake was van een zogenaamde hate crime in de zin van de antidiscriminatiewet, en of het Centrum dus eventueel in rechte kon optreden, werd toen contact opgenomen met de bevoegde instanties. In afwachting van de vervollediging van het dossier en uit eerbied voor het jonge slachtoffer en haar naasten, gebeurde dit uiteraard in alle discretie.

Hoewel nadien inderdaad bleek dat er sprake was van een ernstige ontsporing in het religieus-culturele gedachtegoed van de betrokkenen, kon uiteindelijk niet worden geconcludeerd dat één van de motieven van de feitenplegers zou hebben bestaan uit “haat, misprijzen of vijandigheid tegen een persoon wegens diens geloof of levensbeschouwing”.

Vanuit juridisch oogpunt was een optreden in rechte voor het Centrum in deze zaak dan ook moeilijk verdedigbaar, wat niet heeft belet dat het de jeugdbeschermingsinstanties uitdrukkelijk heeft verzocht om bijzondere aandacht te besteden aan de vastgestelde normvervaging.

› *De weg van de moslim* en *Gids voor islamitische opvoeding*

In april 2004 liepen op het Centrum de eerste klachten binnen in verband met de boeken ‘*De weg van de moslim*’ en ‘*Gids voor islamitische opvoeding*’. De boeken gaan in op uiteenlopende onderwerpen, zoals de ‘heilige oorlog’, het huwelijk en de opvoeding, en zijn bedoeld als gids voor moslimgelovigen. Verschillende passages in beide boeken zetten echter aan tot discriminatie, haat en

geweld jegens homoseksuele mannen, vrouwen en niet-moslimgelovigen.

Zo wordt intrafamiliaal geweld vergoelijkt en wordt uitvoerig beschreven hoe homo’s moeten gedood worden. Het voorwoord van ‘*De weg van de moslim*’ laat er bovendien geen twijfel over bestaan dat moslimgelovigen zich moeten conformeren aan de aangehaalde voorschriften en deze moeten toepassen.

Het Centrum kon niet onverschillig toekijken op het verspreiden van deze boeken. Sommige islamitische boekhandels boden ‘*De weg van de moslim*’ zelfs gratis aan. Daarom schreven wij de Executieve van de Moslims van België – het representatieve orgaan van de moslimgelovigen dat door de overheid als dusdanig erkend wordt – aan met de vraag ter zake een standpunt in te nemen. Dit gebeurde naar het voorbeeld van Nederland waar het Contactorgaan Moslims en Overheid in een persbericht ondubbelzinnig afstand nam van de bewuste passages.

Omdat na lang aandringen een initiatief van de Executieve uitbleef, heeft het Centrum beslist bij het Parket klacht in te dienen tegen de verantwoordelijken voor het verspreiden van beide boeken. Ondertussen liet het Parket ons weten dat een vooronderzoek lopende is.

6. Leeftijd

Geen maximale leeftijdsgrens voor opleiding vliegend cabinepersoneel

Een klager meldt aan het Centrum dat een leeftijdsgrens die op maximum 30 jaar werd bepaald, hem belet om toegelaten te worden tot een opleiding voor vliegend cabinepersoneel, georganiseerd door een vzw, die als Centrum voor Volwassenenonderwijs wordt erkend door het Waalse Gewest.

Na een eerste interpellatie waarbij herinnerd wordt aan het bestaan van Europese, Belgische en Waalse antidiscriminatiewetgevingen rechtvaardigt de vzw de leeftijdsgrens door het feit dat ze beoogt te vermijden dat mensen geen volledige loopbaan kunnen uitbouwen en daardoor dus geen recht hebben op een volledig pensioen.

Na een tweede interpellatie waarbij eraan herinnerd wordt dat wanneer de klager hiervan op de hoogte werd gebracht, de keuze enkel en alleen bij hem ligt om al dan niet een volledige loopbaan uit te bouwen en recht te hebben op een volledig pensioen, neemt de vzw de beslissing om de maximale leeftijdsgrens die in de toelatingscriteria voor de vermelde opleiding was opgenomen weg te laten.

Deze weglating geldt voor de advertenties op de websites van het Centrum voor Volwassenenonderwijs en van de FOREM, in de pers en tijdens de selectiegesprekken.

Leeftijd versus fysieke geschiktheid: een typevoorbeeld

Eén van de complexere thema's uit de antidiscriminatiewetgeving, met bovendien een heel groot toepassingspotentieel, betreft het gebruik van leeftijdscriteria in de arbeidsbetrekkingen. Dit heeft enerzijds te maken met het historische gegroeide amalgaam aan leeftijdsgerelateerde praktijken en bepalingen binnen het sociaal recht en anderzijds met diverse interpretatievraagstukken rond de draagwijdte van de specifieke wettelijke uitzonderingen op leeftijdsdiscriminatie.

In heel wat aangelegenheden is de situatie gelukkig minder ingewikkeld en kan een arbitrair leeftijdscriterium relatief gemakkelijk vervangen worden door een objectieve, niet-discriminatoire bepaling. Als typevoorbeeld wordt hier verwezen naar de melding die het Centrum in 2007 ontving betreffende een vacature voor brandweervrijwilligers, waarbij enkel personen jonger dan 40 jaar werden uitgenodigd om zich kandidaat te stellen.

Het mag duidelijk zijn dat hier niet zozeer de leeftijd van de kandidaat essentieel was, maar wel ondermeer diens fysieke en medische geschiktheid voor de functie. De leeftijdsvoorwaarde kon m.a.w. niet beschouwd worden als een “wezenlijke en bepalende beroepsvereiste” in de zin van de antidiscriminatiewet, of moest in verhouding tot het vooropgestelde doel volgens het Centrum toch minstens als disproportioneel worden beschouwd. Men kan er immers bezwaarlijk van uitgaan dat 40-plussers a priori niet zouden voldoen aan de lichamelijke en medische geschiktheidscriteria. Nadat de verantwoordelijke instantie hieromtrent was ingelicht, werd de vacature herzien.

7. Burgerlijke staat en geboorte

Discriminatie bij de toekenning van wezenrente

Een voorbeeld van een minder courant vraagstuk dat in 2006 aan het Centrum werd voorgelegd en in 2007 een succesvolle afloop kende, betreft de initiële weigering van een groepsverzekeraar om een wezenrente uit te keren aan een kind dat reeds verwekt, maar nog niet geboren was op het ogenblik van het plotse overlijden van de vader.

De groepsverzekering binnen de onderneming waar de vader was tewerkgesteld, voorzag in het geval van overlijden vóór de pensioengerechtigde leeftijd in de uitkering van een wezenrente aan diens kinderen ten laste. Op het ogenblik van zijn onverwachte overlijden, woonde de man reeds tien jaar feitelijk samen met zijn vriendin – de moeder van zijn eerste kind en op dat moment twee maanden zwanger van hun tweede kind.

Toen bleek dat de verzekeringsmaatschappij enkel zou uitkeren aan het kind dat reeds geboren (en erkend) was op het ogenblik van het overlijden van de vader, nam de moeder contact op met het Centrum. Na een zorgvuldige analyse, bleek deze praktijk inderdaad moeilijk verenigbaar met onder meer het verbod van discriminatie op grond van burgerlijke staat en geboorte. Naar analogie werd daarnaast ook gewezen op de erfrechtelijke principes ten aanzien van ongeboren kinderen, de Marckx-rechtspraak van het EHRM (discriminatie tussen “wettelijke” en “natuurlijke” kinderen), alsook de gewijzigde (vergelijkbare) bepaling inzake wezenrente in de Arbeidsongevallenwet.

Het Centrum stelde de betrokken partijen in kennis van dit advies en nodigde de voormalige werkgever van de overleden vader uit om de situatie te herbekijken met de groepsverzekeraar. De ongelijke behandeling van de twee kinderen werd uiteindelijk rechtgezet: enkele maanden later verklaarde de maatschappij zich bereid om – zodra het vaderschap gerechtelijk was vastgesteld – dan tóch een wezenrente uit te keren aan het (inmiddels geboren) tweede kind.

8. Niet bevoegd inzake tewerkstelling

- › Een dame werd ontslagen omdat zij haar e-mailadres op het werk gebruikte voor privé-doeleinden. Zij vindt het ontslag ongerechtvaardigd, want anderen doen het zeer vaak en werden niet ontslagen. Bij gebrek aan een motief van discriminatie heeft het Centrum de dame naar haar vakbond doorverwezen.
- › Een vrouw die wil doorgroeien in het bedrijf waar ze al vele jaren werkzaam is, neemt deel aan tests met het oog op een promotie. De dame slaagt voor de tests, maar het blijkt dat ze een meningsverschil heeft gehad met iemand die in de afdeling werkt waar zij wil doorgroeien en dat haar daarom de job wordt geweigerd. Het Centrum heeft de dame aangeraden om contact op te nemen met de preventie-adviseur en met haar vakbond.
- › Een vrouw solliciteert voor een betrekking in een jongerenhuis. De coördinatoren van het jongerenhuis zijn ten eerste geïnteresseerd door de kandidatuur van de dame en vragen haar wanneer zij beschikbaar is om te beginnen. Ze vragen haar te wachten op de beslissing van de gemeenteraad voor ze op een andere werkaanbieding ingaat. De dame stemt hiermee in en weigert een aantal andere werkaanbiedingen. Drie maanden later verneemt ze dat de job ingenomen is door iemand die in de gemeente woont. Gezien het criterium ‘woonplaats’ geen deel uitmaakt van de criteria die beschermd worden door de antidiscriminatiewetgeving, kan het Centrum hier niet in tussenkomen.
- › Een man werkt als computernetwerkbeheerder in een administratie. Zijn echtgenote wenst diezelfde administratie te verwoegen om er een vaste betrekking te hebben. De administratie weigert de echtgenote in dienst te nemen, omdat ze geen ‘koppels’ wil onder het personeel. Het Centrum is niet bevoegd voor dossiers met betrekking tot de gezinssituatie.
- › Een dame klaagt over pesterijen vanwege haar collega's en ze vindt die discriminerend. Gezien er geen discriminatiereden is, heeft het Centrum het dossier van de dame naar haar vakbond gestuurd.

9. Verschillende discriminatiegronden

Specifieke knelpunten binnen de immobiëlesector

In de loop van 2007 ontving het Centrum 103 meldingen betreffende (vermeende) discriminatie binnen de vastgoedsector, waarvan er 70 verband hielden met het bevoegdheidsdomein van de Dienst Niet-Raciale Discriminatie. In 2006 ontving het Centrum er 31. Dit betekent een stijging van 332% ten opzichte van 2006.

De meeste meldingen hadden betrekking op de weigering van kandidaat-huurders door een privé-verhuurder of immobiëlekantoor. Uit de behandeling van deze dossiers blijkt dat er zich binnen deze sector toch een aantal hardnekkige problemen stellen.

Ten eerste zijn er de discriminatiezaken die verband houden met hardnekkige vooroordelen ten aanzien van bepaalde maatschappelijke groepen. Een typesituatie – waarvoor het Centrum in het verleden overigens al in rechte is opgetreden – is de al dan niet bedekte weigering om te verhuren aan een homoseksueel koppel.

Een tweede specifieke kwestie, is de a priori weigering om te verhuren aan werkloze personen (al dan niet met een OCMW-uitkering), zelfs indien het inkomen van de kandidaat-huurder in redelijke verhouding is met de huurprijs. Het Centrum betwist hier niet dat het legitiem is om de solvabiliteit van de kandidaat-huurder te toetsen, maar deze beoordeling moet telkens in concreto gebeuren én binnen een redelijke appreciatie-marge.

Een derde knelpunt – dat niet zelden verband houdt met het voorgaande – betreft een indirect gevolg van de onbeslagbaarheid van bepaalde vervangingsinkomens. Concreet voorbeeld is dat van een moeder met een sensoriele handicap die, hoewel haar totale netto-inkomen ruim 2.000 euro bedroeg, niet in aanmerking kwam voor een appartement van 470 euro/maand wegens “geen inkomen uit werk”, tenzij ze een derde borgsteller aanbood. Hoewel de toekomstige solvabiliteit van deze persoon zelfs in grotere mate verzekerd was dan die van iemand wiens kandidatuur beoordeeld wordt op basis van een actueel beroepsinkomen,

werd aangevoerd dat er – in geval van wanbetaling – onvoldoende zekerheid tot verhaal zou bestaan voor de eigenaar.

Specifiek ten aanzien van huurders met een handicap, kan de eigenaar/verhuurder op grond van de antidiscriminatiewet ook verplicht zijn om redelijke aanpassingen te treffen. De ervaring van het Centrum is hier dat men niet zelden verkiest om de kandidatuur van huurders met een handicap die dergelijke aanpassingen zouden verlangen, en zelfs wanneer dit geen financiële investering voor de eigenaar vergt, bij voorbaat af te wijzen.

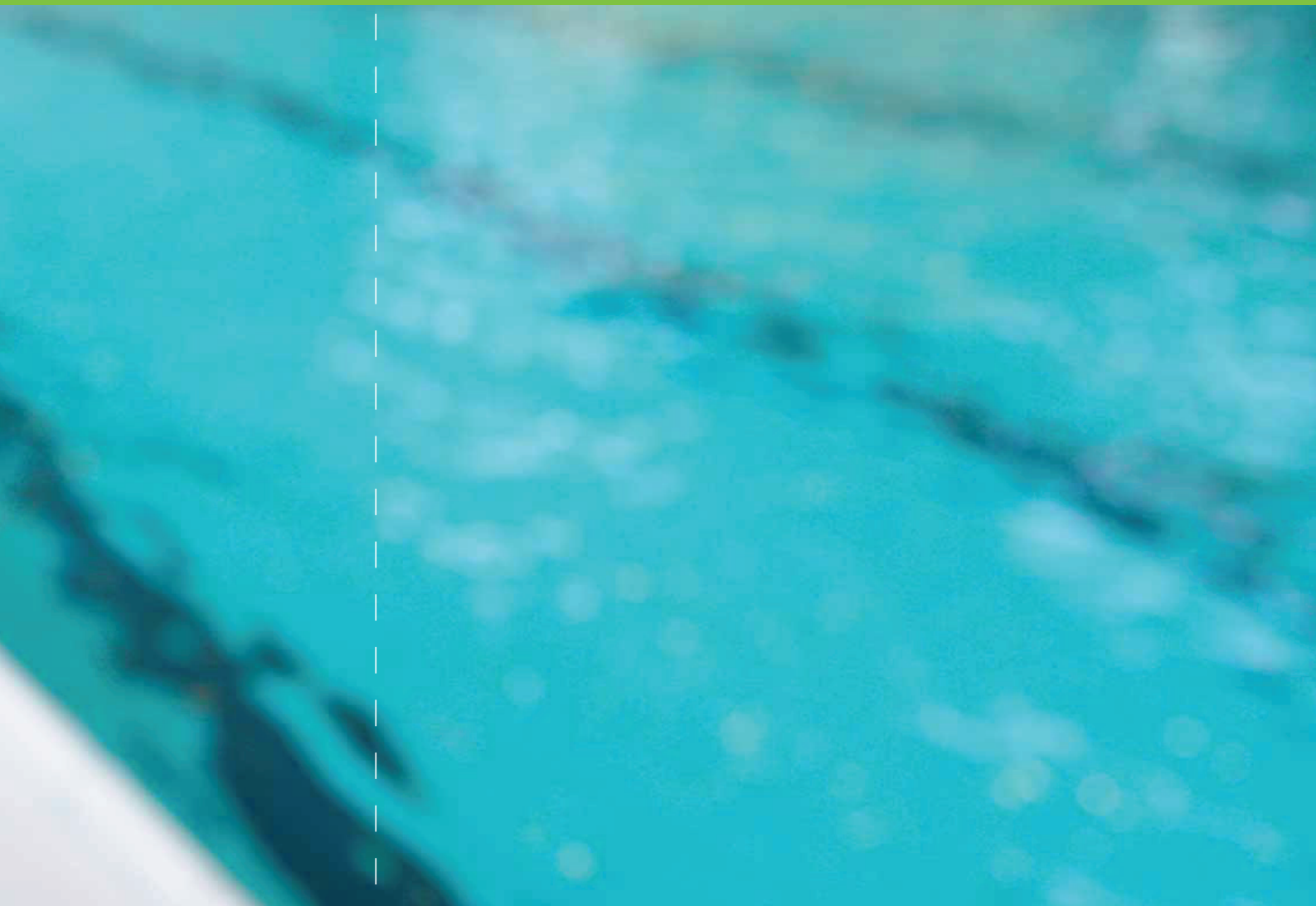
Met betrekking tot de intermediaire positie van de vastgoedmakelaar kunnen zich verder ook diverse vragen opdringen in het geval van zogenaamde opdracht tot discriminatie. Hoewel de BIV-plichtenleer voorziet dat vastgoedmakelaars geen opdracht mogen aanvaarden, nastreven of voortzetten waarvan de aard of het voorwerp (...) de bepalingen overtreedt die van dwingend recht of van openbare orde zijn, stelt het Centrum vast dat men zich niet zelden expliciet of impliciet baseert op de wensen van de eigenaar om een bepaald discriminatoir verhuurbeleid te rechtvaardigen.

Een laatste veelvoorkomend probleem houdt verband met de privacywetgeving: welke informatie en persoonsgegevens kan een verhuurder inwinnen en verwerken om de geschiktheid van een kandidaat-huurder te beoordelen? Dit vraagstuk behoort voornamelijk tot de bevoegdheid van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, maar heeft onvermijdelijk ook een zekere impact op de interpretatie van discriminatiemeldingen.



DEEL **2**

**GELIJKE KANSSEN
EN DIVERSITEIT
BEVORDEREN**



I Beleidsinitiatieven



1. Pilootproject voor het gelijkheids- en diversiteitslabel



Label

Gelijkheid-Diversiteit

In mei 2005 onderzoekt de Interministeriële Conferentie voor Maatschappelijke Integratie de opportuniteit van de invoering van een label ter promotie van de diversiteit op de arbeidsmarkt.

Op initiatief van de federale ministers van Werkgelegenheid en Sociale Integratie wordt een eerste reflectieronde aangevat in samenspraak met de arbeidswereld (de vertegenwoordigers van de werknemers, de werkgevers, experts, de ondernemingen zelf, enz.). Deze reflectie zal resulteren in het concept van een *Label Gelijkheid en Diversiteit*.

Het label heeft als doelstelling een actieve politiek van diversiteit te promoten en implementeren en bevordert de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, ethnische minderheden, gehandicapte personen en ouderen. De organisaties verbinden zich ertoe hun diversiteitsbeleid te analyseren naar de doelgroepen toe en een actieplan te ontwerpen en in te plannen over een periode van drie jaar. De organisatie verbindt zich ertoe concrete acties te ondernemen waartoe zijzelf zal hebben besloten, in functie van haar eigen specifieke kenmerken, met de steun van interne indicatoren en controlemiddelen.

De eigenheid van het Label ligt in de associatie die gelegd wordt tussen een politiek van human resources management gericht op diversiteit en een continu verbeteringsbeleid.

Een procedure voor de toekenning van het Label en de basiswerktuigen daartoe werden ontwikkeld. Deze handelswijze vereiste een testfase met als doel het testen van de methodologie en het op punt stellen, verfijnen en garanderen van een systeem dat rekening houdt met de karakteristieken en hinderpalen van elke organisatie. In september 2006 wordt een pilootproject voor het *Gelijkheids- & Diversiteitslabel* gelanceerd onder leiding van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Vijftien organisaties (Age d'Or, Belgacom, Boulot, Center Parcs, CRIOC, Ethias, Stad Gent IBM, Ville de Liège, Stad Leuven, de Federale Politie, Randstad, NMBS, SODEXHO en Trace!) zijn erop ingeschreven.

Om aanspraak te kunnen maken op het *Gelijkheids- & Diversiteitslabel* moesten de organisaties aan vier basisvoorwaarden voldoen om in aanmerking te komen:

- › de wetgeving respecteren inzake gelijkheid van kansen en non-discriminatie;
- › het uitwerken en toepassen van een diversiteitsbevorderende bedrijfscultuur en personeelsbeheer;
- › het diversiteitsbeleid hebben onderworpen aan een proces van analyse, planning, toepassing en evaluatie met de actieve betrokkenheid van de werknemers;
- › onderworpen zijn aan een constante procedure ter verbetering, verzekerd door analyse, planning en jaarlijkse audits.

Om de organisatie te ondersteunen in de uitwerking en toepassing van hun bedrijfscultuur werd een geheel van thema's voorgesteld, die gebaseerd zijn op elf actiegebieden die gelieerd zijn aan het management van de onderneming.

Tijdens de hele pilootfase werden de kandidaat-organisaties ondersteund door diversiteitsexperts bij de initiële analyse aangaande diversiteit, de conceptie en de planning van het diversiteitsbeleid. De kandidaat-ondernemingen konden ook genieten van een communicatiecampagne. Het doel bestond eruit een zichtbaarheid te verschaffen aan deze ondernemingen en het geheel van de ondernemingen en het brede publiek voor diversiteitsmanagement te sensibiliseren.

Na afloop van het pilootproject gaf een adviescomité⁹, op basis van auditrapporten, advies aan de federale ministers van Werk en Sociale Integratie met betrekking tot het al dan niet toekennen van het Label. Op een plechtigheid tijdens de maand maart laatstleden werden de eerste Labels door de ministers toegekend aan de pilootorganisaties die voldeden aan de vooropgestelde eisen.

9

Het Adviescomité is samengesteld uit vertegenwoordigers van werknemers, van werkgevers, van experts ter zake, van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

2. Verkennend onderzoek naar het beeld van homoseksualiteit in het Belgisch openbaar ambt

Op initiatief van de minister van Ambtenarenzaken en Gelijke Kansen werd er in 2007 een verkennende studie gevraagd aan Cap Sciences Humaines, een vzw in het kader van de Université catholique de Louvain, over het beeld van de homoseksualiteit in het Belgische openbaar ambt.

De methodologie van dit verkennend onderzoek baseerde zich voornamelijk op twee manieren om gegevens te verzamelen:

- › het uitwerken van een vragenlijst op computer, die de naam kreeg van barometer van de homohaar om de stereotypes en vooroordelen in te schatten ten overstaan van holebi's, om concrete vormen van discriminerende taal te vinden (humor, grappen, enz.) en om de moeilijkheid van een coming-out te beoordelen in het openbaar ambt;
- › het organiseren van focusgroepen (gespreksgroepen) die samengesteld zijn uit ambtenaren die vrij willen spreken over het thema homoseksualiteit en over hun eigen ervaringen.

Het kwantitatieve onderzoeksluik: de 'barometer van de homofobie'

Het deelnamepercentage aan de enquête die in drie FOD's werd verspreid, bedraagt 24% (853 respondenten op 3.483)¹⁰. Het staal biedt een goede vertegenwoordiging van mannen én vrouwen en ook wat betreft de contractuelen en statutairen, een lichte oververtegenwoordiging van het niveau A en van de 18 tot 34-jarigen en een ondervertegenwoordiging van het niveau D en van de 50-plussers.

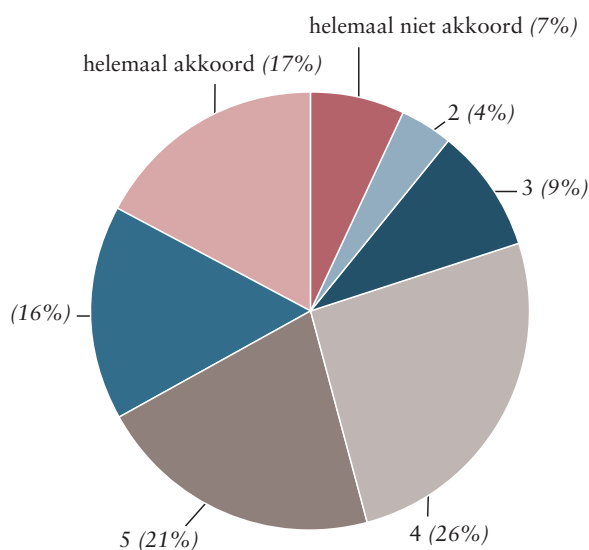
De belangrijkste resultaten van deze barometer van de homofobie zijn de volgende:

- › De gemiddelde score van de homofobie voor het geheel van de deelnemers ligt onder de drempel van de homofobie. Als het echter ging om de meer subtiele stereotypes of wanneer de vragen betrekking hadden op de houding van de respondenten ten overstaan van hun eigen kinderen (*Wat zou u denken als de leraar van uw zoon homo was?*

Spreekt u over uw lesbische dochter?) laten er zich meer negatieve reacties horen en wordt er gemiddeld hoger gescoord.

- › 8% van de respondenten is holebi: dit gemiddelde kadert perfect in de 'normaliteit' van elke samenleving.
- › 54% van de respondenten meent dat het moeilijk is om zijn homoseksualiteit te tonen op het werk.

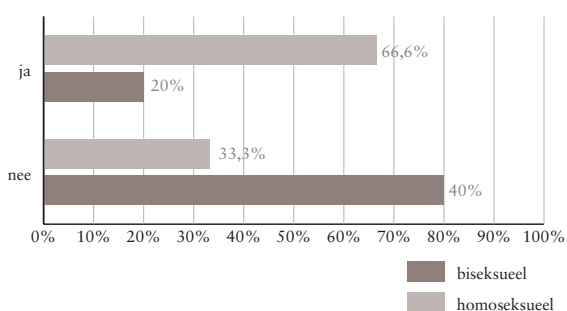
Figuur 1: "Het is moeilijk om z'n homoseksualiteit te laten zien op het werk"



- › 46% van de respondenten zeggen dat ze hun coming-out buiten het werk houden: 4 biseksuelen op 5 en 1 homoseksueel op 3 laat zich niet kennen in het openbaar ambt.

¹⁰ Die drie FOD's zijn de FOD Personeel en Organisatie, de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Milieu en de FOD Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg.

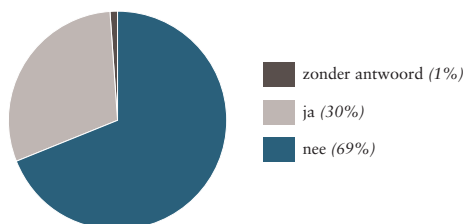
Figuur 2: Verdeling van de holebi's op de vraag rond de coming-out: "Indien u niet hetero bent, deed u uw coming-out op het werk?"



- › 30% van de respondenten menen dat de coming-out binnen de federale administratie doen, een negatief impact zou hebben op de loopbaan, zelfs indien discriminatie formeel verboden is.

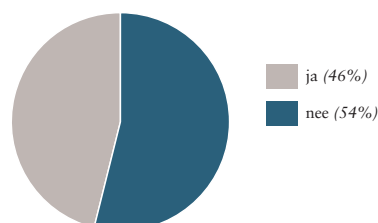
Bovendien menen 60% van de holebi's dat het feit dat men z'n homoseksualiteit bekend maakt op het werk de loopbaan daadwerkelijk kan schaden.

Figuur 3: "Denkt u dat in uw beroepsmilieu een persoon die zijn homoseksualiteit laat kennen zijn loopbaan benadeelt?"



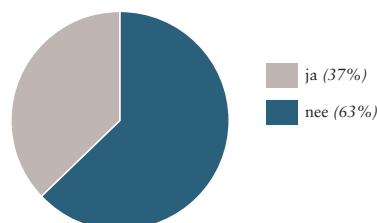
- › 46% van de respondenten horen grappen over homoseksuelen. 16% van de moppen gaan over holebi's.

Figuur 4: "Hoort u in uw beroepsmilieu grappen over homoseksuelen?"



- › 37% van de respondenten hebben pejoratieve woorden gehoord (pédé, tapette, zottin, jeannette, enz.) en 11% van de holebi's verklaren dat zij reeds als dusdanig werden aangesproken.

Figuur 5: "Hoort u grappen over homoseksuelen in uw beroepsmilieu?"



- › Het onderzoek heeft ook een 6-tal risicofactoren vastgepijnd, namelijk factoren die een invloed kunnen hebben op de graad van homofobie van de respondent: het contact met holebi's, het geslacht, de leeftijd, het hiërarchische niveau, de situatie van het koppel en het behoren tot een taalgroep. Hieruit blijkt dat ambtenaren die geen holebi's kennen in hun onmiddellijke omgeving (familie, vriendenkring), mannelijke ambtenaren, getrouwde ambtenaren, ambtenaren die ouder zijn dan 55 jaar, ambtenaren van niveau D en Franstalige ambtenaren eerder de neiging hebben om homofob te zijn.

Kwalitatief onderzoeksluik: de focusgroepen

Er werden vijf focusgroepen (3 in het Frans en 2 in het Nederlands) georganiseerd met telkens 4 à 6 mensen. Deze focusgroepen hebben voornamelijk het volgende aangetoond:

- › Bepaalde stereotypes en vooroordelen ten overstaan van holebi's zijn nog sterk verankerd bij de deelnemers. Stereotypische uitlatingen zoals "Homo's zijn verwijfd", "lesbiennes zijn mannelijke types", "homo's zijn mooi en geraffineerd", "homo's kunnen een invloed hebben op het feit dat kinderen ook homo worden", "homo's zijn pedofielen" zijn nog steeds aan de orde van de dag.

- › Er is een geringe zichtbaarheid van holebi's binnen het openbaar ambt. Het bleek namelijk dat de deelnemers weinig homo's kennen, zeer weinig lesbiennes en helemaal geen biseksuelen.
- › Binnen het openbaar ambt is er wel degelijk een proces van marginalisatie/integratie. Dat betekent dat de waarden die binnen de administratie gehanteerd worden (streng toepassing van de regels, weinig ruimte voor initiatief en creativiteit, enz.) gedragingen en houdingen opleggen die conform een stilzwijgende norm zijn. Alles gebeurt dan ook alsof iedereen zich volgens een bepaalde dress code kleedt. Het niet-conform zijn met die stilzwijgende norm maakt het individu ongeloofwaardig en kan tot een echte stigmatisering leiden. Het integratieproces is voornamelijk gebaseerd op de bekwaamheid en/of conformiteit.
- › De deelnemers melden dat er nog discriminerende taal gesproken wordt onder de vorm van homograppen, ondanks het feit dat heel wat holebi's goed aanvaard zijn in hun FOD.

Besluit

De barometer van de homofobie toont aan dat de gemiddelde score binnen het Belgische federale openbaar ambt lager ligt dan de drempel van de homofobie. De kwalitatieve analyse toont nochtans aan dat bepaalde stereotypen en vooroordelen over homo's en lesbiennes nog sterk aanwezig zijn in de mentaliteit van de ambtenaren.

Hier moet ook worden aan toegevoegd dat op de 5 geselecteerde FOD's er slechts 3 hebben ingestemd om aan het onderzoek deel te nemen. Dat zijn de FOD's waar er weinig risico op homofobie bestaat (vrouwelijk, jong en voornamelijk van niveau A). Het zou dus pertinent zijn om de barometer te gebruiken in andere FOD's waar er meer risicofactoren zijn.

Inès de Biolley
Melda Aslan

3. Discriminatiebestrijding in rusthuizen

Waardig ouder worden in Brussel

Op 19 september 2006 organiseerde het Centrum op vraag van Evelyne Huytebroeck en Pascal Smet, Brusselse Ministers bevoegd voor Bijstand aan Personen, het colloquium Waardig ouder te worden in Brussel.

Dit colloquium werd geheel gewijd aan de problematiek van het ouder worden van mensen van vreemde herkomst in Brussel. Beide ministers en het Centrum wilden het reflectieproces en de uitwisseling van ideeën stimuleren met betrekking tot de band die bejaarden van vreemde herkomst met de bestaande voorzieningen hebben, maar ook met betrekking tot het managementprobleem van deze voorzieningen waar het personeel grotendeels van vreemde herkomst is. Het is immers evident dat de multiculturele structuur van de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gevolgen heeft op alle domeinen van het maatschappelijke leven, en dus ook op het vlak van ouderdom en de hieraan gerelateerde collectieve dienstverlening.

De inzichten die hier werden opgedaan zijn belangrijk voor het diversificatieproces van de Brusselse rust- en verzorgingstehuizen. Het is immers van belang dat zowel directie, personeel als patiënten ervoor zorgen dat de laatste verblijfplaats een ruimte wordt waar men zijn (culturele) identiteit niet hoeft op te geven.

Het jaarverslag van dit colloquium is beschikbaar op de website van het Centrum: www.diversiteit.be

Naar aanleiding van dit colloquium, dat gerealiseerd werd met beleidsmakers en leden van het maatschappelijk middenveld, is gebleken dat een reflectie over het diversiteitsbeleid op personeelsniveau zicht opdringt. Daarom lanceert het Centrum in 2008 – en dit opnieuw in samenwerking met Evelyne Huytebroeck en Pascal Smet, Brusselse Ministers bevoegd voor Bijstand aan Personen - een reeks opleidingsseminaries voor directeuren van de Brusselse rust- en verzorgingstehuizen over het thema diversiteit. Overleg, gesprekken, focusgroepen en seminaries zullen als basis dienen voor de publicatie van een specifieke brochure over het diversiteitsbeleid op personeelsniveau.

4. Intentieverklaringen arbeidsgerelateerde discriminatie

Naar aanleiding van enkele recente meldingen en klachten over mogelijke discriminatie bij uitzendkantoren of bij sommige van hun klanten, heeft minister Vandenbroucke het initiatief genomen om de bestaande maatregelen en instrumenten voor de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie aan te scherpen, de onderlinge afstemming te optimaliseren en beter te laten aansluiten op het stimuleringsbeleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt geeft ons immers een dubbele opdracht: tegelijk aandacht besteden aan gelijke behandeling en aan evenredige vertegenwoordiging. Deze verwevenheid en complementariteit van het diversiteitsbeleid en van discriminatiebestrijding is de rode draad in de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie in Vlaanderen.

Een eerste stap werd gezet op 26 oktober 2007 met de ondertekening van een intentieverklaring discriminatiebestrijding door intermediairs op de arbeidsmarkt (de publieke bemiddelingsdienst VDAB, maar ook de uitzendsector en de sector van de onbetaalde bemiddeling), door sociale partners, door het Centrum en door eigen organisaties of gebruikersorganisaties van kansengroepen. Al deze organisaties engageren zich om, voor wat de Vlaamse bevoegdheden op het vlak van werkgelegenheid betreft, tot een goede samenwerking en informatiedoorstroming te komen met de Vlaamse sociale inspectie. Die samenwerking heeft betrekking op een efficiënte registratie van meldingen en een gestructureerde aanpak daarvan, waarbij wordt uitgegaan van de verwachtingen van de organisatie en/of klagende partij en waarbij een bemiddelend optreden maximaal wordt ondersteund met de beschikbare instrumenten uit het diversiteitsbeleid.

Het 'Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie' (ABAD), waarvan de krachtlijnen in december 2007 werden goedgekeurd, concretiseert de intentieverklaringen discriminatiebestrijding en bestrijkt dan ook vijf terreinen. Het zet de koppeling van het diversiteitsbeleid en discriminatiebestrijding in de verf en werkt daarnaast de vier luiken van de intentieverklaring verder uit. Hieronder een beknopte schets van enkele belangrijke acties uit dit plan die momenteel in ontwikkeling zijn.

Koppeling van diversiteitsbeleid en discriminatiebestrijding

Uitwisseling van vormingspakketten, trainingen en instrumenten tussen enerzijds inspecteurs, medewerkers van meldpunten en consultants van arbeidsmarktintermediairs, en anderzijds de SERR-projectontwikkelaars en de consultants van de andere diversiteitsnetwerken.

Registratie en rapportering van meldingen met betrekking tot arbeidsgerelateerde discriminatie

Een centrale actie is de ontwikkeling, in onderling overleg, van een sjabloon voor registratie van arbeidsgerelateerde meldingen en het uittekenen van een stroomschema voor een optimale samenwerking met de Vlaamse sociale inspectie. Daarnaast werken de uitzendsector, de VDAB en de onbetaalde bemiddeling aan de stroomlijning of integratie van rapportering rond arbeidsgerelateerde discriminatie met hun andere rapporteringsverplichtingen. Een derde aandachtspunt heeft betrekking op indirecte, onbedoelde discriminatie. Doordat deze vormen van discriminatie vaak niet herkend worden, kunnen ze ook niet erkend worden als probleem en wordt remediëren zeer moeilijk. We willen dit aanpakken door een 'diversiteitstoets' te hanteren bij de invoering van nieuwe maatregelen en acties, waardoor preventief aandacht moet besteed worden aan het voorkomen van ook onbedoelde discriminatie. Voor de verdere introductie van de diversiteitstoets ontwikkelen de partners bij het diversiteitsbeleid momenteel een concreet actieplan.

De behandeling van meldingen

In overleg wordt gewerkt aan een globaal 'stroomschema arbeidsgerelateerde melding en klacht'. De aanpak die in dit stroomschema wordt ontwikkeld, zal worden uitgetest en indien nodig bijgestuurd. Het doel is uiteindelijk te beschikken over een efficiënt

en effectief model van samenwerking (met de nodige formulieren, toelichting e.d.) met de Vlaamse sociale inspectie, waar alle mogelijke partners zich in kunnen vinden.

Monitoring en onderzoek van het fenomeen

Vlaanderen maakt werk van twee onderscheiden maar complementaire processen. Enerzijds willen we via een betere socio-economische monitoring de arbeidsmarktsituatie van de kansengroepen zo precies mogelijk in beeld te krijgen; niet alleen om gepaste maatregelen in het kader van een gelijke kansenbeleid te kunnen voeren, maar ook om eventuele statistische discriminatie in beeld te krijgen. Daarnaast willen we werk maken van de ontwikkeling van een ‘discriminatiemonitor’, die ons informatie moet verschaffen over de omvang en de aard van discriminatie op onze arbeidsmarkt. Voor de ontwikkeling van deze ‘discriminatiemonitor’ zoeken we naar samenwerking met het Centrum en andere gewesten en gemeenschappen.

Vorming en expertise-uitwisseling over de materie

In overleg met het Centrum bieden we een vormingspakket discriminatiebestrijding aan op maat van de verschillende netwerken van diversiteitsconsulenten. Het departement Werk en Sociale Economie ontwikkelt een vormingsaanbod voor inspecteurs en medewerkers van meldpunten over de inhoud en de maatregelen van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, met de klemtoon op het mogelijke gebruik van deze instrumenten door inspecteurs en medewerkers van meldpunten.

*Michiel Van de Voorde,
Coördinator Beleidscel Evenredige
Arbeidsdeelname en Diversiteit
Vlaams departement Werk en Sociale Economie*

5. Congres ‘Sexual Diversity, European (Comm)unity’

Van 12 tot 14 september 2007 organiseerde Gelijke Kansen in Vlaanderen in opdracht van de Vlaamse minister van Gelijke Kansen het internationaal congres ‘*Sexual Diversity, European (Comm)Unity*’. Het *Europees Jaar voor Gelijke Kansen* was een uitgelezen gelegenheid om stil te staan bij de leefsituatie van holebi’s en transseksuelen (LGBT’s) in Europa en bij de uitdagingen en valkuilen waarmee beleidsmakers die ijveren voor betere LGBT-rechten, worden geconfronteerd in een groeiend en veranderend Europa.

Een mix van beleidsmakers en vertegenwoordigers van de middenveldorganisaties uit alle Europese lidstaten, en onderzoekers met expertise in een brede waaier aan holebi- en transrelevante topics wisselden drie dagen lang kennis en ervaring uit, goed voor 120 deelnemers onder voorzitterschap van professor John Vincke en Europarlementslid Anne Van Lancker. Van quasi elke lidstaat was er minstens één persoon aanwezig.

De plenaire lezingen, debatten en workshops hadden niet alleen aandacht voor de juridische en wettelijke aspecten van de strijd tegen discriminatie van holebi’s en transseksuelen. Er werd ook gefocust op de aanpak van homofobie, het ‘empowerment’ van individuen en de implementatie van een holebi-perspectief in elk beleidsveld. De situatie van holebi’s en transseksuelen met een verhoogd risico op meervoudige achterstellingen werd daarbij extra onder de loep genomen. Ook de multilevelsetting waarin beleid ontstaat, kreeg aandacht: wat kan er gebeuren op het lokale, regionale, nationale en internationale niveau, en hoe kunnen de verschillende beleidsniveaus elkaar aanvullen en versterken?

Het congres beoogde de ontwikkeling en uitwisseling van kennis, expertise en goede praktijken. Met parallelle sessies waarop respectievelijk beleidsmakers, vertegenwoordigers uit het middenveld en onderzoekers hun specifieke rol bespraken, stimuleerde het congres bovendien netwerking.

Tijdens het gros van het programma dachten de congresleden samen na, wat een duidelijke, inhoudelijke meerwaarde opleverde. Een beleid gestoeld op een nauwe dialoog tussen beleidsmakers, middenveld en onderzoekers, heeft immers de meeste kansen op

een succesvolle aanpak van de echte problemen, de ontdekking van vaak complexe oorzaken en de ontwikkeling van adequate en duurzame antwoorden. Het congres eindigde dan ook met een oproep aan alle lidstaten om de fakkel over te nemen en een vervolgcongres te organiseren.

Agna Smisdom
Gelijke Kansen Vlaanderen

www.sexualdiversity.eu

6. Diversiteitscharter voor de horeca

Veel mensen gaan uit, vooral in het weekend. Vlaanderen kent heel wat horecagelegenheden en de horeca is een bedrijfstak waar gastvrijheid vanzelfsprekend is. Voor horeca-ondernemers geldt in principe dat alle mensen zijn welkom zijn, als zij zich maar houden aan de regels van het huis.

Toch is niet iedereen tevreden. Regelmatig duiken verhalen op over jongeren die geweigerd worden aan de deur van een discotheek of café op grond van hun huidskleur of afkomst. Voor deze jongeren wordt het moeilijk zichzelf te zien als ‘medeburgers van een open samenleving’.

8% van de klachten die het Centrum ontvangt, heeft betrekking op discriminatie in horeca-aangelegenheden. Volgens het Centrum zijn die cijfers geen exacte weergave van de realiteit, want slechts een minderheid van de gevallen wordt gemeld. Ook al is het niet met nauwkeurigheid vast te stellen in welke mate discriminatie bij de toelating in de horeca zich voordoet, toch is het aannemelijk dat het niet gaat om eenmalige incidenten maar om een structureel probleem, dat breed onderkend wordt door bestuurders, politie en maatschappelijke organisaties. Hoewel de overgrote meerderheid van de mensen die actief zijn in de horeca verdraagzaam is, zijn er ook uitzonderingen en mag het probleem van discriminatie in de horeca niet geminimaliseerd worden.

Horecaondernemers kunnen verschillende redenen hebben op grond waarvan zij weigeren bepaalde mensen toe te laten. Horecaondernemers hebben voor hun zaak vaak een bepaald publiek voor ogen. Om een bepaalde sfeer te creëren wordt gekeken wie in de sfeer past die de ondernemer wenst. Daarbij spelen ook veiligheidsoverwegingen een rol. Aan de deur wordt gelet op bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, kleding (schoeisel), gedrag, alcohol- en drugsgebruik en de grootte van de groep waarmee je binnenkomt. Door horecaondernemers mag een deurbeleid worden gevoerd, maar het beleid mag niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen. Er dient over gewaakt te worden dat het wel of niet toelaten van mensen niet op willekeurige gronden gebeurt. Mensen moeten op gelijke wijze toegang kunnen krijgen tot een uitgaansgelegenheid en van discriminatie op grond van bijvoorbeeld

afkomst mag geen sprake zijn. Het recht op gelijke behandeling en het verbod van discriminatie zijn wettelijk gewaarborgd.

Ook de horeca wordt gevraagd zich openlijk achter een gastvrije en diverse samenleving te scharen. Daartoe wordt een diversiteitscharter opgesteld in overleg met onder meer Horeca Vlaanderen, Bemora (Belgian Modern Association), Ondernemersplatform Diversiteit (Voka, Unizo en VKW), VVOB (Beroepsvereniging van Bewakingsondernemingen) en het Centrum. Dit charter moet duidelijkheid en rechtszekerheid verschaffen aan eigenaars, uitbaters, personeel en klanten van de horeca. Het zal gedragsregels bevatten ten aanzien van de omgang met klanten om discriminatie in de horeca te voorkomen en te bestrijden.

Het doel is dat het charter een aantal duidelijke principes bevat die nadien uitgewerkt worden in een actieplan. Dit plan wordt opgesteld samen met de Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten (VVSG). Het gemeentelijk niveau staat immers het dichtst bij de burger en is de eerste verantwoordelijke voor het detecteren en managen van samenlevingsproblemen. Daarom moeten de steden en gemeenten de hoofdrol spelen, met voldoende ruimte voor lokale autonomie en het leggen van eigen accenten, die inspelen op lokale pijnpunten. Er zijn reeds steden die een beleid hebben opgezet rond discriminatie in de horeca, en meer specifiek rond het deurbeleid bij cafés, clubs en discotheken. Voorbeelden hiervan zijn Gent en Leuven.

De VVSG zal op initiatief van de Vlaamse overheid een methodiek opstellen die de steden en gemeenten ondersteunt in het voeren van een lokaal horecabeleid waar discriminatie geen kans krijgt. Die methodiek kan bestaan uit een overeenkomst die wordt opgesteld tussen de gemeente, de horecazaken en de lokale politie waarin afspraken met betrekking tot bestrijding van discriminatie worden vastgelegd.

*Badra Djait,
Deskundige Cel Inburgering, Stedenbeleid
Vlaams minister van binnenlands Bestuur,
Stedenbeleid, Wonen en Inburgering*

7. Gay Games: homofobie in de sport?

Zomer 2007, Antwerpen. Half juli kwamen zo'n drieduizend holebi's sporten in diverse competities. Ze brachten zo'n tienduizend bezoekers mee naar het grote sportfestival *EuroGames* om te sporten in competitieverband met medeholebi's uit heel Europa, en passant een steentje bij te dragen aan de aanvaarding en integratie van holebi's in onze maatschappij. Het motto was *'More Than Playing Games'*, want sport is natuurlijk meer dan een spelletje. Het is ook een spiegel van de maatschappij. Zoals bij ieder holebi-evenement duurde het maar heel even voor er vragen kwamen als *'Is dat nu echt nodig?'*, *'Waarom moeten holebi's toch altijd samenbokken in afzonderlijke verenigingen?'*, *'Kunnen ze niet in gewone clubs sporten, zoals iedereen?'*.

Het korte antwoord is: jammer genoeg niet, ook al heeft het vaak de schijn van het tegendeel. Maar die vragen roepen ook andere vragen op. Hoe komt het dat holebi's schijnbaar niet gediscrimineerd worden, maar het toch zo lastig hebben in de sportwereld? En waarom zijn er zo weinig holebisporters die voor hun geaardheid durven uitkomen?

Een deel van het antwoord ligt in het mechanisme van de heteronormaliteit. Je wordt verondersteld hetero te zijn, tot je die veronderstelling zelf weerlegt. Maar dat weerleggen vergt lef en houdt risico's in: het kan in sommige gevallen leiden tot uitsluiting, verbale agressie of pesterijen. Daarom zwijgen heel wat holebi's liever over hun geaardheid in de kleedkamer van de sportclub. Door te zwijgen vermijd je weliswaar uitsluiting, maar echt gelukkig word je er niet van. Het is een last als je voortdurend op je woorden moet letten en moet afwegen wat je wel of niet vertelt. Vaak haken die zwijgende holebi's uiteindelijk af – of stappen ze over naar een holebisportvereniging. Dat gebeurt in stilte en vaak onopgemerkt, maar het gebeurt.

Uit Vlaams onderzoek blijkt dat de meeste sportende holebi's hun geaardheid verzwijgen. Slechts 9,5% is helemaal uit de kast. Bijna een kwart van hen zwijgt. De middenmoot, zo'n 66%, licht slechts enkele spelers in. Door te zwijgen kan je directe discriminatie voorkomen, je anticipeert er immers op. Toch geeft nog bijna 40% van de holebi's aan dat ze discriminatie ondervonden hebben. Dat is een erg hoog cijfer.

Lesbische vrouwen in de sportwereld krijgen daarbovenop te maken met een specifiek vooroordeel. Sport wordt vaak in verband gebracht met 'mannelijke' eigenschappen als kracht, snelheid, uithoudingsvermogen. Een vrouw die sport moet bijgevolg wel een 'manwif' zijn. Dat geldt dubbel voor lesbiennes. Zij zijn immers 'manwijven' die ook op vrouwen vallen – dubbel bedreigend dus. Het aantal openlijk lesbische atletes is dan ook op één hand te tellen, zeker waar het ploegsporten betreft.

Toch zijn er nog altijd méér openlijke lesbische dan homosporters. Vraag: kan je één openlijke homovoetballer noemen? Eén van de weinige is de Brit Justin Fashanu van Nottingham Forest. Na zijn coming-out bestond zijn voetbalcarrière vooral uit eindeloze fluitconcerten. Fashanu pleegde zelfmoord en sindsdien werd het weer oorverdovend stil over holebi's in de voetbalwereld.

Kortom: als holebi moet je ten eerste opboksen tegen de heteronormaliteit. Als je toch je coming-out doet, sta je er zo goed als zeker alleen voor in je team, want de meesten zwijgen. Rolmodellen zijn er nauwelijks. Bovendien moeten topsportholebi's doorgaans ook nog eens met hun sponsors rekening houden – en seksueel progressief zijn die zelden.

Als sportende holebi heb je twee keuzes: zwijgen en/of discriminatie riskeren, of sporten bij een holebivereniging, waar je je veilig en vrij kan voelen. Welke optie zou jij nemen?

Het zou inderdaad mooi zijn als holebi's een volwaardige plek zouden kunnen innemen in om het even welk sportteam. Als ze ontspannen en ongedwongen zouden kunnen douchen na de match en zich door hun partner zouden laten aanmoedigen op de tribunes. Jammer genoeg kan dat nog niet overal. Tot die tijd zijn holebisportgroepen en initiatieven als de *EuroGames* toe te juichen. Trouwens, de *EuroGames* staan open voor iedereen, ook heterosporters mogen meedoen. Holebi's doen daar niet moeilijk over.

Het is evenwel niet allemaal kommer en kwel. Naar aanleiding van de *EuroGames* lanceerde de Holebifederatie samen met haar aangesloten sportver-

enigingen een sportcharter. De Holebifederatie vroeg alle sportfederaties om een verklaring 'over de gelijke behandeling van hetero- en holebiseksualiteit in de sport' te ondertekenen. Ook de Vlaamse minister van Sport maande de federaties aan hun handtekening te zetten. De voetbalfederatie nam alvast het voortouw. Misschien wordt 2008 het jaar van de eerste Belgische openlijk homoseksuele voetballer. Het zou een mooi signaal zijn en een hart onder de riem voor sporters binnen en buiten holebisportclubs.

*An Gydé,
Teamcoach Gelijke Kansen Holebifederatie*

8. **Beleid van de Waalse regio: discriminatiebestrijding en diversiteitsbeheer**

Het beleid van de Waalse Regio op het gebied van de strijd tegen discriminatie en het diversiteitsbeheer van human resources binnen de bedrijven en organisaties. Wanneer vrouwen, personen met een handicap, personen van vreemde origine enz. oververtegenwoordigd zijn bij de werklozen, de lage lonen of de deeltijdse banen, dan kan men dat niet alleen verklaren door een onvoldoende kwalificatie of door het feit dat de competenties die zij aanbieden niet afgestemd zijn op de competenties die het bedrijf eist.

Discriminatie bij de aanwerving, maar evengoed op het werk zelf, weerspiegeld in de aard van de aangeboden banen, in de waardering van het werk, in het salaris of in de mogelijkheden tot voortgezette vorming tijdens de loopbaan of in de promotiekansen, is echter een onderliggend feit dat resulteert in nefaste effecten op individueel en collectief vlak, zelfs al is dit moeilijk in al zijn dimensies te identificeren.

Om de strijd aan te gaan tegen sociaal gevaarlijke en economisch kostelijke vormen van discriminatie heeft de Waalse Regio een uitgebreid plan uitgedokterd gericht op economische wederopbouw en een nieuwe vorm van beheer, gericht op een horizontaal beleid en gebaseerd op een streven naar evenwicht en interactie tussen de economische ontwikkeling en de sociale cohesie.

Door in te tekenen op de strijd tegen discriminatie, en tegelijkertijd een efficiënt personeelsbeheer te garanderen, waar troeven en competenties centraal staan, kan het 'diversiteitsmanagement' bijdragen tot het openen van nieuwe perspectieven en nieuwe economische markten voor Wallonië, de creativiteit en innovatie binnen Waalse ondernemingen stimuleren en zorgen voor een beter begrip en een betere invulling van de verwachtingen en noden van consumenten, klanten, gebruikers, leveranciers en medewerkers.

Sinds eind 2006 heeft de Waalse regering, via zijn minister van Economie en Werk, ervoor geopteerd de strijd tegen de arbeidsdiscriminatie aan te gaan vanuit verschillende hoeken:

- › de benadering 'De kwetsbare, gediscrimineerde, van werkgelegenheid vervreemde werkzoekende/ werknemer'.
- › de benadering 'Onderneming'.

Werknemer met of zonder baan

Vanuit deze invalshoek werden een hele reeks corrigerende maatregelen genomen op het vlak van socioprofessionele inschakeling, meer bepaald met als doel die inschakeling te vergemakkelijken:

- › geïntegreerde instrumenten ter socioprofessionele inschakeling;
- › overeenkomsten aangaande vorming en socioprofessionele inschakeling afgesloten tussen de Waalse Regio, de FOREM en verschillende bedrijfssectoren, zoals AGORIA, CEFORA, EDUCAM, FORMELEC, de Bouwsector, groene sectoren, de agroalimentaire sector, enz.;
- › overeenkomsten tussen de Waalse Regio-OCMW-FOREM (met speciale aandacht voor personen van vreemde origine en alleenstaande gezinshoofden);
- › overeenkomst tussen de Waalse Regio-AWIPH-FOREM (aangaande de inschakeling van gehandicapte personen in de 'normale' arbeidsmarkt);
- › provinciale coördinatie aangaande de gelijkheid van kansen tussen man en vrouw;
- › socio-economisch luik (mobiliteitsprojecten, kinderopvang, sensibilisering van knelpuntberoepen, enz.);
- › sensibilisering van vrouwen naar meer ondernemingsgeest en begeleiding van de toekomstige 'ondernemers' (bv. project 'zakenvrouwen – vrouwen-zaken' / ondernemingscouveuse);
- › ontwikkeling van het microkrediet;
- › ontwikkeling van de 'Jobcoaching' methodologie, als steunpunt voor de socioprofessionele inschakeling en werkgelegenheidsbehoud (via de MIRE).

Onderneming

In de Waalse Regio werd bij wijze van pilootproject een politiek van globale aanpak van de diversiteit en van de strijd tegen discriminatie bij aanwervingen en op het werk uitgebouwd rond twee assen:

- › As 1: Een sanctioneringspolitiek aangaande discriminatie, voorzover de Waalse Regio bevoegd is; het in werking stellen van het gelijkheidsdecreet in werkgelegenheidsaangelegenheden en de vorming en voorbereiding van een nieuw decreet betreffende de

strijd tegen bepaalde vormen van economische discriminatie tussen mannen en vrouwen, met inbegrip van tewerkstelling en professionele vorming, wat het toepassingsveld van het hierboven aangehaalde decreet vergroot.

- › As 2: Incentive-maatregelen gericht op het aanmoedigen en opwaarderen van initiatieven van ondernemingen en organisaties op het vlak van diversiteit.

Onder ‘diversiteitsbeleid’ wordt verstaan de uitvoering, in het kader van een sociaal overleg binnen een bedrijf of organisatie, van een human resourcesbeleid gericht op competentie management, met oog voor gelijke rechten en een gelijke behandeling van alle werknemers (met of zonder baan), wat zich vertaalt in structurele maatregelen en concrete resultaten ter zake:

- › Charters *Strijd tegen discriminatie en Beheer van de diversiteit binnen ondernemingen*;
- › steun (10.000 euro) aan het diversiteitsbeheer van de HR voor de uitvoering van een beleid gericht op diversiteit binnen de onderneming;
- › waalse onderscheiding ‘*diversité et RH*’ ter beloning van betekenisvolle initiatieven op het vlak van diversiteitsbeleid;
- › label ‘*gelijkheid en diversiteit*’, uitgewerkt in overleg met de Federale Regering (minister van Werk en minister van Gelijke Kansen).

Het doel van deze maatregelen is uiteraard de strijd tegen discriminatie bij aanwerving en gedurende de beroepsloopbaan, maar ze zijn evengoed bedoeld om ervoor te zorgen dat een diversiteitsbeleid, zowel op het vlak van human resources als het contact met de klant, een bron kan worden van innovatie, differentiatie, competitiviteit en schepping van rijkdom.

Dwingende beleidsmaatregelen zijn spijtig genoeg noodzakelijk teneinde het recht te doen naleven op het vlak van human resources en diversiteit. Deze maatregelen zijn echter niet voldoende om ons volledig te ontdoen van de bronnen van discriminatie. Ze zijn ook niet van dien aard een toenadering, een begrip van de Ander en een waardering van diens troeven te bevorderen, laat staan de kloof tussen burgers en culturen te dichten.

De Waalse Regering heeft er dus voor gekozen de kaart te trekken van de totale mobilisatie, een sleutelwoord uit het Marshallplan, waarin dit beleid van ‘diversiteitsbeheer’ is ingeschreven.

Jean-Claude Marcourt,
Minister van Economie, Werk, Buitenlandse
Handel en Patrimonium

9. Brussel: diversiteit kan werken

Territoriaal Pact(e) territorial Diversiteit / Diversité

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest organiseert al verschillende jaren acties rond haar eigen diversiteit.

Sensibilisatiecampagnes naar de sectoren toe (verzekering, transport, gezondheidszorg, metaalnijverheid, horeca, banken, enz.) worden sinds 1999 georganiseerd, met als centraal thema: *'Diversiteitsmanagement, een troef voor de onderneming'*.

In 2003 wordt binnen het Regionale Tewerkstellingsbureau, Actiris, een antidiscriminatie-loket geopend, dat zich richt tot werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelen. Informatie over discriminatie, een actief luisterend oor, tussenkomst, indien nodig, van een jurist van het Centrum en contacten met de 'discriminerende' onderneming moeten de werkzoekende helpen om de moed niet op te geven wanneer hij of zij wordt geconfronteerd met eventuele discriminatie.

Op 19 december 2005 ondertekenen vijftig bedrijven het charter van de diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het charter is een verbintenis tot het voeren van een diversiteitsbeleid en tot non-discriminatie vanaf de aanwerving tot en met het einde van de loopbaan, doorheen het dagelijkse personeelsbeheer. Twee jaar later bedroeg het aantal ondertekenaars reeds 117, met vertegenwoordigers van sectoren, grote ondernemingen, KMO's en ZKO's. Behalve aan privé-ondernemingen werd het charter ook voorgelegd aan niet-commerciële ondernemingen en openbare organismen. In feite bestaan er heden drie versies van het diversiteitscharter.

Teneinde de Brusselse bedrijven te helpen die wensen te werken rond het beheer van hun diversiteit werden in juli 2006 drie consultants ingehuurd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op 10 mei 2007 ziet een nieuw instrument ten dienste van de diversiteitspolitiek en de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt het daglicht: het diversiteitsplan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vanaf heden kan elke onderneming uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn engagement ten gunste van diversiteit concretiseren aan de hand van de Brusselse diversiteitsplannen.

De diversiteitsplannen werden uitgewerkt in directe en intensieve samenspraak met de sociale partners, verenigingen en organismen van openbaar belang binnen het territoriaal Pact voor werkgelegenheid en situeren zich in het verlengde van én zijn een versterking van het Brusselse diversiteitscharter, waarvan ze de principes op het terrein vertalen doorheen praktijkgerichte acties ten gunste van de diversiteit binnen die ondernemingen die daartoe bereid zijn.

Via deze door Actiris goedgekeurde diversiteitsplannen verbinden de ondernemingen zich tot een bepaald aantal acties die een directe impact hebben op de tewerkstelling van vrouwen, personen met een handicap, werknemers jonger dan 26 jaar, werknemers ouder dan 45 en personen van vreemde herkomst.

Het gaat om maatregelen genomen op het vlak van de positionering van de onderneming (tegenover eventuele discriminerende klanten, bijvoorbeeld), de recruiterings- en selectieprocedures (met speciale aandacht voor Brusselse jongeren), het personeelsbeleid (aanpassing van werkuren, enz.) en haar interne communicatie (bv. interculturele vorming).

Elke onderneming maakt een budget vrij voor haar plan, met de steun van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in de vorm van een maximale premie van 10.000 euro.

Op woensdag 19 december 2007 werden de eerste zes diversiteitsplannen ondertekend door de heren Courtheoux, Directeur-generaal van Actiris, en Cerexhe, Brussels Minister van Werk, en de vertegenwoordigers van de betrokken ondernemingen: Carodec, Cofinimmo, Dweb, Elico, Exki en Schneider Electric.

Zo wordt de basis gelegd om ondernemingen te stimuleren om te opteren voor meer diversiteit en

dit op een geïntegreerde en structurele wijze. De Brusselse sociale partners verlenen hun steun aan dit initiatief. Drie syndicale raadgevers op het vlak van diversiteit worden gefinancierd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, teneinde de werknemers en gedelegeerden rond dit thema te sensibiliseren.

Zodoende is het ideale tijdstip aangebroken om een bredere campagne te lanceren, gericht naar de Brusselse werkgeverswereld, onder de titel: *'En u, wat denkt van diversiteit?'*. De campagne, die gevoerd wordt door middel van folders, affiches en brochures, heeft niet de intentie om wat dan ook op te leggen, maar nodigt iedereen uit eenzelfde visie te delen en deze in feiten om te zetten. Dit alles gebeurt met een interactieve dynamiek, via een website gewijd aan de diversiteit en aan de Brusselse werkgevers, met links en een sterke actualiteit op de achtergrond.

Het jaar 2008 wordt het jaar van de verankering. Talrijke ondernemingen bereiden hun diversiteitsplan voor, vaak gebaseerd op een brede interne participatie, en nieuwe sectoren tonen belangstelling voor de thematiek en stellen voor hun acties te structureren. Voorts kent de sensibiliseringscampagne naar de werkgevers toe een grote verspreiding. De talrijke concrete verwezenlijkingen van 2007 zullen dus voortgezet worden op een zo breed mogelijke schaal.

Mark Trullemans
Attaché coördinatie

www.diversite.irisnet.be
www.pactbru.irisnet.be

2 Initiatieven van maatschappelijke actoren



5 Didier Reynders is in de wieg gelegd om een machtspoliticus te zijn. Maar het geploeter als degelijk vakminister is niet aan hem besteed

De Libanese Hezbollah zegt dat ten tot nu toe onbekende Palestijnse terreurgroep achter de moordslag op een Talmoched in Jeruzalem zit. De groeping noemt zich Kataeb al-Balad (Brigades van de arme mannen van Galilea).

JERUZALÈM - Het is de laatste dag van de acht dagen van de Tweede Intifada die hij in 2000 aan het leven kwam. Het is de laatste dag van de Tweede Intifada die hij in 2000 aan het leven kwam. Het is de laatste dag van de Tweede Intifada die hij in 2000 aan het leven kwam.

1. Leeftijdscriminatie in arbeidsverhoudingen (ACV)

Het concept van discriminatie op grond van leeftijd werd ons opgedrongen door de Europese regelgeving. De strijd tegen discriminatie is een van de essentiële kenmerken van de Europese Unie. Het juridische begrip leeftijdscriminatie dook voor het eerst op in de Europese richtlijn van 27 november 2000 (2000/78/EG) tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Daarin werd de leeftijd uitdrukkelijk aangegeven als criterium dat tot discriminerend gedrag kan leiden.

De kaderrichtlijn verbiedt zowel de directe als indirecte discriminatie op grond van leeftijd. Aan de lidstaten wordt wel de mogelijkheid gelaten om te bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van beleid inzake werkgelegenheid, arbeidsmarktpolitiek of beroepsopleiding en de middelen om die doelstelling te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

Deze specifieke rechtvaardigingsgrond werd letterlijk overgenomen in de Belgische wetgeving.¹¹ De definitieve omzetting van de Europese kaderrichtlijn in ons land is uiteindelijk pas gebeurd door de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.¹²

De Belgische staat opteert voor een limitatieve lijst van discriminatiegronden. Enkel een verschillende behandeling op basis van één van de wettelijke discriminatiegronden, de zogenaamde beschermde criteria, kan aanleiding geven tot een directe discriminatie. Een van de beschermde criteria die in de wet opgenomen werd is de leeftijd.

De omzetting van de richtlijn in nationale wetgeving volstaat echter niet. Ook bestaande strijdige bepalingen moeten in overeenstemming gebracht worden met de nieuwe antidiscriminatiewet. Dit geldt zeker voor wat betreft leeftijdscriminatie.

In het sociaal recht en zeker in collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan er talrijke bepalingen waarin leeftijdsgrenzen gehanteerd worden. Meestal bestaat hiervoor een goede (vaak historische) verantwoording

en kan er een verklaarbare en legitieme doelstelling aangegeven worden.

Nationale wetten moeten dus 'richtlijnconform' zijn. Het Europees Hof van Justitie kan hier optreden als scheidsrechter door middel van zogenaamde prejudiciële vragen. Een recente testcase die in dit verband aan het Europees Hof werd voorgelegd, betreft de zaak Mangold/Helm (arrest C 144/04 van 22 november 2005).

In het kader van haar werkgelegenheidsbeleid (Hartz IV) voorzag de Duitse overheid dat werknemers vanaf de leeftijd van 52 jaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur (van telkens maximum 2 jaar) konden afsluiten, zonder dat hiervoor een objectieve reden vereist is. Het Arbeidsgerecht te Munchen vroeg zich af of deze bepaling verenigbaar is met het gemeenschapsrecht en stelde een prejudiciële vraag aan het Europees Hof. Door de maatregel werd immers een omvangrijke categorie van werknemers, uitsluitend aangewezen op basis van leeftijd, gedurende een substantieel deel van hun beroepsloopbaan uitgesloten om een vaste dienstbetrekking te verwerven. Met andere woorden, een essentieel element van werknemersbescherming werd hen belet.

Het Hof heeft deze indirecte discriminatie onderzocht en zoals de richtlijn vereist, afgetoetst aan het te bereiken doel. Het wettelijke doel van de maatregel was immers oudere werknemers sneller aan een nieuwe betrekking te helpen. Het Hof was van oordeel dat de maatregel verder ging dan passend en noodzakelijk was om het nagestreefde doel te bereiken. De maatregel was bijgevolg niet evenredig en in strijd met het beginsel van non-discriminatie in arbeidsverhoudingen.

Het Hof oordeelde dat de antidiscriminatie-richtlijn van 27 november 2000 niet toelaat om een nationale

¹¹ Aanvankelijk door de wet van 20 juli 2006 (art.350-351), nadien geïntegreerd in art.12§1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, B.S. 30 mei 2007.

¹² Het Grondwettelijk Hof had de vroegere antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 gedeeltelijk vernietigd waardoor elk criterium op grond waarvan een verschillende behandeling werd toegepast, aanleiding kon geven tot discriminatie (zie arrest 157/2004, B.S. 18.10.2004).

wetgeving tot stand te brengen, waardoor oudere werknemers (vanaf 52 jaar) onbeperkt opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur (moeten) afsluiten.

Het probleem van leeftijdsdiscriminatie stelt zich in het bijzonder voor loonschalen gebaseerd op leeftijdsonderscheid. Het relatieve principe van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk laat niet toe dat een werkgever verschillend mag belonen enkel op grond van de leeftijd. Aangezien de antidiscriminatiewet van openbare orde is, zal een leeftijdsbarema steeds de rechtvaardigingstoets moeten doorstaan.

In het generatiepact werd gesteld dat barema's gebaseerd op leeftijd en het hanteren van leeftijdsgrenzen in het algemeen, in strijd zijn met de Europese reglementering. De regering nam zich voor om experimenten te ondersteunen om in ondernemingen of sectoren tot barema's te komen waarin het leeftijdselement minder zwaar doorweegt.¹³

Ook de sociale partners onderkennen het probleem van de leeftijdsbarema's en roepen de sectoren en bedrijven op om de bestaande bezoldigingssystemen met leeftijdsschalen te toetsen aan het gelijkheidsbeginsel voorzien in de kaderrichtlijn. Voorts gaan de sociale partners akkoord om tegen uiterlijk 2009 afspraken te maken over criteria die voldoen aan de richtlijn.¹⁴

De minister van Werk en zijn administratie ondersteunen dit akkoord met een aangepast beleid. De minister liet weten dat een CAO die strijdig is met dwingende bepalingen van richtlijnen of Belgische antidiscriminatie wetten niet algemeen verbindend verklaard kan worden en door de rechter of de inspectie niet hoeft te worden toegepast.¹⁵

De meeste loonschalen worden op sectoraal niveau afgesproken. Deze loonschalen zijn erg verschillend voor arbeiders en bedienden. Er bestaat een soort sociaal contract, waarbij bedienden aan het begin van hun loopbaan een lager loon aanvaarden in ruil voor een relatieve stijging naarmate hun anciënniteit toeneemt. Arbeiders daarentegen hebben een meer vlakke loopbaan en genieten slechts een zeer beperkte loonstijging op grond van anciënniteit of ervaring. Het

fenomeen van de leeftijdsbarema's doet zich dus hoofdzakelijk voor in de bediendesectoren maar er kunnen natuurlijk ook andere leeftijdgebonden bepalingen aangetroffen worden in CAO's die ogenschijnlijk discriminerend zijn en dus een rechtvaardiging moeten krijgen (jeugdlonen, vakantiedagen, premiestelsels, voordelen, enz.).

Een arbeidsmarkt, waarbij lonen in grote mate afhankelijk zijn van leeftijd of ervaring, is niet aantrekkelijk voor oudere werknemers. Voor een deel zal het onderscheid in leeftijd verwijzen naar anciënniteit (getrouwheid aan de onderneming) en ervaring (hogere productiviteit). Ervaring en dienstjaren kunnen uiteraard een rol spelen bij de toekenning van het loon, maar niet onbeperkt. Hier duikt het criterium van de redelijkheid en evenredigheid op, zoals door het Europese Hof wordt voorgehouden. In een arrest van het Europees Hof van Justitie werd geoordeeld dat anciënniteit op zichzelf een voldoende criterium is om aan loondifferentiatie te doen. Anciënniteit gaat immers gepaard met ervaring hetgeen de werknemer in staat stelt om zijn werk beter te doen (cf. arrest Cadman C-17/05 van 3 oktober 2006).

Een CAO die voorziet in een ongunstige behandeling van een persoon in vergelijking met een ander persoon op basis van leeftijd, moet objectief gerechtvaardigd kunnen worden (legitiem doel, passend en noodzakelijk middel). Elementen ter rechtvaardiging kunnen, afhankelijk van de sector, gezocht worden in de richtinggevendende Europese rechtspraak (Mangold, Cadman).

Aldus heeft de minister in zijn omzendbrief een aantal minimumvoorwaarden voor een algemeen verbindende verklaring van CAO's opgelegd:

13 Zie regeringsverklaring 11/10/2005, generatiepact, maatregelen 15, 16 en 17. Tegelijkertijd toont datzelfde generatiepact hoe moeilijk het is om het leeftijds criterium te verlaten (cf. activerend herstructureren is vooral gericht op de werknemers van 45 jaar en ouder).

14 Zie interprofessioneel akkoord 2007-2008 van 2 februari 2007, voor een innovatieve economie en werkgelegenheid, ankerpunten voor de toekomst, te raadplegen op www.cnt-nar.be.

15 Zie verklaring minister Vanvelthoven aan de sociale bemiddelaars in de paritaire comités van 16 februari 2007, onuitgegeven.

- › Het gebruik van leeftijdsonderscheiden is verboden tenzij een redelijke rechtvaardiging gegeven wordt die aantoonbaar dat met het hanteren van het onderscheid een legitiem doel wordt nagestreefd en dat de middelen die hiertoe aangewend worden passend en noodzakelijk (proportioneel) zijn: elke CAO die een leeftijdsbarema bevat moet dus een dergelijke rechtvaardiging inhouden.
- › Een gelijkaardige rechtvaardiging is ook nodig voor de verlenging van bestaande CAO's. Wanneer een bestaande CAO met leeftijdsbarema's expliciet verlengd wordt met of zonder wijziging is eenzelfde rechtvaardiging noodzakelijk.
- › De rechtvaardiging 'tijdelijke afwijking' wordt niet aanvaard indien de afwijking langer geldt dan de periode gedekt door het IPA 2007-2008.
- › De CAO moet een concrete en verifieerbare programmatie inhouden voor het vervangen van het leeftijds criterium door een geoorloofd onderscheidingscriterium. Dit stappenplan moet vóór eind 2008 uitmonden in een afsprakenkader waar geen betwistbare leeftijdsonderscheiden meer voorkomen.
- › CAO's die na 01/09/2009 neergelegd worden en nog steeds leeftijdsbarema's inhouden zullen niet meer algemeen verbindend verklaard worden tenzij na positief advies van de Raad van State.
- › Voor voortdurende CAO's van onbepaalde tijd die niet gerechtvaardigde leeftijdsonderscheiden hanteren zal de minister van Werk een procedure tot opheffing van het KB tot algemeen bindendverklaring opstarten wanneer ze tegen die tijd niet opgezegd worden door de partijen.
- › Leeftijdsbarema's moeten in afzonderlijke thema-CAO's worden opgenomen.
- › Ook andere leeftijdsonderscheiden in CAO's moeten voortaan getoetst worden aan het principieel verbod; gebruik van een leeftijdsonderscheid in een CAO waarvoor de algemeen verbindend verklaring gevraagd wordt moet dus eveneens een redelijke en objectieve rechtvaardiging krijgen.

De sociale partners hebben hun verantwoordelijkheid genomen.

In verschillende sectoren worden acties ondernomen om de verschillen op grond van leeftijd te onderzoeken (meestal in een paritaire werkgroep) en deze in de loop van 2007 of uiterlijk tegen eind 2008 weg te werken.

Het gaat onder meer over de volgende sectoren:

- › P.C. 102.08 marmergroeven en -zagerijen,
- › P.C. 110 textielverzorging
- › P.C. 111 metaal-, machine- en elektrische bouw
- › P.C. 112 garagebedrijf
- › P.C. 115 glasbedrijf
- › P.C. 118 voedingsnijverheid
- › P.C. 120.02 vlasbereiding
- › P.C. 121 schoonmaak
- › P.C. 124 bouwbedrijf
- › P.C. 142.01 terugwinnen van metalen
- › P.C. 144 landbouw
- › P.C. 145 tuinbouwbedrijf
- › P.C. 149.02 koetswerk
- › P.C. 149.04 metaalhandel
- › P.C. 211 bedienden uit de petroleumnijverheid en handel
- › P.C. 215 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf
- › P.C. 218 aanvullend paritair comité voor de bedienden
- › P.C. 207 bedienden uit de scheikundige nijverheid
- › P.C. 306 verzekeringswezen
- › P.C. 310 banken
- › P.C. 320 begrafenisondernemingen

Sommige sectoren schaffen de jeugdbarema's en/of leeftijdsbarema's reeds sneller af:

- › P.C. 118.03 vezelcement
- › P.C. 115 glasbedrijf
- › P.C. 209 bedienden in de metaalfabrikatennijverheid

Het akkoord van de banken (P.C. 310) en de spaarbanken (P.C. 308) voorziet een omvorming van het leeftijdsbarema naar een ervaringsbarema vanaf 1 januari 2009.

Naast de leeftijdsdiscriminatie in loonbarema's blijft de discriminatie van oude werknemers een heikel punt. Oudere werknemers ondervinden niet enkel moeilijkheden bij aanwerving ook hun promotiekansen en het recht op vorming en opleiding worden vaak gehypothecerd omwille van hun leeftijd. Het zijn natuurlijk minder aantoonbare vormen van discriminerende behandeling zodat een juridische oplossing niet altijd

aangewezen is. De sociale partners proberen hier aan te werken door actieplannen en een gericht leeftijdsbewust personeelsbeleid in de bedrijven.

Mede op grond van de aanbeveling van het interprofessionele akkoord werden er inspanningen gedaan betreffende vorming en opleiding van werknemers, gaande van individueel vormingsrecht over een vormingscurriculum tot opleidingsplannen in de ondernemingen. Dit zou ook de opleidingskansen van oudere werknemers ten goede moeten komen.

Als vakbond geloven wij sterk in een collectieve aanpak om de achterstelling van oudere werknemers op dit vlak te verhelpen. Het interprofessionele akkoord bevat eveneens een belangrijke paragraaf over de versterking van het stelsel betaald educatief verlof. De werkgevers waren bereid te investeren in een herfinanciering van het stelsel en aldus de opleidingsrechten van werknemers in de privé-sector te vrijwaren. Het betaald educatief verlof vertrekt immers van een opleidingsbehoefte die door de werknemer zelf wordt ingevuld. Hij krijgt hiervoor het recht op betaalde afwezigheid op het werk. De werkgever van zijn kant ontvangt een compensatie door middel van de terugbetaling van (een gedeelte) van het loonbehoud. Helaas stellen we ook hier vast dat oudere werknemers te weinig gebruik maken van het recht op betaald educatief verlof en er dus bijkomende stimuli nodig zijn.

Op federaal vlak werd een ervaringsfonds opgericht dat werkgevers en sectoren moet ondersteunen bij projecten die de kwaliteit van de arbeid van 45 plussers moet verbeteren.¹⁶ Oudere werknemers zullen immers makkelijker en langer aan de slag blijven in de mate waarin ze meer ontspannen kunnen werken. Tijdskrediet en loopbaanvermindering moeten ook gezien worden in het kader van deze activeringsgedachte. Het specifieke recht op een landingsbaan (4/5de werken als loopbaanvermindering) voor werknemers vanaf 55 jaar past in deze optiek.

Ten slotte dienen we nog even stil te staan bij de kwestie van de leeftijdsgerelateerde jeugdlonen. In het bijzonder de CAO nr. 50 van 29 oktober 1991

betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar dient onderzocht te worden in het licht van het antidiscriminatie recht. Ook hierover werd er een engagement genomen in het laatste interprofessionele akkoord.

André Leurs,
ACV studiedienst

2. Syndicale organisaties en het concept van diversiteit in de Waalse regio (CESRW)

De syndicale organisaties constateren dat de diversiteitspolitiek van de Waalse Regio refereert aan een opvatting van diversiteit die nog nooit aan bod is gekomen bij het overleg tussen de sociale partners binnen de Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW). Ze zijn van oordeel dat het concept van diversiteit er wordt gekenmerkt door een welbepaalde invalshoek, namelijk de human resources, en gericht is op competentie-management, met ‘tussen de lijntjes’ de sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen. De syndicale organisaties leggen wat hen zelf betreft de klemtoon op drie dimensies, die op hun aandringen werden hernomen in de definitie van het concept ‘diversiteit’ gehanteerd door de Waalse Regering tijdens de debatten binnen de CESRW:

- › het onmisbare sociaal overleg binnen de onderneming of organisatie tijdens het gehele proces;
- › inschrijving van een politiek van diversiteit in de gelijkberechtiging en gelijke behandeling van alle werknemers;
- › omzetting van hulpmiddelen in structurele maatregelen en concrete resultaten.

De syndicale organisaties zijn van mening dat deze benadering de plaats niet kan innemen van een dwingende wetgeving aangaande gelijke kansen en discriminatie bij aanwerving. Het wettelijke kader en de CAO's die daarvan deel uitmaken, bepalen uiteindelijk de verplichtingen waaraan alle ondernemingen moeten voldoen, en niet enkel diegene die zich verdienstelijk willen maken door in te tekenen op een positieve benadering van het ‘diversiteitsbeleid’.

Uiteindelijk verlangen de syndicale organisaties dat de werkende bevolking een globale afspiegeling is van de pluraliteit en de verschillen die kenmerkend zijn voor de Waalse bevolking. Dit verlangen moet gezien worden binnen het kader van een volledige tewerkstelling en moet leiden tot een politiek van aanmoediging teneinde de ongelijkheid af te schaffen. Met andere woorden, hun prioriteit is en blijft de strijd tegen de discriminatie.

Joseph Burnotte (FGTB)
Fernand Antonioli (CSC)

3. Diversiteit in het spel

Op 5 november 2007 vond een ontmoeting plaats tussen een dertigtal personen, afkomstig van Lire et Ecrire, de Regionale Integratiecentra, de syndicale afvaardigingen van de ABVV, de diensten vormingswerk en het Centrum voor Gelijke Kansen in het Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG), rond de voorstelling van een spel ontwikkeld door de CFDT Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, met als naam: *'Mots d'action. De la parole aux actes. 252 questions pour lutter contre les discrimination'*.

Dit spel werd ontwikkeld als inleiding in de problematiek voor de syndicale ploegen van de regio's Ile-de-France en Nord-Pas-de-Calais, met het oog op de uitwerking van actieplannen tegen discriminatie met betrekking tot de herkomst van personen binnen ondernemingen.

In de vorm van elkaar opeenvolgende uitdagingen moeten de deelnemers hun eigen waarden verdedigen, waarbij ze worden uitgenodigd na te denken en te argumenteren rond zeven domeinen die te maken hebben met de discriminatieproblematiek: persoonlijk engagement, waarden, vertrouwenspersonen, actiemiddelen, geschiedenis en maatschappij, persoonlijke beleving en de werkomgeving.

Eénmaal de dobbelsteen geworpen, bevindt de speler zich op een vakje van één van die zeven domeinen van het parcours. Tot de zandloper volgelopen is, krijgt de speler de tijd om zijn mening over een vraag die hem wordt gesteld te verwoorden en te verdedigen, zoals bijvoorbeeld 'Moet de strijd tegen discriminatie gevoerd worden via een ondernemingsakkoord?', 'Geef twee voorbeelden die de ongelijkheid op het werk hebben verminderd?'. Zo worden in totaal 252 vragen gesteld aan de deelnemers.

Dit dynamische en creatieve spel vraagt wel nog enige aanpassing aan onze eigen taalgemeenschap en vereist een zekere soepelheid om de tegenstellingen die opduiken voldoende uit te diepen.

Het spel is nuttig als 'opstapje' in een vormingskader met het oog op een stimulering van de participatie van iedereen aan de verschillende stappen binnen het proces. Het zal zeer waardevol blijken om discussies

los te weken binnen een ploeg die zich wil mobiliseren rond een strijdplan tegen discriminatie.

Voor meer informatie:

- › Contact: joseph.burnotte@cepag.be
- › CFDT: lduvaut@cfdt-iledefrance.fr of vpigache@cfdt-iledefrance.fr

Joseph Burnotte

4. Diversiteitsstrategie binnen de bouwsector (Waalse Bouwfederatie)

De Waalse Bouwfederatie ontwikkelde in samenwerking met verschillende partners talrijke acties teneinde een diversiteitspolitiek te realiseren binnen de bouwondernemingen. Hiervoor konden Europese financieringen worden gemonopoliseerd in het kader van het project *EQUAL 'Diversité Construction'*.

Dit project wil een antwoord bieden op een dubbele problematiek: enerzijds kent de bouwsector een regelmatig terugkerend tekort aan gekwalificeerde mankracht; deze situatie zal nog verergeren in de komende jaren als men de geboortecurves bekijkt. Anderzijds worden personen die geschikt zijn voor de sector nog te veel geremd door vooroordelen, tradities en zelfs juridische en administratieve hindernissen, zodat elke positieve stap in de richting van deze sector wordt afgeblokt. Deze groepen van mensen vragen ook om een speciale begeleiding op maat qua opvang, vorming, inschakeling en tewerkstelling als antwoord op de moeilijkheden die zij moeten overwinnen: de taal, de toegankelijkheid van de werkplek, seksisme, enz.

Op de arbeidsmarkt bevindt zich dus een groep kwetsbare werkzoekenden: allochtonen, kansarme autochtonen, vrouwen die misschien wel het potentieel bezitten om als gekwalificeerde werknemer aan de slag te gaan. Ondernemingen zijn trouwens in essentie vragende partij naar gemotiveerd personeel dat, bijvoorbeeld, op een positieve basis heeft gekozen voor een beroep in de sector. Het is dan ook onze intentie een ontmoetingsplaats te creëren voor deze mensen en bouwbedrijven en hen te voorzien van een zo goed mogelijke begeleiding en omkadering.

De integratie van de nieuwkomers is niet enkel een zaak van de zelfstandige 'baas' of van de directie van een onderneming. Die integratie speelt zich ook af op de werkplek zelf, met de andere arbeiders. De ondernemingen en de arbeiders moeten redelijke en adequate verwachtingen hebben tegenover de beschikbare kandidaten die een vormingsparcours hebben beëindigd. De nieuwe werknemer is een potentiële 'zwakke schakel' binnen de ploeg. Hij/zij moet dus op een correcte wijze in de ploeg worden geïntegreerd, zowel op technisch vlak als op het vlak van onuitgedrukte verwachtingen.

Om aan deze noden tegemoet te komen, hebben de sociale partners in het kader van het project 'Diversité construction' een externe 'coach'-functie voor de nieuwe werknemer ontwikkeld. Deze coach heeft als missie potentiële spanningsbronnen te detecteren, oplossingen aan te reiken, en alle spelers binnen de arbeidsmarkt van de bouwsector te sensibiliseren en te begeleiden: de kandidaten, de ondernemingen, en alle oriënterende, vormende en integrerende dienstverleners die een belangrijke rol spelen in het traject van professionele inschakeling.

Nathalie Bergeret,
Adjunct-Directeur Waalse Bouwfederatie

5. Internationale Dag tegen Racisme en Nationale Verdraagzaamheidsdag

Internationale Dag tegen Racisme is in België niet onopgemerkt voorbij gegaan



Het massahuwelijk in Sint-Niklaas naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Racisme kon rekenen op wereldwijde media-aandacht. Het evenement *Sint-Niklaas gaat vreemd* dat georganiseerd werd als reactie op de weigering van enkele echtparen om voor de zwarte schepen Wouter Van Bellingen te trouwen, was een groot succes. De respons om een signaal te geven tegen racisme was overweldigend. Zelden kreeg een actie tegen racisme zoveel mediabelangstelling als het massahuwelijk op de markt van Sint-Niklaas. Ondanks de slechte weersomstandigheden gaven 626 koppels samen hun jawoord als symbolisch verzet tegen racisme. Alle Belgische media waren verenigd op het marktplein van Sint-Niklaas en brachten live verslag van het uitzonderlijke evenement. Maar ook buitenlandse journalisten en filmploegen van onder andere Reuters, Associated Press, NOS, Vara, BBC World, TF1, France 2, France 24, RTL Duitsland en Al Jazeera hadden hun tenten opgeslaan op de grote markt. Het Centrum heeft van bij het begin dit initiatief ondersteund.

Sint-Niklaas gaat vreemd was niet alleen een trouwpartij maar ook een multicultureel feest waarbij het voor het Centrum en de initiatiefnemers belangrijk was om aan te tonen dat mensen niet alleen staan in hun strijd tegen racisme. Het Centrum steunde een lokale actie maar kreeg tegelijk een steun in de rug bij het aanschouwen van zoveel verdraagzaamheid van de vele vrijwilligers en de koppels. Behalve een massale trouwpartij kon men er ook getuige zijn van de grootste groepsknuffel, de grootste trouwfoto, het grootste multiculturele dessertbuffet en de grootste openingsdans.

Verdraagzaamheid, da's kinderspel



Onder dit motto organiseerde Classics for Kids de eerste Nationale Verdraagzaamheidsdag. Het Centrum engageerde zich voor deze actie en ging in op de uitnodiging van Classics for Kids om het peterschap van dit initiatief op te nemen. Als datum voor deze nieuwe Nationale Verdraagzaamheidsdag werd symbolisch gekozen voor 20 november, de dag die de Verenigde Naties uitriepen tot internationale dag van de Rechten van het Kind.

De Nationale Verdraagzaamheidsdag kon al snel op de nodige belangstelling rekenen van scholen en gemeentes en groeide uit tot een succes. Alleen al in Vlaanderen kreeg dit initiatief de steun van zo'n 150 gemeentebesturen en het (GO!) Gemeenschaps- en stedelijk onderwijs en het Katholiek onderwijs. Ook het Brusselse stadsbestuur en alle Waalse scholen namen deel aan deze dag.

In heel wat deelnemende scholen stonden de lessen die dag in het teken van verdraagzaamheid. In zowat elke Vlaamse gemeente spraken de leerlingen om 12u af op een centrale plek om samen het lied *Zwart-Wit* te zingen en op die manier de vraag naar tolerantie meer kracht bij te zetten. Daarna konden de kinderen honderden zwarte en witte solidariteitsballonnen oplaten waaraan een kaartje bevestigd werd met een persoonlijke verdraagzaamheidsboodschap.

In Antwerpen verzamelden 400 kinderen uit verschillende scholen in heel Vlaanderen 's morgensvroeg in de Sint-Pauluskerk voor een concert van Classics for Kids.

Het Centrum ondersteunde deze zeer ambitieuze actie met de boodschap van de gelijknamige Europese campagne *Allemaal anders, Allemaal gelijk*.

Deze jongerencampagne voor kinderen van 6 tot en met 12 jaar en jongeren van 13 tot en met 18 jaar bereikte in november haar slotfase. En hoe kon het Centrum deze campagne beter afsluiten dan met kinderen gezamenlijk de boodschap *Allemaal anders, Allemaal gelijk* uit te dragen op 20 november?

Elk kind dat naar Antwerpen kwam, kreeg een witte of een zwarte ballon waaraan een kaartje hing met zijn of haar persoonlijke verdraagzaamheidsboodschap. Na het zingen van het lied *Zwart-Wit* werden de ballonnen losgelaten. De verdraagzaamheidswensen werden zo met de wind meegevoerd doorheen het ganse land. Ook de kinderen die niet naar Antwerpen kwamen, maar die wel deelnamen met hun school werd gevraagd om hun eigen verdraagzaamheidsboodschap aan een ballon in de lucht te laten. Uiteindelijk daalden de kaartjes overal in Vlaanderen neer in de tuinen, de straten en op de pleinen. Vlaanderen kreeg één grote verdraagzaamheidsboodschap, en dan nog wel van kinderen!

6. Heruitgave brochure 'Faire valoir ses droits'



Faire valoir ses droits, is na *Vivre avec le VIH* de tweede infobrochure van het Plate-Forme Prévention Sida ten behoeve van seropositieven.

Vivre avec la VIH (dat medische, psychologische en maatschappelijke aspecten behandelt) werd in 2006 reeds voor de derde maal heruitgegeven, terwijl *Faire valoir ses droits* (dat de juridische aspecten behandelt) nog niet heruitgegeven was sinds de brochure in 2001 voor het eerst verscheen.

Gezien de evolutie ter zake leek het voor het Plate-Forme Prévention Sida belangrijk om weer alle actoren uit de aids-preventie bij elkaar te brengen om de update van *Faire valoir ses droits* te bestuderen en te realiseren.

Een van de belangrijkste evoluties op juridisch vlak, die een rechtstreeks impact heeft op het dagelijkse leven van seropositieve mensen, is ongetwijfeld de nieuwe antidiscriminatiewetgeving die van kracht werd

op 10 mei 2007. Dankzij deze wet kunnen bewezen gevallen van discriminatie worden vervolgd op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. De wet heeft een rechtstreeks impact op de verschillende domeinen in het dagelijkse leven van seropositieve mensen of van aids-patiënten: tewerkstelling, huisvesting, toegang tot verzekeringen, enz.

Net als in het jaar 2001 heeft de sector van de aids-preventie het nodige gedaan om een werkgroep te vormen, die tussen maart en september 2007 in totaal zes keer vergaderd heeft. De opdracht van de werkgroep bestond erin de update van de brochure te organiseren en te superviseren. De werkgroep was samengesteld uit actoren van het terrein en experts en er werd een thematisch en gewestelijk evenwicht nagestreefd.

Om relevante, actuele en zo correct mogelijke informatie te kunnen aanbieden, kon de werkgroep rekenen op de medewerking van het Centrum en meer in het bijzonder, van de Dienst Niet-Raciale Discriminatie. De medewerkers van het Centrum en de leden van de werkgroep hebben belangrijke artikels opgesteld die volledig herzien moesten worden.

Doelstelling was, de nieuwe brochure *Faire valoir ses droits* tegen 1 december 2007 te publiceren en beschikbaar te hebben, op de Wereld Aids Dag. De doelstelling werd bereikt. De nieuwe uitgave van de brochure draagt de naam *Connaître et faire valoir ses droits* en telt 40 pagina's volledige, actuele en goed uitgewerkte informatie en ze werd gedrukt op 7.000 exemplaren.

Geneviève Georges,
Plate-forme Prévention Sida

www.preventionsida.org

7. Onderwijs: optreden tegen segregatie via inschrijvingen

Lang voor de inwerkingtreding van het decreet met als ophefmakende titel Inscriptions eind 2007, hebben sociale tussenpersonen, die opgeschrikt waren door de omvang en de willekeurigheid van weigeringen tot inschrijving in het secundair onderwijs, zich verenigd om beter in staat te zijn dergelijke praktijken op te merken en er tegenin te gaan. Doorheen hun tussenkomsten groeide, in een partnerschap met het Centrum, een actienetwerk met als titel *Collectif pour une école ouverte à tous* (Collectief voor een school die voor iedereen openstaat).

Historiek

Eind augustus 2006 werd een eerste samenkomst georganiseerd door het Regionaal Integratiecentrum Waals-Brabant (CRIBW), voor een informele uitwisseling over de problematiek van de weigeringen van inschrijving. Buiten de twee openbare centra namen er nog twee verenigingen rond schoolse problematiek aan deel: 'Changement pour l'égalité' (CGé) en 'Service droit des jeunes' (SDJ)

Daar kwam vooral uit voort dat:

- › de weigering tot inschrijving een courante praktijk is, onder diverse modaliteiten;
- › deze problematiek behandeld moet worden in het kader van de segregatie op school;
- › de groep moet vervoegd worden door andere actoren op het terrein.

De deelnemers kwamen tot een gezamenlijk standpunt dat bepaalde scholen hun publiek filteren tijdens de schoolinschrijvingen volgens discriminerende criteria. Hoewel dit illegaal is, zijn deze praktijken goed bekend en worden ze in een aantal gevallen zelfs gerechtvaardigd in naam van de positionering van de school op de onderwijsmarkt. De discriminatie gebeurt aan de hand van het socio-economisch profiel, de herkomst, de punten in het rapport, de vorige school, een eventuele handicap, de indruk die een persoon maakt, enz.

Elke school is verplicht elke kandidaat in te schrijven die voldoet aan de vereiste voorwaarden om als 'reguliere leerling' beschouwd te worden en die het project en het reglement van de school onderschrijft.

Enkele zeldzame privé-scholen uitgezonderd, bestaan er maar twee uitzonderingen op deze verplichting, namelijk de opvang in een aanvullend jaar en de laattijdige datum van inschrijving.

Verder werden de deelnemers gealarmeerd door Belgisch en internationaal onderzoek, alsook door de opvolging van klachten, waarin de omvang en de ernst van segregatie op school tot uiting kwam, en waarvan discrimine bij inschrijving slechts één van de modaliteiten is.

Er moest dringend iets tegen ondernomen worden, en daarom moest er openheid aan de dag worden gelegd tegenover alle spelers in het verenigingsveld teneinde dit fenomeen beter op te merken en zijn omvang en varianten in te schatten.

Tijdens het laatste trimester van 2006 vormde zich een meer 'consequente' groep (cf. infra voor de coördinaten) die zich twee doelen vooropstelde:

- › een operationele expertise verwerven betreffende de reglementering, praktische modaliteiten en beleving van de inschrijvingen. Dit kondigde zich als moeizaam aan, gezien de verwarde, zelfs tegenstrijdige, reglementering van dit onderwerp;
- › het volgen van de actualiteit en de onderzoeken met betrekking tot segregatie op school, wat meer bepaald tot uiting kwam door een actieve participatie in het colloquium van eind november 2006 over het controversiële thema van 'schoolbassins'.

Begin 2007 stelde de groep een kwalitatieve enquête op over de situaties waarin een weigering van inschrijving zich voordoet en over de daarvoor verantwoordelijke actoren.

Tijdens het tweede trimester van 2007 maakte de actiegroep zich publiek bekend als *Collectif pour une école ouverte à tous* (Collectief voor een school die voor iedereen openstaat); ze verduidelijkte haar doelstellingen op middellange termijn ter gelegenheid van de verzending van de vragenlijst van bovenvermeld onderzoek, met als motto: 'refuser d'inscrire c'est refuser d'instruire!' (inschrijving weigeren is onderricht weigeren!).

- › Het informeren van de sociale tussenpersonen en de ouders van de inschrijvingsmodaliteiten in het secundair onderwijs, en meer bepaald informatie verschaffen over de verplichting van een school om een ‘gemotiveerd attest van de vraag tot inschrijving’ uit te schrijven in geval van weigering tot inschrijving.
- › Het bestuderen van de context van inschrijvingsweigeringen door deze in verschillende types onder te verdelen en het fenomeen te kwantificeren via een enquête bij jongeren die op de school zelf werden geweigerd en/of via telefoon een onduidelijke mededeling van de school te horen kregen.
- › Het interpellieren van de autoriteiten binnen de Franse Gemeenschap met betrekking tot de praktische modaliteiten van het in werking stellen van een nieuw decreet gericht op de reglementering van de inschrijvingen.

Eind 2007 bleken bij de opvolging van de enquête de resultaten weinig bruikbaar wegens gebrek aan significante antwoorden. Het Collectief werd sterk gemobiliseerd dankzij de actualiteitswaarde van het *Decreet over de Inschrijvingen*, de grote polarisatie die erdoor werd teweeggebracht, maar nog meer door de noodzaak aan informatie toegankelijk voor een kansarm publiek.

Teneinde elke verwarring met het openbaar statuut van het Centrum te vermijden, maar ook om het Collectief toe te laten in alle onafhankelijkheid te handelen en zich uit te drukken in de media, trok het Centrum zich officieel terug uit de groepering, maar bleef wel een actieve partner en werd als dusdanig vaak uitgenodigd op haar werkzaamheden.

Op 12 november 2007 organiseerde het Collectief een persconferentie ter ondersteuning van het principe van het decreet en stelde daarbij precieze vragen rond de praktische uitwerking ervan.

In essentie steunt het collectief het idee van duidelijkere en transparantere regels bij inschrijvingen en is zij van oordeel dat het nieuwe decreet een stap in de goede richting is. Daarbij wordt wel verduidelijkt dat

dit maar één maatregel is om de strijd tegen schoolgetoovorming aan te gaan.

Teneinde beter haar informerende rol naar de ouders toe te kunnen vervullen, wenst het Collectief verduidelijkingen te ontvangen van de politieke overheden over precieze punten van de uitvoeringsbesluiten die aanleiding geven tot verwarring (verspreiding van informatie, nieuwe praktische inschrijvingsmodaliteiten, wachtlijsten, controle en sancties, enz.).

Ter afsluiting onderstreepte het Collectief dat, naar haar eigen oordeel, het decreet niets meer is dan een kleine stap in de richting van een meer gelijke behandeling van de inschrijvingen in het onderwijs van de Franse Gemeenschap. Zij vestigt er de aandacht op dat gelijkheid op school het resultaat is van een synergie van verscheidene gecombineerde factoren. Talrijke maatregelen moeten nog genomen worden, en het Collectief belooft hierover te waken.

Minister Arena ontving in eigen persoon het Collectief en antwoordde deels op vragen en interpellaties aangaande het decreet.

- › Op 30 november werd het Collectief gemobiliseerd zowel in tussenkomsten in de pers als bij rechtstreekse observaties van het praktische verloop van de inschrijvingen.
- › Midden december ontmoette het Collectief Minister Arena voor de tweede keer, ditmaal om haar te kennen te geven hoe het Collectief het praktische verloop en de modaliteiten van de inschrijvingen op het terrein heeft ervaren en aan te geven hoe het decreet nog verbeterd kon worden.

Leden van het Collectief (de dato 31 december 2007):

CRIBW	Centre Regional d'Intégration du Brabant wallon Regionaal Integratiecentrum van Waals-Brabant
SDJ	Service Droit des Jeunes Dienst jeugdrecht
MRAX	Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie Beweging tegen Racisme, Antisemitisme en Xenofobie
CGé	Changement pour l'Egalité-Mouvement socio-pédagogique Verandering naar Gelijkheid – Sociopedagogische Beweging
CEDD Bxl	Coordination des Ecoles de Devoirs de Bruxelles Coördinatie van de Brusselse Ecoles de Devoirs
FIPE	Fédération des Institutions de Prévention Educative Federatie van de Instellingen voor Preventieve Educatie
Arba IJ	Association régionale bruxelloise d'accueil et d'information des jeunes Brusselse jongerenassociatie voor opvang en informatie
LDF	Ligue des familles Gezinsbond
LDH	Ligue des Droits de l'Homme Liga van de Rechten van de Mens
Samarcande	Action en Milieu Ouvert d'Etterbeek Actie in Open Milieu Etterbeek
Simplement une école	Maison des Associations Huis van de Verenigingen
Bouillon de cultures	
IJ Bno	Infor-Jeunes Bruxelles Nord-Ouest

8. Jonge Brusselaars, tussen verscheidenheid en tegenspoed

De enquête die werd gerealiseerd door Dirk Jacobs en Andrea Rea¹⁷ en in 2007 verscheen in het magazine *Brussels Studies*¹⁸ brengt nieuwe denkpistes aan over jongeren en diversiteit.

Deze kwantitatieve bevraging onder de naam *'De jonge Brusselaars, tussen verscheidenheid en tegenspoed'* werd in maart 2006 gehouden bij 646 laatstejaars uit 13 Franstalige scholen van de Stad Brussel, waarbij meer dan twee derden van ingeschreven laatstejaars werden bereikt in de verschillende onderwijsvormen (algemeen, technisch, beroeps- en kunstonderwijs).

In een zo gesegmenteerde stad als Brussel, waar de residentiële, maatschappelijke en etnische segregaties elkaar overlappen, bestudeert deze enquête de sociale betrekkingen onder de jongeren, in het bijzonder op school, een sociale ruimte waar jongeren van diverse origines elkaar zouden moeten vinden.

De enquête toont de diversiteit van de 'Brusselse jongeren' die onderscheiden worden door minstens drie grote variabelen: de maatschappelijke herkomst, de etnische herkomst en de studierichting.

De enquête focust op de maatschappelijke relaties onder jongeren en in het bijzonder voor wat betreft racisme en onveiligheid.

Racisme en discriminatie

Indien bijna de helft van de leerlingen het idee verwerpt dat er rassen bestaan, bevestigt 44% dat er wel degelijk rassen zijn, maar dat die allemaal gelijkwaardig zijn.

Dit is een positieve evaluatie van het anders zijn, maar het vooronderstelt natuurlijk dat rassen daadwerkelijk bestaan. Vooral de leerlingen uit het technisch en beroepsonderwijs beweren dat "alle rassen gelijkwaardig zijn" terwijl de leerlingen uit het algemeen onderwijs eerder de neiging hebben om te zeggen dat "mensenrassen niet bestaan". Dit verschil dat statistisch gezien van belang is, zou ook kunnen worden verklaard door de toe-eigeningsgraad van het

legitieme schooldiscours door de leerlingen die het niet bestaan van rassen ondersteunen.

Van alle leerlingen bevestigt 42,8% dat ze reeds het slachtoffer geworden zijn van racistische beledigingen, die vooral gericht worden aan leerlingen van ouders die in het buitenland geboren zijn. Heel wat leerlingen van wie de ouders beide in België geboren zijn beweren echter ook dat ze er het slachtoffer van werden.

Indien 42,8% zegt het slachtoffer geweest te zijn van racistische beledigingen, dan beweert 14,6% dat zij het slachtoffer waren van racistische daden (pesterijen, fysiek geweld of discriminatie). Deze laatste bevestigen dat de verantwoordelijken hiervoor, in stijgende volgorde, andere leerlingen waren, handelaars, politiepersoneel, leraren, buitenwippers, veiligheidspersoneel of controleurs bij het openbaar vervoer. De 'agressors' zijn Belgo-Belgen¹⁹ in 42,6% van de gevallen en niet-Belgo-Belgen in 59,2% van de gevallen. Degenen die op z'n minst één ouder hebben die in het buitenland geboren worden iets vaker het slachtoffer van racistische daden dan diegenen van wie beide ouders in België geboren zijn.

Er dient genoteerd dat de leerlingen van het algemeen vormend onderwijs opnieuw minder geconfronteerd worden met racistische daden dan de leerlingen van het technisch en beroepsonderwijs, of nog dan diegenen van het artistiek onderwijs.

Deze resultaten zijn dus moeilijk éénduidig interpreteerbaar omdat het gevoel slachtoffer geweest te zijn van racistische beledigingen of racistisch geweld geen stabiele variabele is en het aantal vragen op dit vlak beperkt bleef in het kader van deze enquête. Ze toont

17 Dirk Jacobs is docent aan de ULB en lid van de Groupe d'étude sur l'Ethnicité, le Racisme, les Migrations et l'Exclusion (GERME). Andrea Rea, docent aan de ULB. Hij leidt de Groupe d'étude sur l'Ethnicité, le Racisme, les Migrations et l'Exclusion (GERME) van het Instituut voor Sociologie.

18 Jacobs D., Rea A., De jonge Brusselaars, tussen verscheidenheid en tegenspoed: bevraging bij de laatstejaars uit scholen in de Stad Brussel in *Brussels Studies*, nr. 8, 3 september 2007, www.brusselsstudies.be

19 Het onderzoek gebruikt twee analytische categorieën in het onderscheid van de nationale herkomst van de leerlingen, rekening houdend met de nationale herkomst van de juridische ouders. De niet-Belgo-Belgen zijn leerlingen die minstens één ouder hebben die in het buitenland geboren is.

echter duidelijk aan dat het slachtoffer worden van racisme niet voorbehouden is aan personen afkomstig uit de immigratie. Bepaalde Belgo-Belgen beweren ook dat ze het slachtoffer werden van racisme. Racistische praktijken viseren niet enkel het traditionele publiek – jongeren uit de immigratie - maar ook mensen die tot etnische meerderheidsgroepen behoren. Er kwam dus een zogenaamd ‘omgekeerd racisme’ aan het licht.

Hoe worden die racistische uitingen geschraagd? Bepaalde vooroordelen zorgen keer op keer voor een effect van wantrouwen. De leerlingen zeggen dat ze het minst de Franstalige Belgo-Belgen wantrouwen, de Aziaten, de katholieken en de niet-gelovigen. Het wantrouwensniveau stijgt dan weer voor de Afrikanen, de Joden, de Polen en de Nederlandstalige Belgo-Belgen. De groepen die het meeste wantrouwen opwekken zijn de Turken, de moslims en de Marokkanen.

Deze diverse elementen tonen aan dat de sociale relaties tussen de jongeren vaak sterk identiteitsgeladen zijn en leiden tot conflicten die de vorm kunnen aannemen van racistische uitdrukkingen en praktijken, hoewel deze jongeren zelf nooit uitdrukkelijk verklaren dat ze racistisch zijn. Niemand twijfelt eraan dat in de alledaagse omgang snel de etnicisering van sociale verhoudingen optreedt en dat de conflicten worden aangewakkerd rond groepen die zich mettertijd als etnische groepen gaan opstellen tegenover elkaar. Het is zaak hier niet te dramatiseren – het gaat niet om een onvermijdelijke spiraal die altijd optreedt - maar evenzeer moet men het probleem ook niet willen ontkennen.

Slachtoffers, delinquentie en onveiligheid

Het onderzoek wilde ook het slachtofferpercentage als de delinquentie inschatten door de leerlingen zelf bepaalde feiten te laten opbiechten tijdens verklaringen die bij de ondervraging werden gegeven.

Wat de zelfverklaarde delinquentie betreft, verklaarde ongeveer 44% van de leerlingen dat ze reeds een winkeldiefstal hadden gepleegd zonder dat er daarbij

een significant verschil is tussen algemeen onderwijs en technisch of beroepsonderwijs of nog, in functie van de geboorteplaats van de ouders.

Volgens de gegevens van dit onderzoek komt de zelfverklaarde delinquentie voor in alle sociale lagen en in alle onderwijsvormen, maar iets meer uitgesproken in het kunstonderwijs.

Wat de slachtoffers betreft, blijkt dat het de leerlingen zijn met minstens één in het buitenland geboren ouder die het meest kans lopen om het slachtoffer te worden van fysiek geweld. De leerlingen uit het kunstonderwijs lijken vaker het slachtoffer te worden dan de anderen. Ze zijn vaker slachtoffer van agressie, van diefstal van waardevolle voorwerpen, morele pesterijen, vernieling van persoonlijk materiaal en van afpersing.

Om de vooroordelen in te schatten rond delinquentie wilde dit onderzoek ook te weten komen of onveiligheid in verband wordt gebracht met een groep in het bijzonder. Het zijn de Marokkanen die het vaakst in verband worden gebracht met onveiligheid in alle onderwijsvormen. Er werd zonder verrassing vastgesteld dat diegenen die zelf van Marokkaanse afkomst zijn veel minder het verband maken tussen ‘onveiligheid’ en ‘Marokkaanse afkomst’.

Noch het geslacht, noch verenigingsbanden of afkomst laten toe het verschil te verklaren tussen diegenen die een verband leggen tussen ‘Marokkanen’ en ‘onveiligheid’ en diegenen die dat niet doen. Wie in het algemeen vormend onderwijs zit, heeft minder de neiging om ‘Marokkaan’ en ‘onveiligheid’ te linken dan wie in het technisch of beroepsonderwijs zit. De leerlingen die daarentegen menen dat “multiculturalisme een rijkdom is”, helpt om ‘onveiligheid’ en ‘Marokkanen’ te dissociëren. Dit element toont het belang van de overtuigingen en van de cognitieve dimensies in de constructie van de stereotypen.

Deze enquête bij jonge Brusselse laatstejaars levert heel wat elementen voor het analyseren van de ‘problemen’ bij jongeren. Ze herinnert er in de eerste plaats aan dat de jeugd zeer divers is en ze bevestigt jammer genoeg ook hardnekkige en oude tendensen. Het deel uitmaken van een bepaalde sociale groep blijft de leer-

oriëntatie in het secundair onderwijs sterk bepalen. De minst bevoorrechte sociale klassen blijven de leerlingenstromen naar het technisch en beroeps-onderwijs op disproportionele wijze voeden. In een stad als Brussel heeft de socio-economische factor zich geleidelijk aan geënt op de etnische factor. Deze enquête stelt ook recentere problemen in het licht, zoals vreemdelingenhaat en onveiligheid.

De etnicisering van de sociale verhoudingen lijkt erg aanwezig te zijn bij de jongeren, met name dan in het TSO en BSO. Etnicisering doemt zelfs op wanneer men het onveiligheidsvraagstuk aansnijdt, in het bijzonder ten opzichte van een specifieke groep: de jongeren afkomstig uit de Marokkaanse immigratie. Die worden veel vaker dan andere groepen geassocieerd met onveiligheid. Nochtans, in de zelf-opgebiechte delinquentie is er slechts weinig verschil tussen de groepen van etnisch verschillende afkomst te bespeuren.

De vooroordelen rond onveiligheid lijken dus grotendeels te resulteren uit een ruim gedeeld referentiekader dat bepaalde vooroordelen rond onveiligheid voedt.

De enquête brengt een reeks bevindingen aan die aanleiding geven tot nog meer vragen die om verdere verduidelijking vragen. Ze zou dan ook moeten worden uitgebreid tot de drie Gewesten en ze vraagt in elk geval om het ontwikkelen van communicatie- en actie-middelen om delinquentie en immigratie te dissociëren.

3 Initiatieven van het Centrum



1. Socio-economische monitoring

Over de noodzaak en het waarom van een monitoring en hoe meten we de doeltreffendheid van het openbaar beleid inzake discriminatiebestrijding en promotie van diversiteit?

Om het bestaan van directe discriminatie bij aanwerving aan te tonen, zijn er geen statistische gegevens nodig. Gewone tests, die erin bestaan dat potentiële werkgevers CV's toegestuurd krijgen die slechts verschillen voor wat de naam van de kandidaat betreft, zijn meer dan voldoende. Het identificeren van 'indirecte' discriminatie daarentegen, een concept dat kadert in de antidiscriminatiewetgeving en dat gesancioneerd wordt in het gemeenschapsrecht, is moeilijker zonder gebruik te maken van aangepaste statistische werkinstrumenten: indirecte discriminatie kan slechts concreet worden ingeschat via een vergelijking tussen de positie van de bestudeerde groep(en) en die van de referentiegroep.

Het is ook niet gemakkelijk om een beleid uit te werken voor de promotie van diversiteit zonder over indicatoren te beschikken die evalueerbare doelstellingen kunnen bepalen, op het niveau van een professionele sector, van een geografische zone of van een onderneming.

Er werden statistische analyses opgesteld van de arbeidsmarkt op basis van gegevens over het jaar 2001. Daarmee kon een stand van zaken worden opgemaakt van de specifieke plaats die personen van vreemde herkomst innemen op de arbeidsmarkt. Het spreekt vanzelf dat de onder- of oververtegenwoordiging van een bepaalde categorie werknemers in een bepaalde sector of geografische zone van vele parameters afhangt. Sommige daarvan zijn objectief en gerechtvaardigd. Andere zijn toevallig of arbitrair. Het aantonen van systematische verschillen in de plaats op de arbeidsmarkt van bepaalde personen omwille van hun herkomst maakt de inschatting mogelijk van de impact van indirecte discriminatiemechanismen die op de arbeidsmarkt aanwezig zijn. Als we ons baseren op betrouwbare en objectieve gegevens, dan is die identificatie een onontbeerlijk werkinstrument voor het invoeren van efficiënte maatregelen die discriminatie beogen te bestrijden en diversiteit aan te moedigen.

Rekening houdend met de bijzondere problemen van die groep bij hun integratie op de arbeidsmarkt en met de moeilijkheid om indirecte discriminatie aan te tonen, werd er voorgesteld om een permanent werkinstrument in te voeren, waarmee gegevens over de plaats van personen van vreemde herkomst op de arbeidsmarkt verzameld en geanalyseerd worden in functie van hun nationaliteit en/of nationale herkomst (cf. de nota van het Centrum die in maart 2007 aan de federale en gewestelijke ministers van tewerkstelling werd bezorgd).

Op die manier zou de evolutie van de stratificatie van de arbeidsmarkt kunnen gemeten en geïnterpreteerd worden (naargelang de nationaliteit en de nationale herkomst) en zou de informatie kunnen worden geactualiseerd die nuttig en nodig is voor het bepalen en het beoordelen van het openbaar beleid en van de werking van de sociale partners op het gebied van antidiscriminatie en promotie van diversiteit.

Metten is zichtbaar maken wat niet meteen zichtbaar is. Discriminatie – of eerder de bron van discriminatie – is onzichtbaar, maar ze blijft aanwezig in aanwervings- en selectieprocessen, in de regelgeving en het management van het personeel. De impact van discriminatie is echter wel zichtbaar in de maatschappelijke gevolgen die ze teweegbrengt: uitsluiting, oververtegenwoordiging in de werkloosheid, weinig zichtbare aanwezigheid in bepaalde sectoren van de arbeidsmarkt, het inzetten van werknemers op de meest precare jobs, enz.

Beoordelen betekent praktijken – de gebruikte middelen en de verkregen resultaten – in vraag stellen om hun impact te meten en de veronderstellingen te valideren die geleid hebben tot de aanwending ervan om ze dan opnieuw door te voeren, te heroriënteren, te versterken of op te geven.

De uitsluitingsverschijnselen meten en de corrigerende maatregelen evalueren wordt een dringende noodzaak, waarmee aan diverse verwachtingen kan worden tegemoetgekomen: die van de regeringen zodat die hun beleid en ingezette middelen kunnen oriënteren, die van de sociale en economische actoren, zodat ze over meer performante beheersmiddelen kunnen beschikken

en die van de begunstigden, zodat die de zekerheid krijgen dat ze niet gediscrimineerd worden. Indien de praktijken op geen enkele manier worden toegelicht, wordt hun rechtvaardiging al te vaak een concept waaraan niet langer geraakt wordt en komt er geen verandering tot de praktijken opnieuw in vraag worden gesteld d.m.v. objectieve elementen.

Natuurlijk is niet alles meetbaar! En metingen kunnen onder bepaalde voorwaarden een gevaar inhouden. Daarom hebben het Centrum en de meewerkende experts, die zich terdege bewust zijn van al die moeilijkheden, een kader opgesteld dat onder meer de adviezen opneemt van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De moeilijkheden doen echter niets af van de noodzaak om een degelijk werkinstrument te voorzien. Het zal immers steeds moeilijker worden om een diversiteitsbeleid te ontwikkelen zonder over de nodige indicatoren te beschikken waarmee concrete en evalueerbare doelstellingen kunnen worden bepaald. Het gaat immers om de geloofwaardigheid van het concept van 'diversiteit'!

2. Seminars antidisdiscriminatiewet

In het kader van het Europese project *'Sensibilisatieprogramma inzake discriminatie en de wetgeving in de strijd tegen discriminatie'* hebben het Centrum, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) en de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van februari tot oktober 2007 een tiental seminars georganiseerd met als doel toelichting te geven bij de inhoud van de antidisdiscriminatiewetgeving in de context van werkgelegenheid. De vier doelgroepen van deze seminars waren preventieadviseurs, vakbonden, werkgevers en juristen.

Bij wijze van inleiding tot deze seminariedagen herinnerde Pierre-Paul Maeter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, aan het volgende: "Het doel van dit initiatief is het op de voorgrond plaatsen van de rol die sociale, economische en gerechtelijke actoren moeten vervullen in de strijd tegen discriminatie op grond van gezondheidstoestand, geslacht, leeftijd, handicap, enz. Het wordt steeds duidelijker dat discriminatieprocessen nefast zijn voor de economische wereld en in het bijzonder voor de arbeidswereld. Discriminatie is een rem op zowel economische als sociale ontwikkeling en is een moeilijk te bestrijden plaag, niet alleen in België, maar in heel Europa. De Raad van Europa en de Europese Unie hebben hieromtrent verordeningen en richtlijnen uitgevaardigd."

In ons land werd de nationale wetgeving opgesteld om de strijd aan te binden met discriminatie, met onder andere de wet van 30 juli 1981 tot bestrijding van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet inzake discriminatie op grond van geslacht en, uitgebreider nog, de wet van 25 februari 2003 die betrekking heeft op elke vorm van discriminatie. Het is dus belangrijk om vandaag aandacht te schenken aan discriminatie in de context van werkgelegenheid, evenals aan de stereotypen die leiden tot dergelijk gedrag en aan de bestaande regelgeving en procedures die het mogelijk maken hiertegen te strijden. Het doel van deze seminars is het versterken van de perceptie- en reactiecapaciteit ten opzichte van discriminatie."

Ook Edouard Delruelle, adjunct-directeur van het Centrum, had een boodschap bij de inleiding tot de

seminaries: "Er is een permanente waakzaamheid vereist met betrekking tot discriminatie, zowel in de bedrijfsweld als in de rest van de maatschappij. Daartoe werden nieuwe instrumenten goedgekeurd in mei 2007, die de noties van discriminatie herhalen en aanscherpen evenals de middelen om ze te bestrijden. Het is ook nodig dat men zich bewust wordt van het feit dat er naast de doelbewuste discriminatie ook bepaalde andere soorten van discriminatie bestaan die het resultaat zijn van onbegrip. Deze soorten kunnen op een informeel niveau worden behandeld waarbij men kan aansturen op een mentaliteitswijziging."

Jozef De Witte, directeur van het Centrum, legde op zijn beurt de nadruk op "het belang van informatie over de instrumenten die kunnen worden gebruikt in de strijd tegen discriminatie". Het is in deze context dat de tien seminars werden georganiseerd: ze hebben het mogelijk gemaakt om de sociale, economische en juridische actoren te sensibiliseren voor de bestaande wetgeving, de mechanismen die leiden tot stereotypen en vooroordelen, evenals voor de preventie-instrumenten die ter hun beschikking staan. Daarnaast hebben deze gerichte ontmoetingen ook een uitwisseling van kennis en competenties mogelijk gemaakt op het gebied van de strijd tegen discriminatie.

Een samenvattend document werd opgesteld met betrekking tot deze seminars.²⁰ Dit document heeft als doel een balans op te maken van de onderwerpen aangesneden tijdens de seminars gehouden in 2007 en van belangrijke wijzigingen in de nationale wetgeving in mei 2007. Het behandelt ook de mechanismen die leiden tot discriminatie en de specifieke instrumenten en initiatieven die op het terrein zijn genomen om ertegen te strijden.

Het document heeft bovendien de ambitie een inzicht te bieden in de ideeën en vragen die de seminars bij de deelnemers van diverse achtergronden uit het werksmilieu hebben opgeroepen.

20 Nathalie Cobbaut (Alter) redigeerde dit document. Het is beschikbaar op de website www.diversiteit.be. Dit artikel is afkomstig van de inleiding van dat document.

Het document bestaat uit twee delen: een algemeen deel dat betrekking heeft op een aantal theoretische aspecten over stereotypen en vooroordelen, antidiscriminatie wetten, beschermingsmechanismen en criteria gehanteerd door de wetgeving, evenals over de perspectieven en het openbaar beleid inzake de materie. Het tweede deel handelt over de specifieke gesprekken met de doelgroepen van de seminars, met name preventieadviseurs, werkgevers, vakbonden en sociaaljuridische en gerechtelijke actoren.

Dit rapport richt zich niet alleen tot de personen die hebben deelgenomen aan de seminars, maar tot iedereen die te maken krijgt met wetgeving en voorzieningen inzake discriminatie in het werksmilieu en die de nog te talrijke discriminerende praktijken in deze wereld een halt willen toeroepen.

3. Vertaling antidiscriminatiewet in gebarentaal

Naast het Nederlands, het Frans en het Duits bestaan er in België nog twee aanvullende erkende talen, met name de Vlaamse Gebarentaal en de Gebarentaal van Franstalig België. Deze talen zijn niet zomaar een vertaalde vorm van het Frans of het Nederlands; ze hebben een eigen grammatica en lexicon én zijn de ruggengraat van de cultuur van slechthorenden en doven. Voor veel gebarentaalgebruikers zijn geschreven teksten dan ook erg abstract en moeilijk begrijpbaar.

Overtuigd van het belang om de gemeenschap van doven en slechthorenden te informeren over de antidiscriminatiewet heeft de Dienst Niet-Raciale Discriminatie daarop het idee gelanceerd om in samenwerking met de Federatie van Vlaamse Doven Organisaties en de Franstalige tegenhanger la Fédération Francophone des Sourds de Belgique twee pedagogische en toegankelijke DVD's te ontwikkelen, één in de Vlaamse Gebarentaal en een tweede in de Gebarentaal van Franstalig België. In Gebarentaal en via ondertiteling werden op de DVD's de belangrijkste elementen en juridische principes van de antidiscriminatiewet uitgelegd en is er aan de hand van praktische voorbeelden uitgelegd hoe men het best reageert bij discriminatie en dit kan voorkomen.

De informatieve DVD's worden in de zomer van 2008 verspreid binnen de dovengemeenschappen en kunnen bekeken worden op de website van het Centrum.

4. Brochure 'Discriminatie op de huisvestingsmarkt: hoe kan je reageren?'



In het kader van zijn informatie- en sensibiliseringsacties heeft het Centrum in september 2007 een brochure over discriminatie op de huisvestingsmarkt gepubliceerd en verspreid.

Bij de behandeling van individuele dossiers heeft het Centrum opgemerkt dat een discriminatie melden door slachtoffers als omslachtig wordt ervaren: ze moeten bellen, schrijven, bewijzen verzamelen, terwijl ze eigenlijk hun energie nodig hebben om een nieuwe woning te vinden. Reageren is echter veel eenvoudiger en heeft meer nut dan men wel denkt. Dat wordt bewezen door de informatie en de adviezen in deze brochure.

Deze brochure wil praktische informatie bieden om iedereen te helpen bij het reageren op een eventueel discriminerende situatie in de toegang tot de private woningmarkt.

De brochure richt zich tot de slachtoffers van niet-rationale en raciale discriminatie die ook merkbaar is op de private woningmarkt. De benadering is pedagogisch

en focust op eenvoudige vragen zoals: *Word je gediscrimineerd? Hoe moet je reageren? Hoe kan je weten of je daadwerkelijk gediscrimineerd wordt volgens de wet? Hoe reageer je op een discriminerende advertentie? Hoe moet je reageren indien je getuige bent van een vorm van discriminatie?*

Ook getuigen van dit soort discriminatie of maatschappelijke interveniënten zullen geïnteresseerd zijn in deze brochure. Ze vinden er namelijk:

- › een duidelijke definitie van discriminatie in het algemeen en in de huisvesting in het bijzonder;
- › voorbeelden van de vaakst voorkomende vormen van discriminatie in die sector;
- › praktische informatie om te reageren op een eventueel discriminerende situatie;
- › een voorstel voor een typebrief die gericht kan worden aan de eigenaar van een woning die te huur staat.

De brochure *Discriminatie op de huisvestingsmarkt: hoe kan je reageren?* kan worden gedownload op de website van het Centrum www.diversiteit.be.

Ze kan ook worden besteld bij het Centrum

- › via de telefoon: 0800/12 800
- › via e-mail: epost@cntr.be (met vermelding 'Brochure Huisvesting').

Tegen eind 2008 werkt het Centrum aan een informatiebrochure voor eigenaars van een onroerend goed en iedereen die betrokken is bij de selectie, de verhuur of de verkoop van een onroerend goed.

Deze tweede brochure wil een aantal toelichtingen geven bij vragen die een eigenaar zich kan stellen en zal op drie onderwerpen focussen:

- › de bekommernissen van eigenaars waarmee het Centrum in het kader van zijn werkzaamheden geconfronteerd werd;
- › een juridische toelichting bij elke bekommernis;
- › een reeks voorstellen en aanbevelingen.

Ook deze brochure zal beschikbaar zijn op de website van het Centrum www.diversiteit.be.

5. Studiedag ‘Raciaal geweld’

Statistische gegevens over raciaal geweld, voor zover voorhanden, roepen vaak discussie op, onder andere vanwege de zogenaamde onderrapportage: slechts een klein deel van de geweldplegingen worden zichtbaar in statistieken, onder andere omdat slachtoffers vaak géén aangifte doen.

Het Centrum heeft sinds de wet van 25 februari 2003 voornamelijk te maken met gerechtelijke dossiers waarin het aspect racisme gelinkt is aan ‘slagen en verwondingen’.

Ook in 2007 zette deze trend zich voort: het is te vroeg om daaruit af te leiden dat het racisme gewelddadiger wordt, dan wel of dergelijke dossiers vroeger enkel voorkwamen onder het aspect ‘slagen en verwondingen’ en het racistisch motief statistisch niet zichtbaar was.

Om de officiële rapportage te optimaliseren, trad op 3 april 2006 de richtlijn COL 6/2006 in werking. De omzendbrief COL6/2006 voor een betere identificatie van door racisme geïnspireerde misdrijven, tracht onder meer systematisch meer inzicht te krijgen in de problematiek van racistisch geweld. Deze richtlijn bepaalt dat een politieagent die een inbreuk met racistisch of xenofob karakter vaststelt, naast de gebruikelijke code van deze inbreuk (notitienummer 56), ook kan aanduiden dat het om racisme gaat (variabel ‘context’ in tabel 3 van 1.4.2. Analyse van meldingen volgens discriminatiegronden).

Op 27 november 2007, organiseerde het Centrum een seminarie over raciaal geweld met verschillende vertegenwoordigers van politiediensten en parketten. Meer dan anderhalf jaar na de inwerkingtreding van de COL6/2006 was dit een uitgelezen moment om te evalueren of de politiediensten en parketten deze misdrijven op een geschikte manier behandelen en of de parketten betrouwbare statistieken kunnen weergeven (Cf. 1.4.2 Analyse van meldingen volgens discriminatiegronden, tabel 3).

Het genereren van politiegegevens over raciaal geweld blijkt géén eenvoudige bezigheid. Een van de problemen is het feit dat de benodigde informatie niet erg toegankelijk is in de bij de politie gehanteerde informatiesystemen. Daardoor kan het bijbrengen

van de benodigde informatie een arbeidsintensieve aangelegenheid zijn waaraan meer of minder prioriteit kan worden gegeven. Hoewel er bij de politie en parketten met de COL6/2006 belangrijke aanzetten zijn gegeven, is de inventarisatie nog helemaal niet uitgekristalliseerd (zoals blijkt uit de cijfers in de kolom uit diezelfde tabel).

Verder worden racistische voorvallen soms anders benoemd. Wie bepaalt wat het incident inhield? De politie of het slachtoffer? De politie kan het aanbrengen van een hakenkruis op een woning van een allochtoon benoemen als vandalisme, terwijl het slachtoffer het eerder als een bedreiging met racisme als verzwarende omstandigheid kan zien. In deze context is de benadering vanuit de U.K., zoals die tijdens het seminarie aan bod kwam, interessant: elk incident dat het slachtoffer als racisme aanvoelt, wordt als dusdanig geregistreerd.

Indien de cijfers laag blijven, is het vermoedelijk eerder een indicatie van de lage prioriteit die aan de dataverzameling wordt toegekend. Op parketniveau worden dossiers met als voornaamste tenlastelegging racisme aan de referentiemagistraat racisme toebedeeld, dit in tegenstelling tot dossiers van hate crimes die niet gecentraliseerd worden bij de referentiemagistraten. Uit het seminarie bleek dat de betrokken politie- en justitiediensten wel degelijk gegevens verzamelen, maar dat deze informatie vaak onvolledig is en niet gepubliceerd wordt. Het Centrum zal er daarom op aandringen om dergelijke informatie in de toekomst systematischer te verzamelen én te publiceren.

Het zou daarnaast nuttig zijn om gezamenlijke bijeenkomsten te organiseren tussen enerzijds de referentiemagistraten racisme onderling en anderzijds de referentiemagistraten racisme en politiediensten. Immers, bij lezing van dossiers duiken bepaalde namen en organisaties regelmatig op. Een meer diepgaande analyse zou kunnen aantonen dat bepaalde dossiers van raciaal geweld niet langer als geïsoleerde, aparte incidenten moeten beschouwd worden, maar wel degelijk gestuurd worden vanuit een bepaalde organisatie. Zo namen minderjarigen uit Tienen die een Slowaakse asielzoeker levensgevaarlijk verwonden, deel aan bijeenkomsten van Blood and Honour. Racistische geweldplegingen in

de omgeving van Brugge kunnen dan weer deels gelinkt worden met een café in Brugge dat gekend staat als een verzamelplaats voor extreem-rechts. Voor sommige gevallen valt een relatie te leggen tussen racistisch daderschap en extreem-rechts. De aantoonbare relatie is meestal een indirecte: het delict kan niet worden toegekend aan een bepaalde organisatie, maar aan personen die deel uitmaken van de organisatie door hun betrokkenheid als aanhanger van de organisatie.

Een relevante vraag betreft voorts de etnische richting van het geweld. In 2007 sprongen naast het antisemitisch geweld ook een aantal dossiers van geweld tegen moslims in het oog (cf. een jonge moslima werd in Antwerpen aangevallen wegens het dragen van een hoofddoek, een schietincident te Lokeren).

Het beeld is dus diverser geworden. Bij racistisch geweld moet men niet meer uitsluitend aan autochtoon daderschap denken, maar ook aan allochtoon daderschap, terwijl het slachtofferschap zowel allochtoon als autochtoon kan zijn.

Er zijn, zeker in België, nog amper gegevens verschenen over wat racistische geweldsmisdrijven bij slachtoffers teweegbrengen, over hun emoties, schokverwerking, stress, hun geneigdheid naar de politie te gaan en hun vertrouwen in de politie. Uit persoonlijk contact met slachtoffers blijkt dat de psychologische impact zéér groot is: zij beseffen dat zij niet alleen geraakt zijn in hun fysieke integriteit, maar ook dat zij uitgekozen werden op basis van hun identiteit.

De buitenlandse sprekers van het seminarie wezen dan ook op het bestaan van specifieke voorzieningen voor slachtoffers van raciaal geweld, nood aan doorgedreven vormingen van politiediensten om hen te wijzen op het belang van een juiste kennis en inschatting van de begrippen 'racisme' en 'xenofobie', en het aanduiden van een vaste contactpersoon discriminatie binnen het korps, zoals dat in Nederland al gebeurt. In België, sinds de inwerkingtreding van COL/6, zullen het inderdaad de leden van de politiediensten zijn die een inschatting moeten maken van het racistische of xenofobe karakter dat gepaard ging met het plegen van een misdrijf zonder dat daarom het misdrijf zelf een inbreuk vormt op de antiracismewet.

6. Religieuze en ideologische kentekens: enkele denkpistes voor een dialoog...

De kwestie van de religieuze en ideologische kentekens, en meer in het bijzonder de islamitische hoofddoek, duikt regelmatig weer op debatten en de dagelijkse realiteit van bedrijven, administraties en scholen. Het Centrum heeft rond die eindeloze debatten steeds een houding aangenomen, gebaseerd op een zo objectief mogelijke analyse van het fenomeen en op de dialoog, in een poging tot een oplossing te komen.

In 2005 heeft het Centrum, tegelijk met de werkzaamheden van de Commissie voor de Interculturele Dialoog, een studie uitgevoerd over het verschijnsel van de religieuze tekens in de Belgische samenleving (*‘Ostentatieve tekens van religieuze of filosofische overtuigingen in het openbare leven’*)²¹. Op dit ogenblik werkt het Centrum aan een document dat de diverse actoren in de samenleving (overheidsdiensten, werkgevers, vakbonden, schooldirecties, enz.) en de burgers in het algemeen wil informeren over hun rechten en hun plichten, en dat de overheidsinstanties wil helpen om deze kwestie zo constructief mogelijk aan te pakken. Hierna volgen de belangrijkste richtlijnen.

Wat is een religieus of ideologisch teken?

Elk voorwerp, afbeelding, kledingstuk, praktijk, (al dan niet ostentatief) symbool dat een religieuze of ideologische overtuiging uitdrukt voor diegene die het teken ‘geeft’, maar ook voor diegene die het teken ‘krijgt’ (er dient immers rekening gehouden te worden met de manier waarop alle onderhandelingspartners een of ander teken ‘interpreteren’. Zo kunnen een hoofddoek, een kippen, een roos rond de pols, een tulband, een hamer en een sikkel, een kruis, een Davidster, een vrijzinnige fakkel, een handje van Fatima, enz., in bepaalde omstandigheden beschouwd worden als religieuze of ideologische tekens, en dus deel uitmaken van het probleem.

Het gaat er niet om te weten of het Centrum ‘voor of tegen’ die religieuze en ideologische tekens is – en nog veel minder of het voor of tegen de islamitische hoofddoek is. De vragen die wij op ons werkingsniveau relevant vinden, zijn de volgende:

- › Wanneer kan het verbod op religieuze en ideologische tekens gerechtvaardigd worden in het kader van de huidige wetgeving?
- › Welke aanbevelingen kan het Centrum doen aan de

actoren in het maatschappelijke leven (in het kader van de huidige wetgeving) en aan de overheid (met het oog op eventuele wetswijzigingen)?

Het gaat erom te weten hoe de vrije meningsuiting, één van de fundamentele vrijheden van de democratie, verzoend kan worden met andere imperatieven, zoals de veiligheid en de openbare orde, de vrijheid van onderneming, de neutraliteit van de Staat (en/of de opvoedende opdracht van het openbaar onderwijs), of de gelijkheid man/vrouw?

“De vrijheid zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uiting te brengen kan aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan deze die bij de wet zijn voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de openbare veiligheid, voor de bescherming van de openbare orde, gezondheid of goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen”. (Art. 9 § 2 van het *Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens*)

De gebieden van het maatschappelijke leven waar de religieuze en ideologische tekens in theorie tot conflicten kunnen leiden zijn de volgende:

- › **De private sfeer (de woning)**
- › **De openbare ruimte (openbare plaatsen, straten)**
- › **Privaatsector (bedrijven, winkels, horeca, enz.)**
 - a. De klanten
 - b. De werknemers
- › **Openbare sector**
 - c. De gebruikers
 - d. De ambtenaren
 - e. De gebouwen

Algemene diensten (gemeentes, administraties, enz.)
Openbare macht (Justitie / Politie / Leger)
- › **Onderwijs**
 - a. Leraren
 - b. Ander personeel
 - c. Leerlingen

Officieel onderwijs
Vrij onderwijs

21 Gepubliceerd in maart 2005. Deze studie kan geraadpleegd worden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be

Over het algemeen primeert het principe van de individuele vrijheid. Zo kan bijvoorbeeld de toegang niet geweigerd worden tot een restaurant, een sportzaal, een kinderdagverblijf, een huisvesting, of een openbare dienst (gemeentelijke administratie, de hoorzaal van een rechtbank, een stembureau, enz.) aan iemand die een hoofddoek draagt, een kippa of het kenteken van een politieke partij. In al die gevallen zou het dan gaan om discriminatie omwille van de religieuze of politieke overtuiging.

Situaties die het minst problemen stellen zijn:

- › de private ruimte (absolute voorrang van de individuele vrijheid);
- › het vrije onderwijs (zeer grote vrijheid van de ‘inrichtende macht’ gewaarborgd door de Grondwet en/of door het statuut van ‘tendensonderneming’);
- › de openbare ruimte (straat, station, openbaar gebouw), hoewel het hier in uitzonderlijke omstandigheden kan gebeuren dat de aanwezigheid van religieuze of ideologische tekens tot problemen van veiligheid (burka) of van openbare orde kan leiden.

Het gebeurt echter dat het beginsel van de individuele vrijheid onverenigbaar wordt met andere principes. Bij onderzoek van de klachten en conflicten over de religieuze en ideologische tekens blijkt dat die bijna allemaal te maken hebben met drie zeer precieze situaties:

- › de werknemers uit de privé-sector (versus de vrijheid van de werkgever en de opvatting die deze heeft over zijn onderneming);
- › de ambtenaren van het openbaar ambt (uit naam van de neutraliteit van de Staat);
- › de leerlingen van het officieel onderwijs (uit naam van de opvoedende opdracht van het openbaar onderwijs).

Het document dat het Centrum in de herfst zal publiceren zal de verschillende en vaak zeer complexe juridische en sociaal-culturele dimensies van elk van die drie domeinen in beschouwing nemen. Hier willen wij ze gewoon even snel overlopen.

De werknemers uit de privé-sector

De regel is de individuele vrijheid. In een vrije markt-maatschappij beschikt de werkgever echter over bepaalde prerogatieven, uit naam van de vrijheid van onderneming. De uitzonderingen op de individuele vrijheid van de werknemer en op het principe van non-discriminatie zijn:

- › de ‘wezenlijke beroepsvereiste’: zo hebben de tendensondernemingen (partijen, Kerken, verenigingen) het recht om van hun werknemers loyaliteit te eisen aan de ethiek van de onderneming;
- › de ‘redelijke en objectieve rechtvaardiging’ (die opgenomen kan zijn in een arbeidsreglement of een huishoudelijk reglement), zoals het verbod van de hoofddoek in een naaiatelier (veiligheid) of in een modeboetiek (‘bedrijfsimago’) (dit laatste begrip is echter omstrede).

Het is belangrijk eraan te herinneren dat volgens de anti-discriminatiewetgeving en een constante rechtspraak, een werkgever zijn werknemers niet mag discrimineren door zich te verschuilen achter het argument dat de klant niet in contact wenst te komen met deze of gene categorie van mensen, of dat hij vereisten zou stellen over de overtuigingen of de maatschappelijke herkomst van die mensen, bijvoorbeeld.

Om de geldigheid van een ‘objectieve en redelijke rechtvaardiging’ te toetsen aan een algemeen verbod van alle religieuze tekens, beveelt het Centrum aan, om een aantal principes toe te passen, die tot de ‘goede praktijken’ behoren:

1. de noodzaak van het verbod in vraag stellen in verhouding tot het nagestreefde doel;
2. de principes van transparantie en motivatie naar de belanghebbenden toe;
3. het principe van overleg;
4. het principe evenredigheid: zo kan bijvoorbeeld het verbod beperkt worden tot de werknemers die in contact komen met het publiek, of die beroepsdaden stellen die een zekere ‘neutraliteit’ vergen (bv.: artsen; bewakers) of die de onderneming ‘vertegenwoordigen’ (bv.: opleiders).

De werknemers in de openbare diensten²²

In welke mate beperkt de neutraliteit van de openbare diensten de individuele vrijheid inzake religieuze en ideologische tekens? Wij kennen veeleer een traditie van exclusieve neutraliteit (de ambtenaren verwijderen hun kenteken tijdens het uitoefenen van hun functie) en niet van inclusieve neutraliteit (de pluraliteit van de overtuigingen wordt gedragen en geregeld door de Staat – zoals in het geval van het godsdienstonderricht in het officieel onderwijs). De teksten die de werking van de Staat regelen zijn echter niet zeer expliciet voor wat betreft de kwestie van de religieuze en ideologische tekens, in die mate dat de verschillende machtsniveaus en administraties in verspreide orde vooruitgaan. De eerste aanbeveling van het Centrum is dan ook een grondwettelijke opheldering te geven van het begrip neutraliteit (en van de concrete gevolgen ervan voor de staatsambtenaren) of desgevallend op het hoogste normatieve niveau.

Bi gebrek aan een dergelijke opheldering beveelt het Centrum aan de administraties en de openbare diensten die aangaande de kwestie een beslissing willen nemen het volgende aan:

1. dat zij zich de dringendheid en de noodzaak om alleen te beslissen in vraag stellen;
2. dat ook hier de principes van transparantie en motivatie worden toegepast;
3. het principe van overleg;
4. het principe van de evenredigheid: een eventueel verbod beperken tot de ambtenaren die in contact komen met het publiek (bv.: loket van een gemeentelijke administratie) of tot diegenen die gezag uitoefenen op het publiek (ambtenaar van de burgerlijke stand, magistraat, professor, enz.).

De leerlingen in het officieel onderwijs

Hier verandert het probleem van aard, want enerzijds is het uitoefenen van de individuele vrijheid hier dikwijls zaak van minderjarigen, waarbij ook het gezag van de ouders een rol speelt en anderzijds zou het principe dat een beperking van deze vrijheid kan rechtvaardigen de tot burgerschap opvoedende taak van het openbaar onderwijs zijn – een begrip dat voor

eindelooze debatten zorgt ...

Het Centrum doet op dit ogenblik dan ook geen uitspraak over de vraag of een Decreet betreffende de religieuze en ideologische tekens – in navolging van de Franse wetgeving – te verkiezen is boven de weg die de Belgische overheid tot nog toe heeft gevolgd, namelijk de scholen autonoom het verbod op het dragen van religieuze en ideologische tekens laten regelen via hun schoolreglement.

Ongeacht de oplossing waard de wetgever en/of de scholen voor kiezen, beveelt het Centrum, voordat er een verbod wordt ingevoerd, weer het volgende aan:

1. een voorafgaande overweging over de educatieve rechtvaardiging van een dergelijk verbod (met andere woorden, de kwestie van de religieuze en ideologische tekens op school mag niet worden opgelost via simpele kledingsvoorschriften);
2. rekening houden met het criterium van de leeftijd;
3. de principes van transparantie en motivatie;
4. het principe van overleg met onderwijsinstellingen in dezelfde regio.

Voor dit probleem stelt het Centrum dan ook geen pasklare oplossingen voor, maar een methodologie en een dynamiek waarbij steeds voorrang wordt verleend aan het wettelijke kader, aan dialoog en overleg ...

Het Centrum hoopt om tegen de herfst een document te voltooien (*'Aanbevelingen over religieuze en ideologische tekens'*) dat de diverse actoren in de samenleving – en in de allereerste plaats de burgers – wil informeren over hun rechten en plichten en dat de overheidsinstanties wil helpen om deze kwestie zo constructief mogelijk te regelen.

²² Volgens ons kan er geen enkele beperking van de individuele vrijheid van de gebruikers worden aangevoerd uit naam van de neutraliteit van de Staat: toegang tot een openbaar gebouw, tot de diensten van het OCMW, tot een stembureau, een hoorzaal, enz.

7. National Contact Point on Integration

Als Belgisch ‘*National Contact Point on Integration*’ speelde het Centrum ook dit jaar - in nauw overleg met de gewesten en gemeenschappen - een centrale rol in de informatie-uitwisseling inzake het Europese Integratiebeleid. Geschraagd door de ‘Common Basic Principles on Integration’ en gericht op een structurele uitwisseling van integratiepraktijken tussen de lidstaten, werden diverse initiatieven vormgegeven. Hier volgt een greep uit de verschillende werkzaamheden.

European website on Integration

Met het oog op een lancering in het najaar van 2008, werden de voorbereidingen voor dit interactieve instrument dit werkjaar getroffen. De analyse- en ontwerpfase werden op de rails gezet door middel van inhoudelijke bijdragen uit de verschillende lidstaten. De *European website on Integration* beoogt een grotere effectiviteit in samenwerking en coördinatie alsook in de uitwisseling van successtrategieën. Het wordt bovendien naar voren geschoven als alternatief op het NCPI-jaarverslag.

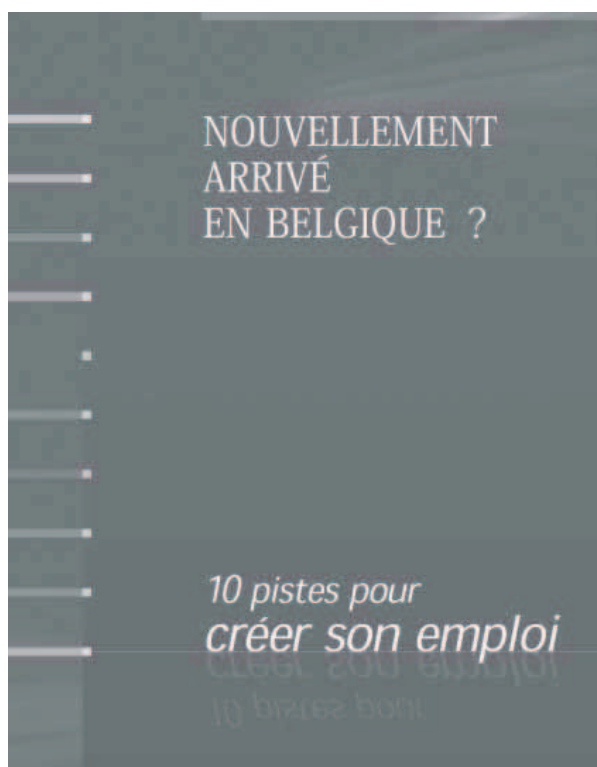
Third Handbook on Integration for policy-makers and practioners

In voorbereiding op de redactie van het *Europese Handboek over integratie voor beleidmakers en uitvoerders* (derde uitgave) werd dit jaar een nieuwe reeks ‘technical seminars’ ingezet. De betrokkenheid van zowel overheden als de ‘civil society’ moet uitmonden in ‘best practices’ die de inhoud van het handboek onderbouwen.

Twee thema’s werden dit jaar al behandeld:

- › Mass media and Integration;
- › The acquisition of nationality, citizenship and promotion of national identity.

8. Heruitgave gids '10 pistes pour créer son emploi'



In 2006 werkte het Centrum samen met de Centres régionaux d'Intégration van Luik en Verviers, met Forem-Espace International te Luik, Lire et Ecrire Verviers en Liège-Huy-Waremme en JOB IN asbl, aan een praktische gids, bestemd voor buitenlanders die onlangs in België waren aangekomen en een eigen zaak wilden beginnen of als zelfstandige wilden werken in het Waalse Gewest.

De nieuwe versie van de gids, die in 2007 een update kreeg, geeft de huidige stand van zaken over de nieuwe bepalingen inzake beroepskaarten voor vreemdelingen, die dateren van juni 2007. De gids '*Nouvellement arrivé en Belgique? 10 Pistes pour créer son emploi*' is enkel in digitale versie verkrijgbaar en kan worden gedownload op de website van het Centrum (www.diversiteit.be.)

9. Nieuwkomers

9.1. Europees Sociaal Fonds

In 2007 liep het federale project ten einde dat ondersteund werd door het Europees Sociaal Fonds (ESF) en dat sinds 2001 gecoördineerd werd door het Centrum. Het project, dat de professionele inschakeling van nieuwkomers beoogde, liep ten einde in Brussel, maar werd gedurende één jaar voortgezet in het Vlaamse en in het Waalse Gewest.

Even ter herinnering: gezien de professionele inschakeling tot de bevoegdheid van elk Gewest behoort, werd het federale project opgesplitst in drie gewestelijke subprojecten die diverse vormen hebben aangenomen in functie van de plaatselijke institutionele context. De gemeenschappelijke doelstelling bestond erin, om de werkzoekende nieuwkomers te begeleiden voor, tijdens en na de tewerkstelling.

Dit concretiseerde zich in een aantal werkbegeleidingsinitiatieven. In elk Gewest organiseerde de regionale tewerkstellingsdienst (ACTIRIS, het vroegere Orbem, Forem en VDAB) deze initiatieven, in samenwerking met de actoren uit het middenveld.

Begin 2007 richtten de Centres d'Intégration van Luik en Verviers de *'Service de mise à l'emploi et d'accompagnement'* op. Deze jobcoachingdienst biedt een individuele begeleiding van werkzoekende nieuwkomers, bestaande uit hulp aan de nieuwkomers (bij het zoeken naar werk, op het ogenblik van de aanwerving en tijdens de eerste maanden van de tewerkstelling) en aan de werkgevers (administratieve problemen, eventueel beheer van conflicten/spanningen). Uit het tussentijdse evaluatieverslag van deze jobcoaching door de EGID van de ULg blijkt dat deze kwaliteitsdienst een doeltreffend middel kan zijn in de strijd tegen discriminatie bij tewerkstelling. Het eindverslag van deze evaluatie zal in de lente van 2008 beschikbaar zijn op de website van het Centrum (www.diversiteit.be).

In maart 2007 organiseerde het Centrum bij de Forem Espace International een bijeenkomst van eerstelijnsactoren (Waalse partners). Doelstellingen van deze bijeenkomst waren:

1. de eerstelijns werkers inlichten over het soort opvolging dat geboden wordt door de jobcoaches;
2. per partner het soort voorgestelde begeleiding voorstellen (stages? Individuele opvolging?) en het soort doelpubliek (geschoold? diploma hoger onderwijs?) zodat de werkzoekende nieuwkomers doorverwezen worden naar de begeleiding die het best aan hun behoeften beantwoordt.

In mei werd er een ontmoeting tussen de kabinetten georganiseerd (de kabinetten Arena, Vienne en Marcourt) op het kabinet van Minister Jean-Claude Marcourt, met het oog op een verlengde gewestelijke financiering van het EFS-project, om de acties van de Waalse partners een blijvend karakter te geven. Na deze ontmoeting werd er een nieuwe vergadering belegd met de Centres Régionaux d'Intégration en de Missions Régionales op initiatief van het kabinet Marcourt. De bedoeling was een meer gestructureerde samenwerking te creëren tussen die verschillende structuren en het belang te bepalen van een uitbreiding van de Luikse ervaring naar andere regio's toe. In de herfst van 2007 hebben de CRI's van Luik en Verviers samen met de MIRE, de OCMW's en de organisaties Lire et Ecrire van Luik en Verviers bij het ESF een aantal projecten ingediend in het kader van de programmering 2007-2013.

De ontmoetingen die in de herfst van 2007 door het Centrum werden georganiseerd tussen de Waalse en de Vlaamse partners – de ene in Luik en de andere in Antwerpen – waren telkens een gelegenheid om hun infrastructuur, hun personeelsbestand en werkstructuur toe te lichten en van gedachten te wisselen over hun respectievelijke werkmethodes en –benaderingen inzake begeleiding en tewerkstelling van nieuwkomers.

Het project werd afgesloten met een seminarie dat op 13 december 2007 in Brussel werd georganiseerd *'Nieuwkomers: welke perspectieven op werk?'* waarop niet enkel alle Brusselse, Waalse en Vlaamse projectpartners aanwezig waren, maar ook een aantal experts op het vlak van tewerkstellingsbegeleiding.

Het seminarie dat georganiseerd werd onder de vorm van themaworkshops behandelde in de eerste plaats het standpunt van de ondernemingen voor wat betreft

de tewerkstelling van nieuwkomers: *Wat is de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt? Welke troeven bieden de nieuwkomers voor de ondernemingen? Welke zijn de knelpuntberoepen? Vormt het ondernemerschap een mogelijke uitweg?*

Voorts werden er een aantal workshops gewijd aan de problemen die de werkende nieuwkomers zelf ervaren op het vlak van professionele inschakeling: verwachtingen, belevenissen, lange of minder lange aanpassingsprocessen. *Hoe worden de in het buitenland opgedane vaardigheden en ervaringen gevaloriseerd? Hoe staat het met de gelijkwaardigheid van de diploma's en de validering van de vaardigheden?* Ook de opleiding en de methodes inzake tewerkstelling-begeleiding werden tijdens die workshops uitvoerig behandeld. Zonder de genderdimensie te vergeten, die gedurende de hele dag aan bod kwam.

De sociale partners en de beleidsverantwoordelijken werden verzocht om te reageren op de debatten tijdens de workshops.

Tijdens die dag kregen alle Brusselse, Waalse en Vlaamse partners ook de gelegenheid om de acties voor te stellen die zij dankzij het project doorgevoerd hadden; dit gebeurde via infostands die voor het publiek toegankelijk waren.

Het verslag van dit seminarie zal beschikbaar zijn op de website van het Centrum (www.diversiteit.be).

De gids *'Nouvellement arrivé en Belgique? 10 Pistes pour créer son emploi'* werd bijgewerkt (cf. supra) en is ook te vinden op de website van het Centrum (www.diversiteit.be).

En ten slotte liet het Centrum in het kader van zijn beoordelingsmissie overgaan tot een globale beoordeling van de projecten in Brussel en Wallonië door het Centre de sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation van de ULB (deze evaluatie kan gelezen worden op de website van het Centrum (www.diversiteit.be)).

Deze evaluatie stelt enkele denkpijlers voor om bepaalde lijnen van het project *'Développement des*

opportunités professionnelles des personnes primo-arrivantes' te verbeteren, te consolideren en te wijzigen. In de beoordeling wordt bijvoorbeeld vastgesteld dat de duidelijke aanwezigheid van vrouwen in beide projecten wel degelijk het feminiseringsproces van de buitenlandse bevolking in België bevestigt (het aantal migrantenvrouwen neemt toe en de vrouwen die meekomen wensen zich vaak te integreren op de arbeidsmarkt). Aan vrouwen en mannen een gelijke toegang bieden tot de maatregelen van professionele inschakeling is echter niet voldoende om de ongelijkheid weg te werken die nog steeds aanwezig is in de samenleving. Het feit dat bij het begin van het traject de vrouwen even talrijk zijn als de mannen bewijst niet dat er rekening gehouden werd met de genderdimensie, want aan het einde van het traject kunnen de vrouwen die een job in de wacht slepen op de vingers van één hand geteld worden. De genderdimensie beperkt zich bovendien niet tot de doorverwijzing van vrouwen naar opleidingen die leiden tot 'vrouwelijke' beroepen in de dienstverlening, de schoonmaak, enz. Het is voorname-lijk dat soort arbeid dat toegankelijk is voor vrouwen, in het bijzonder dan de minst gekwalificeerde of ondergeschikte taken.

Uit de evaluatie blijkt bovendien dat de meerderheid van de nieuwkomers tweetalig of zelfs drietalig is. Dit talenkapitaal zou moeten kunnen bijdragen tot een gemakkelijker integratie van de nieuwkomers in een maatschappij die zowel multicultureel als meertalig is en zou dus des te meer moeten worden gevaloriseerd.

Ook het onderwijsverleden en de in het land van herkomst opgedane beroepservaring zouden meer gevaloriseerd moeten worden: sommige nieuwkomers kunnen hun diploma niet laten erkennen of hun professionele vaardigheden en beroepservaring niet laten valoriseren (de homologatieprocedure van diploma's laat de erkenning van alle diploma's niet toe en de valideringsprocedure voor bekwaamheden geldt niet voor alle beroepen). De beroepsinactiviteit waartoe nieuwkomers verplicht worden, verslechtert hun kwalificaties nog verder, wat de toegang tot tewerkstelling nog meer bemoeilijkt. Deze hindernissen zouden gedeeltelijk kunnen worden weggewerkt door het organiseren van aanvullende en versnelde opleidingen waarmee de gelijkwaardigheid van diploma's of het

verkrijgen van bekwaamheidstitels gegarandeerd kunnen worden. Ook zou het homologatiemechanisme kunnen versoepeld worden en de lijst met beroepen waarmee een bekwaamheidstitel verkregen kan worden, kunnen worden uitgebreid.

Bovendien is de groep vreemdelingen die op het Belgische grondgebied aankomen steeds beter gekwalificeerd en gediplomeerd (ongeacht de herkomst).

Uit de evaluatie blijkt ten slotte dat de opleidings-trajecten, de stages, het opstellen van een bekwaamheidsbalans en andere ‘voorbereidende’ procedures de toegang tot of de terugkeer naar het beroepsleven uitstellen. Zou een onmiddellijke tewerkstellingsprocedure de integratie van nieuwkomers niet kunnen versterken? Zou er tegelijkertijd niet kunnen worden gewerkt met maatregelen die gericht zijn op de tewerkstellingsmogelijkheden (advies, informatie, hulp bij het professionele project, seminarie ‘actief werk zoeken’ of alfabetisering, bekwaamheidsbalans, CV, enz.), en met concrete maatregelen en experimenten die een directe tewerkstelling van de nieuwkomers beogen?

Uit de ervaring met het project ‘*Développement des opportunités professionnelles pour les primo-arrivants*’ dat gedurende zes jaar door het Centrum werd gecoördineerd, heeft elke deelnemende partner geleerd dat er een specifieke ervaring dient te worden opgedaan in de tewerkstellingsbegeleiding van een bepaalde groep nieuwkomers, zoals er ook specifiek dient te worden gewerkt aan de juridische en administratieve problemen die gesteld worden rond de tewerkstelling van vreemdelingen. Doordat het project over zo’n lange periode liep, kon het worden bijgesteld, konden de methodes worden heraanangepast en de doelstellingen opnieuw bepaald, rekening houdend met de ervaring en de praktijken van de instellingen. De langdurigheid heeft aan de deelnemers ook de kans geboden om afstand te nemen van hun praktijken en kennis te nemen van de verkregen resultaten. Ze kregen voldoende manoeuvreerruimte om hun rol te differentiëren, doelstellingen te bepalen, samen projecten te plannen, het werk te verdelen en samen een evaluatiesysteem uit te werken van hun acties.

Op dit ogenblik zetten de partners de acties verder die zij hebben opgestart in het kader van het project; de

Waalse partners hebben samen een aantal projecten ingediend bij het ESF in het kader van het programma 2007-2013.

9.2. New in Town

Nieuwkomers op weg helpen



Om snel aansluiting te vinden bij hun nieuwe leefomgeving zijn nieuwkomers op zoek naar allerlei informatie. Ze stellen zich een hele reeks concrete vragen over hun verblijf in België, wonen, werken, gezondheid, onderwijs, enz. De antwoorden op die vragen zijn vaak afhankelijk van hun huidige verblijfsstatuut. Hoewel een snel en correct antwoord op deze vragen voor hen erg belangrijk is, vinden ze niet altijd de weg naar de juiste diensten die hen hiermee kunnen verder helpen. Ook personen uit hun onmiddellijke omgeving moeten hen vaak een antwoord schuldig blijven.

In 2004 stelde het Centrum de website www.newintown.be voor om op deze vragen een antwoord te bieden. In 2007 heeft het Centrum deze website vernieuwd en geactualiseerd. Nieuwkomers kunnen er terecht voor concrete, toegankelijke en gepersonaliseerde informatie over de belangrijkste domeinen van hun dagelijkse leven.

Toch is het niet vanzelfsprekend dat elke nieuwkomer toegang heeft tot het Internet of al voldoende het Frans of Nederlands beheerst om de website zelfstandig te raadplegen. Newintown.be wil daarom de doelgroep

verruimen tot diegenen die van ver of nabij, informeel of beroepsmatig met nieuwkomers in contact komen: de trajectbegeleider op het onthaalbureau, de medewerker op een sociale dienst, de trainer van de lokale voetbalclub, vrienden en familie, buurvrouw of buurman, leerkracht of brugfiguur, enz. Elk van hen kan met de juiste informatie of een gerichte doorverwijzing de nieuwkomer een duwtje in de rug geven. In dat opzicht doet newintown.be dienst als een oriëntatiemiddel.



DEEL **3**

**ONDERZOEKEN
EN BELEIDS-
AANBEVELINGEN**

I Onderzoeken



1. Toegankelijkheidsstudie van openbare gebouwen voor personen met een handicap

Synthese van de studie over de toegankelijkheid van openbare gebouwen voor personen met een beperkte mobiliteit (vaststellingen en aanbevelingen)

Het waarom van deze studie

De helft van de klachten op basis van een handicap komt uit de sector van goederen en diensten (huren van een appartement, vervoer, vrije tijd, winkels, openbare diensten, enz.). Afhankelijk van de jaren hebben 20 tot 30% van die dossiers te maken met de ontoegankelijkheid van een goed of een dienst. Het Centrum heeft inderdaad moeten vaststellen dat mensen met beperkte mobiliteit het moeilijk en soms onmogelijk vinden om toegang te hebben tot en gebruik te maken van bepaalde gebouwen: (gemeentelijke) administraties, infrastructuur voor sport en vrije tijd, scholen, bioscopen, restaurants, hotels, banken en postgebouwen, kassa's in supermarkten, gezondheidsdiensten, liften of vervoersinfrastructuren. Het aantal personen dat te maken krijgt met die problemen van ontoegankelijkheid van bepaalde gebouwen bedraagt zowat 30%! Het gaat om mensen met een fysieke, zintuiglijke of mentale handicap, maar ook om bejaarden, ouders met een kindwagen, mensen met een tijdelijke fysieke handicap ingevolge een verkeers- of een sportongeval, enz.

Als onafhankelijk federaal orgaan heeft het Centrum gepoogd te vernemen hoe het op het terrein staat met de toegankelijkheid van openbare gebouwen voor personen met een beperkte mobiliteit (administraties, gemeentelijke diensten, culturele centra, enz.). Het Centrum heeft dan ook ontmoetingen georganiseerd met alle betrokken actoren (verenigingen van mensen met een handicap, architecten, overheidsinstanties die bevoegd zijn inzake toegankelijkheid, enz.).

Het Centrum stelde vast dat, zelfs indien er al aanzienlijke inspanningen werden gedaan – dankzij onder meer het constante werk van de verenigingen - (expertises, websites, opleidingen, publicaties, enz.) en bepaalde gemeentes en gewesten de nodige bereidheid aan de dag leggen, de inspanningen niet steeds even goed gecoördineerd of gekanaliseerd zijn.

Er werden diverse elementen bestudeerd:

› Betreffende de bestaande reglementering over de toegankelijkheid van openbare gebouwen

Hoewel de Belgische wetgeving inzake toegankelijkheid van openbare gebouwen overvloedig is:

- › blijft ze te lastig: ze is niet steeds gekend, wordt niet altijd toegepast, niet altijd nageleefd, wordt weinig of niet gecontroleerd of gesanctioneerd;
- › heeft ze geen betrekking op bestaande gebouwen: de reglementeringen (van het type G.S.V.²³ en C.W.A.T.U.P.²⁴) beogen nieuwe gebouwen en bestaande gebouwen indien er belangrijke renovaties moeten worden uitgevoerd (onderworpen aan een stedenbouwkundige vergunning);
- › valt ze onder gewestelijke bevoegdheid en ontbreekt het soms aan samenhang en coördinatie.

Het Centrum beveelt het volgende aan:

- › dat er op alle niveaus een dwingende en beter gecoördineerde reglementering komt inzake toegankelijkheid van openbare gebouwen voor personen met een handicap;
 - › dat er een wettelijke verplichting wordt ingevoerd (bv. een normatief decreet per gewest – actieplannen vanwege de bevoegde ministers) voor het geleidelijk aan toegankelijk maken van de bestaande gebouwen en meer bepaald eerst die gebouwen waarin een openbare dienst is ondergebracht.
- › **Betreffende de acties en andere initiatieven inzake toegankelijkheid vanwege de bevoegde overheidsinstanties**

De overheid onderneemt heel wat acties en initiatieven met het oog op een betere toegankelijkheid van de bebouwde omgeving. Wat echter de nieuwe

23 G.S.V.: Gewestelijke Stedenbouwkundige Verordening die van toepassing is op het gehele grondgebied van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest.
24 C.W.A.T.U.P.: Code Wallon de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et du Patrimoine.

gebouwen betreft (of die belangrijke renovaties zullen ondergaan), die onderworpen zijn aan een aanvraag tot stedenbouwkundige vergunning, werd er een gebrek aan opleiding vastgesteld bij de ambtenaren die de vergunningen moeten toestaan, evenals een gebrek aan controle op de wettelijke voorschriften inzake toegankelijkheid, bij het niet naleven van die bepalingen worden de sancties onvoldoende toegepast en ten slotte is er een gebrek aan personeel (en aan beschikbare middelen) om de toegankelijkheid te controleren en te doen naleven.

Het Centrum beveelt het volgende aan:

- » een harmonieuze samenwerking tussen de gewesten (via het uitwisselen van goede praktijken) om een coherent en gecoördineerd beleid op punt te stellen inzake toegankelijkheid (eventueel via samenwerkingsakkoorden);
- » het doorvoeren door de diverse overheidsniveaus van een systematische screening van openbare gebouwen, meer bepaald die gebouwen waarin een openbare dienst is ondergebracht;
- » de meer systematische ontwikkeling door de gewestelijke overheden, van een aanmoedigingsbeleid tot het toegankelijk maken van bestaande gebouwen, door hiervoor de nodige fondsen vrij te maken (financiële incentives);
- » het sensibiliseren en verplicht opleiden betreffende toegankelijkheid van de ambtenaren die stedenbouwkundige vergunningen afleveren;
- » dat de overheidsinstanties van de bouwpromotoren eisen dat zij verplicht rekening moeten houden met de toegankelijkheid (door bijvoorbeeld aanbestedingen te weigeren waarin de regelgeving rond de toegankelijkheid niet word nageleefd).

› **Meer in het bijzonder betreffende de gemeentes**

De gemeentes spelen een zeer belangrijke rol op het vlak van toegankelijkheid. Doordat ze uitgebreide bevoegdheden hebben en dicht bij de burgers staan, kunnen ze snellere en concrete beslissingen nemen om ieders toegang tot de bebouwde omgeving te garanderen. Ondanks de vele initiatieven klagen vele burgers nog over een gebrek aan toegankelijkheid, met name in de bebouwde omgeving.

Het Centrum beveelt het volgende aan:

- » het organiseren van opleidingen van onthelend personeel dat gesensibiliseerd werd voor beperkte mobiliteit (en onder meer voor gebarentaal);
 - » de intensivering van de informatie en de systematische opleidingen van de stedenbouwkundige ambtenaren voor wat betreft de vereisten inzake toegankelijkheid;
 - » een strengere controle door de stedenbouwkundige ambtenaren van de toegankelijkheidsregels op het ogenblik dat de stedenbouwkundige vergunningen worden afgeleverd, het invoeren van controles tijdens de werken en de verplichte controle op het naleven van die regels bij de oplevering van de werken;
 - » het ter beschikking stellen door de gemeentes van meer aanzienlijke middelen met het oog op het realiseren van de toegankelijkheid;
 - » de systematische oprichting door de gemeentes van adviesraden en/of -commissies waaraan wordt meegewerkt door personen met een beperkte mobiliteit en onder meer door Adviescommissies voor Ruimtelijke Ordening;
 - » het toegankelijk maken door de gemeentelijke overheden van de voetpaden en het stadsmeubilair;
 - » het vastleggen van politieverordeningen ten overstaan van de brandweerdiensten die het naleven van de toegankelijkheid van een gebouw door personen met een beperkte mobiliteit opleggen in het geval van evacuatie.
- › **Op niveau van de architecten en andere beroepscategorieën uit de bouwsector**

Architecten en andere vaklui uit de bouwsector spelen een cruciale rol op het vlak van toegankelijkheid: zij ontwerpen en bouwen een gebouw dat al dan niet toegankelijk is. Spijtig genoeg zijn weinig van hen gesensibiliseerd en opgeleid op het vlak van toegankelijkheid.

Het Centrum beveelt het volgende aan:

- » de verplichte invoer van de toegankelijkheid in de cursussen op de scholen voor architecten;
- » de verplichte introductie van een sensibilisering/opleiding tot toegankelijkheid in alle andere lesprogramma's die met constructie te maken hebben: in het algemeen, technisch en beroepsonderwijs voor zowel ingenieurs, ondernemers, werfleiders en veiligheidscoördinatoren als voor alle andere beroepen die worden ingezet bij de aanleg van de gebouwde omgeving.

› **Veiligheid en handicap, eveneens een kwestie van toegankelijkheid**

Veiligheid, onder meer brandbeveiliging, is een belangrijke zorg van personen met een beperkte mobiliteit. Onze wetgeving inzake brandbeveiliging bevat echter geen enkele bijzondere bepaling voor wat de bescherming van die mensen betreft. In afwachting dat de wetgeving wordt aangepast, zouden er dringend een aantal maatregelen genomen moeten worden die personen met een beperkte mobiliteit een verhoogde veiligheid garanderen in openbare gebouwen: sensibilisering van de brandweer, gemeentelijke verordeningen voor die diensten die deze verplichten om rekening te houden met de evacuatie van personen met een beperkte mobiliteit, advies van de brandweer over de evacuatie van die personen die bindend zijn voor de overheidsinstanties die de stedenbouwkundige vergunningen, exploitatievergunningen en subsidies geven.

› **Toegankelijkheid, een bron van meerwaarde?**

Het toegankelijk maken van een gebouw voor personen met een beperkte mobiliteit heeft ook een economisch belang. Een toegankelijk gebouw zorgt ervoor dat de uitbater meer klanten krijgt. Personen met een beperkte mobiliteit vertegenwoordigen zowat 30% van de bevolking, zonder rekening te houden met het feit dat een toegankelijk gebouw aan iedereen extra comfort en veiligheid biedt. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht is toegan-

kelijk bouwen niet duurder en het ontbreekt de aanpassingen zeker niet aan de nodige esthetica.

Besluit

- › Systematisch de bestaande regelgeving inzake toegankelijkheid toepassen, respecteren, controleren en sanctioneren – die regelgeving aanpassen en verbeteren, en dit moet dringend gebeuren voor de regelgeving inzake brandbeveiliging;
- › De bestaande gebouwen systematisch en geleidelijk aan screenen en toegankelijk maken, met voorrang voor de gebouwen waarin een openbare dienst is ondergebracht;
- › De opleiding tot toegankelijkheid verplicht maken voor alle beroepen in de bouwsector en de veiligheid;
- › Op alle niveaus de sensibilisering en opleiding tot toegankelijkheid voortzetten, met name voor de ambtenaren bij stedenbouw en ruimtelijke ordening;
- › Alle overheidsinstanties dienen transversaal te werken.

Dit volledige verslag kan worden nagelezen en gedownload op de website van het Centrum (www.diversiteit.be).

2. Studie ‘Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de antidiscriminatiewetten’

Uit de praktijk van het Centrum blijkt dat er nogal wat structurele knelpunten of toch minstens onduidelijkheden bestaan in de verhouding tussen het arbeidsrecht en de antidiscriminatiewet, en dan in het bijzonder wat betreft de thema's ‘gezondheid’ en ‘handicap’. Eind 2006 werd daarom een projectoproep gelanceerd, met het oog op een juridisch onderzoek naar deze problematiek en concrete voorstellen voor de eventuele bijsturing van de actuele regelgeving.

Dit onderzoek werd in 2007 uitgevoerd door het Instituut voor Arbeidsrecht (F. Hendrickx, A. Rahmé en O. Vanachter van de KUL). Het resultaat is een interessant werkstuk, dat in de toekomst zeker zal worden aangegrepen voor de formulering van concretere beleidsaanbevelingen.

In het eerste hoofdstuk wordt uitgebreid aandacht besteed aan de betekenis en draagwijdte van de begrippen ‘handicap’ en ‘gezondheidstoestand’, die in deze context niet verengd kunnen worden tot bijvoorbeeld specifieke handicaps of aandoeningen, invaliditeitschalen- en percentages, of bekende arbeidsrechtelijke noties zoals de arbeids(on)geschiktheid.

Aangezien de begrippen evenmin gedefinieerd worden door de respectievelijke antidiscriminatiewetten van 25 februari 2003 en 10 mei 2007, is men aangewezen op de (vooralsnog beperkte) rechtspraak hieromtrent, inzonderheid het arrest Chacón Navas van het Europese Hof van Justitie. In dit arrest wordt onder meer gesteld dat een handicap moet worden opgevat als “een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert”, én “waarschijnlijk van lange duur” is.

Tot slot komen in de studie ook de diverse opvattingen binnen de rechtsleer aan bod en wordt er een rechtsvergelijking gemaakt met het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten en Nederland.

Het tweede deel van de studie handelt over het discriminatievraagstuk in het geval van de weigering om ‘redelijke aanpassingen’ te treffen voor een werknemer met een handicap. De Kaderrichtlijn 2000/78/EG voorziet immers in de verplichting voor werkgevers

om, in een concrete situatie en naargelang de behoefte, passende maatregelen te treffen om een werknemer met een handicap in staat te stellen om toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de arbeid. Merk op dat de Belgische wetgever de aanpassingsverplichting heeft uitgebreid naar de andere domeinen waarop de antidiscriminatiewet van toepassing is.

In het onderzoek wordt ingegaan op diverse aanpassingsmogelijkheden, alsook op de beoordeling van enerzijds het ‘passend’ en anderzijds het ‘redelijk’ karakter ervan. Verder wordt vastgesteld dat er geen specifieke procedure is voorzien voor de totstandkoming van redelijke aanpassingen, wat volgens het Centrum in sommige situaties een reële lacune uitmaakt (cf. infra).

Vervolgens komt de verhouding aan bod tussen de antidiscriminatiewetgeving en diverse arbeidsrechtelijke normen die voorzien in een gedifferentieerde behandeling. Waar er ten tijde van de (oude) antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 verschillende opvattingen bestonden over de onderlinge hiërarchie van deze bepalingen, werd in de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 een zogenaamde vrijwaringsclausule opgenomen. Direct of indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium, dat door of krachtens een andere wet is vastgesteld, kan daardoor niet betwist worden op basis van de antidiscriminatiewet. Dit belet uiteraard niet dat de conformiteit van deze wetten en besluiten wél nog in vraag kon worden gesteld in het licht van de Grondwet en het in België geldende internationaal recht (inbegrepen Kaderrichtlijn 2000/78/EG).

In het vierde deel wordt ingegaan op de arbeidsrechtelijke notie van ‘arbeidsongeschiktheid’, ten gevolge van ziekte of ongeval. Daarbij wordt specifiek aandacht besteed aan de wetsbepalingen die voorzien in de ‘vereenvoudigde’ beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in geval van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, en hun conformiteit met het verbod om te discrimineren op grond van gezondheidstoestand (dan wel handicap).

Een ander specifiek aandachtspunt is de definitieve arbeidsongeschiktheid, enerzijds als geval van

overmacht waardoor de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, anderzijds als uitgangspunt voor de in het K.B. Gezondheidstoezicht van 28 mei 2003 voorziene procedures tot reïntegratie en aangepast werk. Er wordt in deze context ook gewezen op het recentelijk heringevoerde art. 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet, waardoor de definitieve arbeidsongeschiktheid uit zichzelf geen einde maakt aan de overeenkomst: eerst moet op aanbeveling van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de mogelijkheid tot aangepast of ander werk worden onderzocht. Merk wel op dat deze bepaling nog niet in werking is getreden.

Zoals hoger reeds werd opgemerkt, meent het Centrum dat er sprake kan zijn van een structurele lacune in de wetgeving, indien een strikte toepassing van voornoemde regelgeving tot gevolg zou hebben dat een werknemer met een (arbeids)handicap in de zin van voornoemd arrest Chacón Navas – maar wiens arbeidsongeschiktheid (nog) niet definitief is vastgesteld – ertoe zou leiden dat de verplichting inzake redelijke aanpassingen de facto uit het oog wordt verloren. In de studie wordt dan ook een aanzet gegeven tot verdere stroomlijning van de genoemde arbeidsrechtelijke bepalingen met de antidiscriminatiewet.

Het vijfde hoofdstuk van de studie handelt over gezondheidsbeoordeling bij werving en selectie. Na een inleiding over de invalshoeken van de arbeids-, controle en selectiegeneeskunde (waarbij de aandacht wordt gevestigd op het spanningsveld in de aanwervingsfase tussen de eerste en laatste benadering), wordt ingegaan op de bepalingen van de Wet Verwerking Persoonsgegevens (Privacywet), de CAO nr. 38, de Welzijnswet en het K.B. Gezondheidstoezicht, de Wet Medische Onderzoeken, en uiteraard ook de antidiscriminatiewet.

Op basis van deze analyse worden een reeks overwegingen en conclusies geformuleerd inzake

- › het al dan niet geoorloofd karakter van vragen en onderzoeken naar de gezondheid van (kandidaat-) werknemers;
- › de mate waarin bij het nemen van een selectiebeslissing rekening mag worden gehouden met (informatie over) de gezondheid;

- › de verhouding tussen de antidiscriminatiewet en de andere juridische bepalingen in dit domein. Deze bijdrage heeft de verdienste van een overzichtelijke synthese, en biedt ongetwijfeld voer voor verder debat.

In het zesde en laatste hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de handhavings- en beschermingsmechanismen in de antidiscriminatiewet, zowel burgerrechtelijk als strafrechtelijk.

De studie *Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de antidiscriminatiewetten*, uitgevoerd door het KUL Instituut voor Arbeidsrecht in opdracht van het Centrum kan in elektronische versie (enkel in het Nederlands) gedownload worden via de website van het Centrum (www.diversiteit.be).

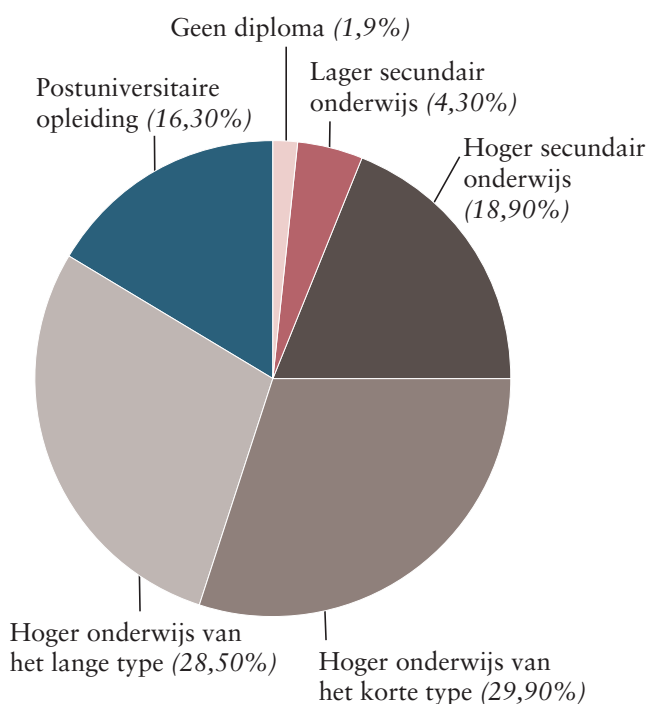
3. Discriminatie van holebi's op de werkvloer

Van de 135 meldingen van discriminatie op grond van seksuele geaardheid die het Centrum in 2007 ontving, hielden er 25 verband met werk. In de meeste gevallen ging het om pesterijen, maar er waren ook een aantal meldingen van discriminatie bij aanwerving en van discriminatoir ontslag. Omdat het Centrum vermoedde dat veel gevallen van discriminatie op de werkvloer niet gesignaleerd werd, liet het Centrum door de Vakgroep Sociologie van Universiteit Gent een kwantitatief onderzoek uitvoeren naar discriminatie van holebi's op de werkvloer.

Het onderzoek bestaat uit twee delen. In het eerste deel worden de resultaten van een vragenlijst die bij Belgische holebi's werd afgenomen onder de loep genomen (Zzzip@work). Daarbij wordt er voornamelijk ingegaan op ervaringen van homofobie op de werkvloer en de gevolgen hiervan. Telkens wordt er gekeken of er significante verschillen terug te vinden zijn voor wat betreft taalgebied, geslacht, leeftijd, opleiding en bedrijfsgrootte. In het tweede deel worden deze data vergeleken met de Belgische data van de SILC (Study on Income and Living Conditions, 2005, Eurostat). Voor Zzzip@work werden dezelfde schalen en vragen gebruikt, waardoor beide onderzoeken perfect te matchen zijn. Gezien de onderzoeksgroep van Zzzip@work vooral uit hoger opgeleiden bestaat, beperkt dit tweede deel zich tot de hoger opgeleide werknemers.

Zzzip@work werd online afgenomen bij 2.497 holebi's, waarvan 1.814 Nederlandstaligen en 683 Franstaligen. De onderzoeksgroep bestaat voor 62% uit mannen en voor 38% uit vrouwen en heeft een gemiddelde leeftijd van 35,5 jaar. De groep bestaat vooral uit hoger opgeleiden: 74% heeft minstens een diploma hoger onderwijs van het korte type. Met betrekking tot de huidige werksituatie vinden we dat drie op vier respondenten werknemer is. Meer vrouwen dan mannen werken deeltijds en er zijn meer mannen die werken als zelfstandige vergeleken met vrouwen. Qua beroep zijn het vooral de mannen die een leidinggevende functie uitoefenen. Vrouwen zijn meer terug te vinden in de publieke sector (overheidsdiensten), mannen in de privé-sector.

Grafiek 1: Opleiding



Vooraleer in te gaan op discriminatie op basis van seksuele geaardheid, ging Zzzip@work na hoe gevoelig de respondenten waren voor dit thema. Uit de resultaten blijkt dat 30% in meer of mindere mate rekening houdt met zijn of haar seksuele geaardheid bij de keuze van zijn of haar werkplek, vooral Franstalige respondenten. Hoger opgeleide holebi's kiezen sneller een bedrijf in een holebivriendelijke omgeving (bijvoorbeeld een grote stad) dan lager opgeleide holebi's. Meer respondenten uit kleinere bedrijven hebben er al eens aan gedacht om een eigen bedrijf op te richten om zo homofobie te vermijden.

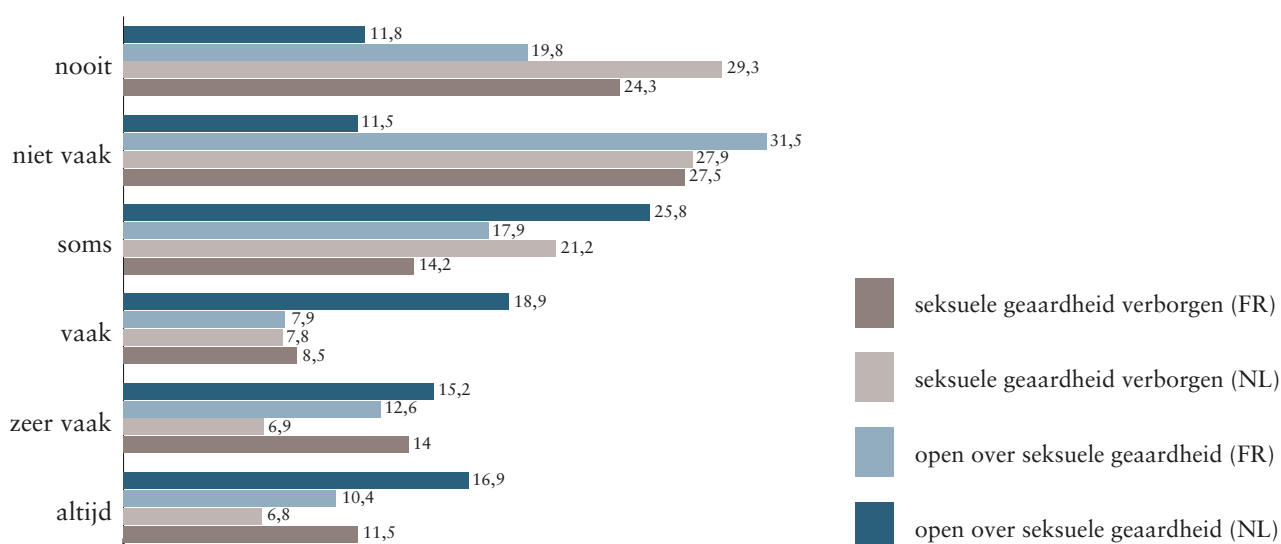
Op de werkplek zijn het vooral de hoogst geschoolden (respondenten die een postuniversitaire opleiding gevolgd hebben), vrouwen en Franstalige respondenten die moeite hebben om openlijk over hun seksuele geaardheid te praten. Deze subgroepen zullen hun geaardheid ook bewust verborgen houden. Coming-out op het werk bleek vooral voor mannen en Franstalige respondenten positieve gevolgen te hebben. Hoger opgeleiden zagen vaker geen verandering volgend op

hun openheid. Degenen die zelfs een achteruitgang rapporteerden, ervoeren dit vooral als een onbehaaglijk gevoel bij de dagelijkse interacties met collega's en leidinggevenden.

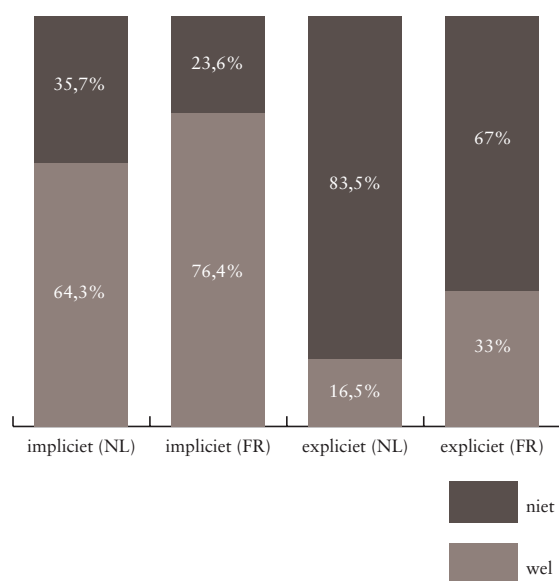
Negatieve gebeurtenissen op de werkvloer werden zowel algemeen als met betrekking tot seksuele geaardheid bevraagd. Algemeen signaleren vooral oudere respondenten negatieve ervaringen. Deze hebben significant meer dan jongere werknemers ervaring met ontslag, het missen van interne promotie, opzijgezet worden wegens organisatorische noden, lagere verloning voor gelijk werk, gereclasseerd, gereffecteerd of gemuteerd worden, en gedwongen ontslag. Mannen hebben meer ervaring met het niet weerhouden worden bij selectieprocedures en het missen van interne promotie. Nederlandstaligen, ten slotte, rapporteren meer dan Franstalige respondenten ontslag en opzijgezet worden omwille van organisatorische noden. Met betrekking tot seksuele geaardheid dan, zien we dat 12% van de respondenten promotiekansen hebben gemist omwille van hun holebiseksualiteit. Mannen scoren op elke vorm van discriminatie hoger. Dit soort discriminatie wordt meer gerapporteerd in middelgrote en grote bedrijven.

Discriminatie gebeurt echter op nog andere manieren. Zzzip@work maakt een onderscheid tussen impliciete en expliciete discriminatie. Impliciete of verdoken homofobie, voornamelijk onder de vorm van geruchten, zinspelingen en spot, wordt door meer dan 65% van de respondenten gerapporteerd. Collega's, directe bazen en het hoger kader blijken de grootste 'pesters' te zijn, en dit vooral in grote bedrijven. Expliciete homofobie komt minder voor. Toch rapporteert 12% van de respondenten dit soort homofobie, vooral Franstaligen, werknemers van grote bedrijven, lager opgeleide en oudere werknemers. Expliciete homofobie doet zich vooral voor onder de vorm van homofobe grappen en persoonlijke (verbale of schriftelijke) homofobe beledigingen. 6% van de Franstalige respondenten meldt zelfs gevallen van verbale dreigingen en 7,6% van de Nederlandstalige respondenten rapporteert fysiek en seksueel geweld. Ook hier zijn de collega's, directe bazen en het hoger kader de 'daders'.

Grafiek 2: Coming-out



Grafiek 3: Homofobie



Ten slotte werd er gepeild naar de gevolgen van zo'n ervaren discriminatie (of men die nu zelf heeft meegemaakt of er getuige van was). Bijna drie vierde van de respondenten reageert met toegenomen voorzichtigheid bij het aanhalen van het privé-leven. Andere veel voorkomende gevolgen zijn angstgevoelens en stress, woede en depressie. Franstalige respondenten vermelden meer angst, woede en voorzichtigheid, oudere werknemers meer depressieve gevoelens. Vrouwen blijken dan weer iets meer tussen te komen wanneer iemand het slachtoffer is van homofobie.

Vaak wordt er gesuggereerd dat holebi's – net zoals vrouwen te maken hebben met een 'glazen plafond' – te maken kunnen hebben met een 'roze plafond'. Hiermee wordt bedoeld dat holebi's als gevolg van hun seksuele geaardheid minder arbeidskansen zouden hebben en lagere inkomens zouden hebben. Dit werd onderzocht in het tweede deel van het onderzoek, waar Zzzip@work gematcht werd met de SILC-data, een steekproef uit de algemene Belgische bevolking.

Holebi's, zowel vrouwen als mannen, kiezen relatief meer voor jobs in het onderwijs, de overheid, kantoren, intellectuele beroepen en in specifieke gezondheidswetenschappelijke jobs. Dit heeft als gevolg dat holebi's

vooral terug te vinden zijn in de publieke sector, waar meer gewerkt wordt met een vast loon. Meer holebi's dan hetero's zitten in een superviserende functie, en hebben bijgevolg een hoger brutoloon. Vrouwen uit SILC kiezen meer voor deeltijds werk dan de vrouwen uit Zzzip@work.

Om effectieve inkomensverschillen na te gaan, werd een regressie-analyse uitgevoerd met heteromannen als referentiegroep. Inkomen wordt positief beïnvloed door factoren als het aantal werkuren, de grootte van het bedrijf, het aantal ondergeschikten en het aantal jaren anciënniteit. Homo's en biseksuele mannen hebben een hoger brutoloon dan heteromannen; lesbiennes en biseksuele vrouwen verdienen evenveel als mannen uit de SILC. Een verklaring van dit inkomensverschil mag echter niet gezocht worden in seksuele geaardheid, maar eerder in factoren die hier nog niet in rekening gebracht zijn, zoals opleidingsniveau en de keuze van sector en de daar geldende lonen. Mochten we over deze data beschikken, verwachten we zelfs dat onder controle van jobcontextuele factoren, het verschil tussen holebi's en de algemene bevolking, helemaal zal verdwijnen.

Aan de hand van de bevindingen uit het onderzoek kunnen een aantal beleidsaanbevelingen geformuleerd worden:

- › Zichtbaarheid van holebi's moet op alle niveaus gestimuleerd worden. Coming-out is vaak moeilijk wanneer men hoog opgeleid is of een hoge functie inneemt (lees: wanneer men veel te verliezen heeft). Ook vrouwen en Franstaligen hebben het moeilijker zich te outen. Bedrijfsleiders, diensthoofden, directies, enz. moeten het initiatief nemen in het promoten van een inclusief beleid. Zichtbaarheid kan bewerkstelligd worden door via folders, affiches of andere communicatiemiddelen boodschappen te verspreiden die holebi's en andere (minderheids)groepen aanmoedigen om in een bepaald bedrijf of in een bepaalde sector te gaan werken.
- › De behoeften van holebiwerknemers kunnen verschillen van werkomgeving tot werkomgeving. Een 'top down'-aanpak (cf. vorig punt) moet gecomp-

bineerd worden met input van informatie van de werknemers zelf ('bottom up'). Holebiwerknemers moeten betrokken worden bij de holebivriendelijke maatregelen die zouden genomen worden.

- › Een proactieve aanpak van discriminatie: holebiwerknemers zijn niet enkel zelf verantwoordelijk voor de aangifte van discriminatie. In de werkomgeving moeten flexibele aangifteprocedures voorhanden zijn die de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de werknemers respecteren.
- › Een organisatiebeleid moet gepromoot worden via training, publiciteit en het verspreiden van informatie. Holebiseksualiteit wordt vaak gezien als een gevoelig thema dat tot de privé-sfeer en niet tot de werksfeer behoort. Daardoor wordt holebiseksualiteit vaak vergeten als een onderdeel van diversiteitscampagnes.
- › Holebiwerkgroepen en -netwerken kunnen een meerwaarde zijn binnen een werkomgeving. Ze zenden het signaal uit dat holebi's een plaats hebben in de werkomgeving en dat zichtbaarheid wordt aangemoedigd. Bovendien kunnen ze ondersteuning bieden aan holebi's die problemen ervaren op het werk met betrekking tot hun seksuele geaardheid.

Voorts resten een aantal onbeantwoorde vragen die verder geëxploreerd moeten worden:

- › 12% van de respondenten heeft promotiekansen gemist. Het is onduidelijk welke invloed dit heeft op de loopbaan van holebi's en in welke mate werknemer en werkgever hier gedeelde verantwoordelijkheid dragen. Het in kaart brengen van discriminatiemanagement door werkgevers en holebiwerknemers is noodzakelijk.
- › Collega's en oversten in grote bedrijven blijken vaak aan de basis te liggen van verdoken en expliciete homofobie. Een kwalitatieve analyse van bedrijfsculturen kan mogelijk de factoren blootleggen die bepalend zijn voor een homofob klimaat.
- › Franstaligen, oudere en lager opgeleide werknemers

worden meer blootgesteld aan expliciete homofobie. Voor het Franstalig landsgedeelte dienen politici initiatief te nemen om te sensibiliseren rond dit thema. Bovendien moet in kaart gebracht worden waarom deze vorm van homofobie er vaak ervaren wordt en waarom holebi's er moeilijk open kunnen zijn over hun seksuele geaardheid. Bij holebi's ouder dan 45 jaar kan stigmamanagement een rol spelen (cf. Godemont, Dewaele & Breda, 2004). Kwalitatief onderzoek kan de ervaringen van personen uit deze leeftijdsgroep in kaart brengen. Daarnaast is er weinig geweten over de beleving en aanvaarding van holebiseksualiteit in beroepsectoren die bevolkt worden door lager opgeleiden. Ook hier dient zich de noodzaak tot verdere exploratie aan.

Deze publicatie kan u terugvinden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be.

4. Forum ‘Media en allochtonen’

Op 28 februari 2007 heeft het Centrum samen met de Journalistenbond AVBB een forum ‘*Media en allochtonen*’ voor mediaprofessionals, organisaties van allochtonen en studenten journalistiek georganiseerd.

- › Op het forum werden de resultaten voorgesteld van een nieuwe studie over de beeldvorming van allochtonen in de Belgische media. Deze studie werd in opdracht van het Centrum en ABVV uitgevoerd door de Vakgroep Communicatiewetenschappen van UGent en de Observatoire du Récit médiatique van de UCL.

Uit dit onderzoek bleek dat allochtonen nog veel te negatief in beeld komen, meestal alleen in verband met berichtgeving over criminaliteit. Meestal wordt er slechts over en door allochtonen gesproken in stereotiepe allochtoon-gerelateerde thema’s (zoals integratie, racisme, vluchtelingthematiek, enz.). Nog te weinig komen allochtonen in andere thema’s (cultuur, fait divers, economie, enz.) en als gewone burgers met een mening of een specialiteit (bv. job, kennis) aan bod, los van hun etnisch-culturele achtergrond.

Dit onderzoek was een eerste stap, maar had zijn beperkingen om budgettaire en tijdsgebonden redenen. Het Centrum en de AVBB vragen dan ook meer middelen voor uitgebreider onderzoek (follow-up onderzoek, ook tijdschriften, huis-aan-huis bladen, ook sport en internationale berichtgeving, enz.) in de toekomst.

- › Daarnaast werd er ook over de noodzaak van actualisering van de ‘aanbevelingen voor de berichtgeving over allochtonen’ gediscussieerd. Deze aanbevelingen dateren van 1994 en waren het resultaat van het eerste onderzoek over beeldvorming over allochtonen in de media dat in 1993 door de UGent uitgevoerd werd. Deze aanbevelingen moeten ook uitgebreid worden verspreid en getoetst aan de journalistieke praktijken op de redactievloer. Uiteraard worden ze ook nog afgetoetst met organisaties van allochtonen.
- › Uit de discussies bleek ook de noodzaak van een uitgebreide terminologielijst over allochtonen. Het

Centrum heeft dan ook al een begin van een woordenlijst op haar website www.diversiteit.be geplaatst, met de bedoeling dit nog verder uit te werken. Deze woordenlijst kan een handige tool zijn voor de journalisten die rond de thema’s werken.

- › Er is nood aan meer kleur in de media. Hiervoor zou een ‘inventaris met allochtone contactpersonen’, een actualisering van wat er in 1994 uitgegeven werd, een stap in de goede richting zijn. Daarnaast roept de journalistenvereniging de allochtonen en hun verenigingen zelf op om nog actiever werk te maken van hun persrelaties en zelf impulsen naar de journalisten toe te geven. Meer allochtone journalisten in alle redacties zou ook goede resultaten geven.

5. Gedwongen huwelijken

In de laatste drie jaar werd het thema van ‘gedwongen huwelijken’ of ‘gearrangeerde huwelijken’ het onderwerp van openbare discussie ten gevolge van een aantal gevallen met dramatische afloop.²⁵

Het Centrum wordt ook aangesproken door jonge allochtone meisjes die geconfronteerd worden met gedwongen huwelijken en door professionelen (PMS, onderwijzers, centra voor gezinsplanning, enz.). *Welke zijn de rechten van deze jonge meisjes? Is het mogelijk om een dergelijke situatie te voorkomen of te verhinderen?* Op dergelijke wijze zijn de vragen geformuleerd.

Het is niet eenvoudig daarop te antwoorden, omdat elke situatie haar eigen complexiteit vertoont en de meerderheid van die jonge meisjes absoluut een breuk of een conflict wil vermijden.

De getuigenissen lieten ons toe de nodige vaststellingen te doen en de volgende beschouwingen te maken.

Vaststellingen

- › **De vrije partnerkeuze behoort tot het persoonsrecht**
De *Universele Verklaring van de Rechten van de Mens*, de internationale verdragen betreffende politieke rechten, burgerrechten en economische, sociale en culturele rechten, de *Conventie ter uitroeiing van discriminatie ten aanzien van vrouwen* en andere conventies met betrekking tot het huwelijk en de rechten van de vrouw die door ons land zijn geratificeerd, bepalen allemaal dat een huwelijk pas kan worden aangegaan bij vrije instemming van beide partners. Dit fundamentele recht moet van toepassing zijn op elk persoon verblijvend op het Belgisch grondgebied, zelfs als dit huwelijk in het buitenland werd aangegaan.
- › **Gedwongen huwelijken zijn een realiteit in ons land**
Dit fenomeen blijft echter slecht gekend en taboe. In tegenstelling tot Frankrijk beschikken we in België niet over statistieken over dit onderwerp. Het is telkens weer doorheen feiten zelf dat het onderwerp

wordt gelanceerd, en dan meer bepaald net vóór de zomervakantie of tijdens de terug-naar-schoolperiode. Het is tot op heden moeilijk uit te maken of het gaat om een tendens in stijgende lijn of dat er eerder sprake is van een groeiende aandacht tegenover dit fenomeen.

- › **Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen een ‘gedwongen huwelijk’ en een ‘gearrangeerd huwelijk’**
Een gedwongen huwelijk bestaat uit de vereniging van jonge vrouwen met mannen die ze niet of nauwelijks kennen en met wie ze niet samen willen leven. We kunnen ervan uitgaan dat er een gedwongen huwelijk in het spel is vanaf het moment dat er drukkingsmiddelen door de familie worden aangewend om het jonge meisje te doen instemmen: affectieve chantage, fysieke dwang, geweld, ontvoering, enz.

De klassieke situatie is deze waarbij jonge meisjes die zoegezegd terugkeren naar hun land van herkomst voor de zomervakantie daar tegen hun wil worden uitgehuwelijkt.

In een gearrangeerd huwelijk worden de kinderen door hun ouders geraadpleegd. In principe gaat de dochter akkoord, en als zij zich enige tijd later toch wil terugtrekken, verklaart zij geen andere keuze te hebben gehad. In feite wordt een gearrangeerd huwelijk ervaren als een gedwongen huwelijk, zelfs wanneer het werd voltrokken met instemming van beide partijen. De klassieke situatie is die van een huwelijk tussen neven en nichten of familieleden behorend tot eenzelfde dorp.

Er bestaan andere gevallen van ‘gedwongen of gearrangeerde’ huwelijken die werden aangegaan teneinde een in het buitenland verblijvende persoon toe te laten te genieten van het verblijfsrecht onder het mom van familiale hereniging.

25 Het geval van de jonge Sadia, slachtoffer van een geval van eerwraak te Charleroi, november 2007.

› **Er zijn verscheidene redenen voor gedwongen of gearrangeerde huwelijken**

In de meeste gevallen gaat het om ouders die hun dochter of zoon willen verzekeren van een ‘goede partij’. Onder ‘goede partij’ moet voor alles begrepen worden een persoon met dezelfde etnische of religieuze achtergrond, en die door de sociale omgeving wordt geaccepteerd.

Het huwelijk wordt ook beschouwd als het resultaat van een goede opvoeding. Jonge meisjes die de verwachtingen van hun ouders sterk hebben ‘verinnerlijkt’ zullen vaak geen andere mogelijkheid hebben dan zich te beperken tot de partnerkeuze die aan de verwachtingen van hun ouders tegemoet komt. Soms dient een dergelijk huwelijk om een verwesterlijking van de dochter tegen te gaan, of om een eind te stellen aan een gemengde relatie (tussen personen van verschillende origine en met een verschillende godsdienst).

Acties en aanbevelingen terzake

Maar weinig wetenschappelijke studies²⁶ hebben de huwelijkspraktijken binnen gemeenschappen van vreemde origine aan een dieper onderzoek onderworpen. Dit is waarom het Centrum en de minister voor Gelijke Kansen Dupont, de Gentse Universiteit in 2006 hebben belast met een onderzoek naar de partnerkeuze en de huwelijksstrategieën binnen allochtone gemeenschappen.

Doelstelling van het onderzoek was inzicht te krijgen in de factoren die de vrijheid van partnerkeuze beperken bij bevolkingsgroepen van vreemde origine. Moslimmeisjes en -vrouwen werden uitgenodigd na te denken, in groep en individueel, over hun eigen voorkeuren en verwachtingen en over de verwachtingen van hun ouders op het vlak van partnerkeuze voor het huwelijk.

Naast de partnerkeuze in het algemeen vormden de met het huwelijk verbonden strategieën onderwerp van discussie. *Hoe positioneren de jonge vrouwen zich*

tegenover het huwelijk en tegenover gearrangeerde of gedwongen vereniging? Wat betekent een gearrangeerd of gedwongen huwelijk voor hen?

De discussies beperkten zich niet enkel tot de visies die deze jonge vrouwen erop na houden, maar gingen evengoed over de uiteindelijke strategie die zij zouden toepassen in een dergelijke situatie. Daarna werd de volledige analyse van deze gesprekken geconfronteerd met de ervaring van de sociale tussenpersonen.

De onderzoeksresultaten werden gepresenteerd en besproken op een studiedag georganiseerd in juni 2006 door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in samenwerking met het Centrum en mondden uit in volgende aanbevelingen:

- › **Preventie naar jonge meisjes en ouders²⁷ toe**
Preventieve en sensibiliserende informatie moet worden verschaft. Folders moeten het jonge meisje informeren over wat zij enerzijds kan doen om een gedwongen huwelijk te verhinderen, en anderszijds over wat ze kan doen als ze zich in een dergelijke situatie bevindt.

Ook moet er een algemene vorming over relaties, seksualiteit en het huwelijk worden georganiseerd in de scholen, dit zowel bij allochtonen als bij autochtonen. Voor de ouders is een zekere steun vereist. Er bestaat reeds een pedagogisch aanbod, dat men zou moeten aanvullen met een interculturele dimensie.

- › **Bijstand om een gedwongen huwelijk te vermijden**
Hiervoor zijn folders en/of brochures nodig, gericht naar de jeugd en naar de sociale tussenpersonen. Op initiatief van het Ministerie voor Gelijke Kansen zal een dergelijke brochure binnenkort verschijnen. Deze brochure is het resultaat van een krachtenbundeling

26 Garcia, A. (2005), “Le mariage = un choix pour la vie?” Dossier de faits et gestes, okt.-nov.-dec. 2004, mariage choisi, mariage subi Henry Ingberg, Brussel, Ministerie van de Franstalige Gemeenschap.
27 Er bestaat reeds een SAMV-brochure Over vakantieliefdes, (on)verwachte trouwpartijen, familiebemoeienissen, informatiebrochure, Brussel.

tussen het Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV), het Centrum en het Centrum voor gezinsplanning 'Josaphat', en wordt gepubliceerd door de Koning Boudewijnstichting.

- › **Het duidelijk identificeren van de eerstelijnsdiensten die de jonge vrouwen te hulp kunnen komen** en het versterken van professionele opvangmiddelen teneinde hen bij te staan.
- › **Samenwerking met het land van oorsprong**

Samenvattend kunnen we stellen dat het Centrum de aandacht legt op het feit dat men geen algemene verdachtmakingen moet koesteren ten overstaan van de betrokken gemeenschappen, maar dat men adequate informatie dient te verstrekken aangaande kwesties die verband houden met de rechten van de persoon.

Het gedwongen huwelijk vertegenwoordigt een aanslag op de fundamentele rechten. Het moet worden veroordeeld als een vorm van geweld tegenover de vrouw.

6. Vrouw zijn, een buitenlandse vrouw zijn: tweevoudige discriminatie inzake tewerkstelling

Vrouwen van vreemde herkomst of vrouwen die afkomstig zijn uit de immigratie krijgen af te rekenen met een tweevoudige discriminatie: ze zijn vrouw én vreemdeling. Ze kampen met dezelfde problemen als alle andere vrouwen (verhouding mannen-vrouwen, toegang tot werk en opleiding, de gezinslast, het combineren van werk en gezin, ongelijk loon, enz.). Maar ze verdienen wel een bijzondere aandacht, omwille van hun persoonlijke parcours en hun ervaring in de migratie of immigratie, wat een impact heeft op hun juridische, sociale en economische positie (hun plaats als vrouw, moeder, echtgenote en werknemer). Ze behoren tegelijk tot de groep van vrouwen die gediscrimineerd worden omwille van hun geslacht (gendergroep) en tot de groep mannen en vrouwen die gediscrimineerd worden op basis van hun etnische herkomst of hun religieuze overtuiging.

Om vooruitgang te boeken in de strijd tegen discriminatie ten overstaan van vrouwen, dient er gestreefd naar een grotere bewustwording van het bestaan van meervoudige discriminatie, zelfs indien vandaag de dag in België de feministen weigerachtig zijn om rekening te houden met de intersectoriële benadering van de discriminatie; dat betekent de gecombineerde impact van de criteria geslacht, maatschappelijke herkomst, ras, etnische herkomst en religieuze overtuiging.

Onze ervaring met klachten die bij het Centrum binnenkomen zet ons echter aan om in die zin verder te werken. Het huidige systeem van klachtenbehandeling vertoont zwakke punten. De klachten worden geklasseerd als manifestaties van één of andere vorm van discriminatie. Anderzijds bestaat er tot op heden geen enkele vorm van jurisprudentie rond meervoudige discriminatie.

Eerste punt: wat opheldering rond die vrouwen. Wie zijn ze?²⁸

- › **Vrouwen van de eerste generatie**
Deze categorie omvat de vrouwen die in de jaren 1960-1970 immigrerden in het kader van de gezinshereniging. Ze kwamen hun echtgenoot vervoegen en hebben er vaak “genoegen mee genomen” om hun kinderen groot te brengen, het huishouden te doen en zich te concentreren op hun gezin. Het gaat voornamelijk om vrouwen uit de Maghreblanden en uit Turkije.
- › **Vrouwen van de tweede en de derde generatie**
Tot deze categorie behoren vrouwen die in Europa geboren zijn of die er als kind aankwamen. Vaak hebben ze een dubbele nationaliteit. Ze hebben altijd in Europa gewoond en er de zeden en gewoontes aangenomen, maar ze blijven sterk gehecht aan hun familiale en maatschappelijke tradities.
- › **Alleenstaande vrouwen die uit eigen beweging geïmmigreerd zijn als autonome economische entiteit**, op zoek naar werk, om hun studies voort te zetten of gewoonweg om te ontsnappen aan de greep van de culturele, religieuze, sociale of politieke dwang (uiterst zelden om in een gezin of met een echtgenoot samen te wonen).

In die drie gevallen bevinden zij zich in het centrum van sociale dominantieverhoudingen die op het geslacht, op de klassen en op de diverse gemeenschappen worden uitgeoefend, waardoor de discriminaties zich gaan opstapelen. Ze worden geconfronteerd met een reeks problemen die hun echtgenoten of broers niet of slechts in veel mindere mate hebben gekend.

Tweede punt: Welke moeilijkheden ondervinden die vrouwen vandaag de dag op de arbeidsmarkt?

De problemen waarmee deze vrouwen te maken krijgen verschillen naargelang van de generaties, het herkomstland of de anciënniteit van de immigratie.

› De vrouwen van de eerste generatie (niet zichtbaar op het werk)

De vrouwen van de eerste generatie kwamen in België aan in het kader van de gezinshereniging en in die tijd stelde het probleem van de toegang tot de arbeidsmarkt zich nog niet. Wat deze generatie vrouwen vooral getroffen heeft, was te vernemen dat hun persoonlijke statuut afhankelijk was van hun nationale recht, een discriminerend familierecht.

› De tweede generatie: slachtoffers van vooroordelen en stereotypes ten overstaan van hun moeders en hoge verwachtingen van het gastland

De jonge vrouwen die hier geboren of als kind aangekomen zijn, lijken een maatschappelijke doorgroei te kennen in vergelijking met hun moeders. Ze spreken de taal van het land, slagen beter in hun studies dan bv. hun broers én ze zijn Belg.

Ondanks die vooruitgang, lijden zij onder de vooroordelen die meegedragen worden door hun moeders en worden zij vaak als slachtoffers beschouwd. Nu er maatschappelijke debatten gevoerd worden rond het 'samen leven', wordt er van hen verwacht dat zij zich inzetten voor een strijd ter bevrijding van de vrouwen, en dat ze zich verzetten tegen hun vaders en broers, die als macho's en onderdrukkers gezien worden.

Anderzijds krijgen ze te maken met discriminatie bij de aanwerving, net zoals hun broers of echtgenoten, maar ze lijken toch makkelijker werk te vinden. Deze generatie vrouwen ondervindt in het werkmilieu ook discriminatie rond het dragen van de hoofddoek.²⁹ De auteur beweert over jonge moslimvrouwen die de hoofddoek dragen dat het niet zeker is "dat de verschillende behandeling die zij krijgen enkel het resultaat is van rassendiscriminatie, maar eerder het gevolg van vooroordelen tegen de islam, waar een groot gedeelte van de Belgische maatschappij zich in terugvindt, een soort discriminatie

die als cultureel of religieus bestempeld kan worden. De perceptie van de hoofddoek in de arbeidswereld zal sterk worden beïnvloed door de polemiek over de hoofddoek die eerst plaatsvond in het schoolmilieu".

› Niet erkennen van het potentieel en de bekwaamheden van nieuwkomers³⁰

De vrouwelijke nieuwkomers – vooral dan diegenen met een schoolverleden, een hogere opleiding en een beroepservaring, klagen over deklassering en het feit dat ze onder hun niveau moeten werken. Van sommigen wordt het diploma niet erkend en ze aanvaarden moeilijk de doorverwijzingen van de diensten voor sociaal-professionele inschakeling. Onze ervaring lijkt aan te sluiten bij de conclusies van het wetenschappelijk onderzoek van de research- en studiegroep Gender en Migratie (GEM – ULB) dat ging over "het gebruik van de wetgeving ter bestrijding van rassendiscriminatie: een genderperspectief".³¹

Het onderzoek laat de aanzienlijke verschillen blijken over de aard van de rassendiscriminaties waar mannen en vrouwen mee te maken krijgen en toont de gemeenschappelijke discriminatiegronden aan (de werksfeer en de huisvesting).

Vrouwen zouden meer zijn blootgesteld aan een relationeel racisme (buurt, werkplaats), aan een opeenstapeling van maatschappelijke handicaps (lager inkomen, kinderen ten laste, precair statuut) en aan het probleem van de hoofddoek. De mannen zouden eerder te maken krijgen met een geweigerde toegang en confrontaties met fysiek geweld.

Er blijken ook verschillen te bestaan in de rol van vooroordelen en stereotypes naargelang van het geslacht. De mannen lijden onder een negatief imago (gevaarlijke kerel, seksistisch en dominant), terwijl de vrouwen gezien worden als onderworpen en soms vervelend (de hoofddoek).

²⁹ Nadia Ben Mohamed, *Les femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi*, ULB, 2003.

³⁰ Cf. "Embauche et obstacles dans l'accès à l'emploi des femmes primo arrivantes", ULB, Estelle Krzeslo, Mejed Hamzaoui, september 2006.

³¹ Onderzoek gevoerd door het Institut de Sociologie van de ULB, Nouria Ouali, Isabelle Carles, 2008.

**2 Reflectie. Vrijheid
van meningsuiting:
van woord tot daad**



Mag men alles zeggen wat men wil, om het even welke mening of idee uiten? Absoluut: de vrije meningsuiting is een fundamentele en onvoorwaardelijke vrijheid en deze vrijheid inperken zou een inbreuk betekenen op één van de essentiële rechten van de democratie. Maar tegelijkertijd ook niet: het is noodzakelijk beperkingen op te leggen aan de vrijheid van meningsuiting, uit respect voor de individuen en om te kunnen ‘samen-leven’.

Hoe komen we uit deze aporie?

Doch eerst en vooral, is dit wel noodzakelijk en wenselijk? Een democratie haalt haar vitaliteit immers net uit die onherleidbare ‘dialectiek’ tussen enerzijds het dulden van mogelijk schokkende meningsuitingen in het openbaar, en anderzijds het categoriek weigeren van elke vorm van gebrek aan respect tegenover wie dan ook. Is het uiteindelijk niet diezelfde democratische denkwijze die ons ertoe brengt het recht op te eisen om God, Christus of de profeten te karikaturiseren (of te lasteren) maar ons tegelijk te verzetten tegen haatdragende of beledigende bewoordingen gericht aan de aanhanger van deze of gene godsdienst? In een democratie is er zowel plaats voor lef, arrogantie en kritiek als voor respect, erkenning en wellevendheid; men mag ‘kwetsende, schokkende of verontrustende uitlatingen’ doen, maar tegelijk dient men zich uit te drukken op een ‘politiek correcte’ manier.³²

Deze dialectiek vormt een voedingsbodem voor de democratie en men dient dus niet te proberen haar te verdoezelen. Niettemin is het nuttig om zich te behelpen met operationele theoretische criteria om uit te maken of een bepaalde uitlating binnen het kader van de vrije meningsuiting al of niet kan.

Het criterium dat ik hier – op schematische wijze – voorleg, is niet het vaak gebruikte criterium van het onderscheid tussen individuen en ideeën. Men hoort

inderdaad dikwijls beweren dat uitlatingen tegen individuen het voorwerp mogen vormen van wettelijke beperkingen op de vrije meningsuiting, terwijl meningsuitingen tegen ideeën niet zouden mogen onderworpen worden aan enige vorm van wettelijke beperking.



Het onderscheid tussen individuen en ideeën is irrelevant, om verschillende redenen:

- › Eerst en vooral omdat respect voor een individu ook het respect impliceert voor de voorwerpen, voorstellingen en affectieve banden die deel uitmaken van zijn bijzondere persoonlijkheid; aldus kunnen bepaalde manieren om ideeën aan te vallen individuen of groepen individuen kwetsen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij negationisme, we komen er nog op terug.
- › Vervolgens omdat de wet ons toelaat om ongeveer even oneerbiedig te zijn tegenover individuen als tegenover ideeën. Ik heb niet het recht de Shoah te ontkennen of te minimaliseren (ik moet het idee respecteren), maar ik heb wel het recht iemand minachtend, arrogant of uitdagend te bejegenen (ik mag m'n ergste vijand uitschelden voor idioot of smeerslap); slechts bepaalde vormen van gebrek aan respect of erkenning zijn verboden.
- › Ten slotte omdat er in elke Staat en in elke samenleving essentiële begrippen bestaan zoals respect voor de openbare orde, de goede zeden en de nationale veiligheid (stellig heel problematische begrippen vanuit het standpunt van de democratie), die leiden tot een gerechtvaardigde beperking van de vrije meningsuiting, maar waarvan de titularissen geen individuen zijn.

³² Het staat modern om de spot te drijven met het begrip 'politiek correct', ik zou zeggen dat het 'politiek correct' geworden is om de term 'politiek correct' te hekelen. Ik vind het integendeel gerechtvaardigd en positief voor de samenleving om te letten op ons woordgebruik en stereotypen en clichés te ontwrichten. Zich vrij uiten is eveneens zich bevrijden van de homofobe, machistische of xenofobe retoriek die ons alledaags taalgebruik van vandaag kenmerkt.

In feite is het criterium individuen/ideeën niet echt doeltreffend omdat het berust op een naïeve opvatting waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen verschillende types van gezegden naargelang hun referenten ('hetgeen waarover men spreekt': als de referenten individuen zijn, dan zijn er beperkingen; zijn de referenten ideeën, dan zijn er geen beperkingen).

In de grond is het veel interessanter (en ook operationeler en praktischer) om zich op een ander onderscheid te baseren: namelijk het onderscheid tussen twee dimensies van woord- en taalgebruik (wat ook het voorwerp of de referent moge zijn): de semantische dimensie (betekenis) en de pragmatische dimensie (actie).

De semantische dimensie van woordgebruik verwijst naar het woordgebruik dat dient om een zin, een betekenis voort te brengen: het gaat om de informatieve inhoud, over hetgeen ik over de wereld zeg): bijvoorbeeld "Dhr. De Witte heeft de zitting geopend", "de zaal staat in brand", "het Centrum voor gelijkheid van kansen is een eerbiedwaardige instelling". Binnen deze semantische dimensie kunnen we dan nog een onderscheid maken tussen de feitelijke oordelen (de eerste twee gezegden – waarvan de tweede trouwens vals is) en de waardeoordelen ("het Centrum is een eerbiedwaardige instelling").

De pragmatische dimensie van taalgebruik verwijst naar het woordgebruik als een handeling, dit wil zeggen dat dit woordgebruik een verandering teweegbrengt in de toestand van de omgeving, naargelang de omstandigheden en de context van de taaluiting. Wanneer J. De Witte zegt "de zitting is geopend", doet hij iets door dat te zeggen, hij opent namelijk de zitting (omdat hij gemachtigd is dit te doen): het gaat hier om een illocutieve handeling (net zoals veroordelen, beloven, benoemen, wedden en een eed afleggen illocutieve handelingen zijn). Als ik nu zeg: "het Centrum voor gelijkheid van kansen is een eerbiedwaardige instelling", wil ik misschien een bepaald effect uitlokken (u verleiden of, indien opgevat, met u spotten): hier gaat het om een perlocutieve handeling (zoals doen lachen, overtuigen, kwaad maken, in de war brengen, bang maken – bijvoorbeeld als ik paniek veroorzaak door in een overvolle zaal "brand" te roepen, enz.).

Vertrekkend van dit onderscheid worden de dingen eenvoudiger: in een rechtsstaat waar er vrijheid van meningsuiting heerst, houden de wetgever en de rechter zich alleen bezig met de pragmatische dimensie (handeling): 1) de illocutieve handelingen (de Staat controleert immers vele van deze handelingen: benoemen, eed afleggen, een verdrag ondertekenen, examens afleggen, contracten waarborgen); en 2) de perlocutieve handelingen – namelijk gezegden in de mate dat ze gevolgen teweegbrengen voor de omgeving, voor individuen of voor een ganse groep individuen en niet in de mate dat ze informatie brengen over de realiteit.

In feite maken rechters voortdurend gebruik van dit onderscheid. Als ik roep "brand!" in een overvolle zaal, zal ik niet veroordeeld worden omdat ik een leugen vertel, maar omdat ik in deze omstandigheden en door de manier waarop ik dit roep enz., andere mensen in gevaar breng. De rechtspraak van het Grondwettelijk Hof preciseert duidelijk dat meningsuitingen alleen gerechtelijk kunnen aangepakt worden op basis van de potentiële gevolgen ervan voor de burgers of voor de maatschappij, "zonder uitsluitend rekening te houden met de inhoud in se" (om de verantwoordelijkheid te evalueren van de schrijvers van een bepaald artikel, identificeerde de rechter bijvoorbeeld de potentiële bestemmingen van het satirisch blad waarin het stuk verschenen was)³³. Dit is een perfecte illustratie van het feit dat alleen de pragmatische dimensie juridisch te evalueren valt. Het principe van 'pragmatische' analyse komt ook expliciet naar voor in de rechtspraak van het Hoogste Gerechtshof in de Verenigde Staten betreffende het bekende '1e Amendement', dat woorden en geschriften in steeds mindere mate beschermt doch ze gelijkstelt met handelingen.

Intuïtief kan aangenomen worden dat een democratische Staat zich helemaal niet dient bezig te houden met de semantische dimensie van gezegden (in dit opzicht is het recht op vrije meningsuiting absoluut), maar wel met de pragmatische dimensie ervan (in dit opzicht is

het recht op vrije meningsuiting beperkt). Hoe sterker de pragmatische dimensie (d.w.z. hoe sterker de perlocutieve impact: bijvoorbeeld bij een manifestatie), hoe gegronder dus een eventuele tussenkomst de Staat; en, omgekeerd, hoe sterker de semantische dimensie (d.w.z. hoe overwegender de locutieve draagwijdte: bijvoorbeeld bij een conferentie), hoe minder gegrond een eventuele tussenkomst van de Staat.

Met andere woorden, de Staat dient zich van iedere tussenkomst te onthouden inzake de semantische inhoud van woordgebruik (geschrift, afbeelding enz.), en tegelijk de pragmatische context ervan te controleren. Krachtens diezelfde logica dient de Staat zich dus te onthouden de inhoud van een bepaalde uitlating te beoordelen, maar dient de Staat wel tussen te komen inzake (potentiële of reële) effecten ervan. Deze twee houdingen van onthouding enerzijds en tussenkomst anderzijds, naargelang de dimensie van het taalgebruik, zijn niet tegenstrijdig maar wel complementair.

Men zou dus kunnen zeggen dat de vrije meningsuiting in België tegelijk absoluut en beperkt is: absoluut wat de inhoud betreft maar beperkt wat de pragmatische omstandigheden van de uitlatingen betreft. Het is trouwens zo dat alle wettelijk verboden uitlatingen behoren tot de pragmatische context: laster en eerroof; publieke belediging; aanzetten tot discriminatie of haat; openbare orde, moraliteit en veiligheid; alsook beroepsgeheim, bedrieglijke reclame, morele stalking, bescherming van kinderen, enz. Het is trouwens ook zo dat de nieuwe antidiscriminatiewetgeving van 10 mei 2007 geen enkele beperking inhoudt op de vrije meningsuiting en alleen gedragingen aantijgt (ongelijke behandeling, aansporen tot discriminatie en haat enz.).

Een bewijs dat de niet te overschrijden grens geen uitstaans heeft met het onderscheid tussen ideeën en individuen maar wel met het onderscheid tussen het semantische en het pragmatische, is de wet tegen het negationisme. De wet ter onderdrukking van het negationisme is een schoolvoorbeeld van een wet die een uitlating aantijgt als zijnde een idee (en meer bepaald een beoordeling van de werkelijkheid). Er zijn veel tegenstanders van deze wet, die stellen dat de Staat niet te beslissen heeft over de geschiedenis, over de realiteit,

alsof het hier zou gaan over de semantische dimensie. Ze vergissen zich: de rechter spreekt zich niet uit over de realiteit of over de geschiedenis (semantisch), maar over de houding van de negationist (pragmatisch). Afgezien daarvan heeft deze wet geen enkele historicus belet zijn werk te doen of zijn standpunten of alle cijfers over de Shoah te kennen te geven, met behulp van alle mogelijke beschikbare historisch-kritische middelen. Net zoals “brand” roepen in een overvolle zaal niet bestraft wordt als een leugen, maar als een gevaarlijke handeling, wordt de ontkenning van de Shoah er niet van beticht een leugenachtige meningsuiting te zijn, maar wel een prolocutieve handeling met mogelijk ongewenste gevolgen – in dit geval namelijk antisemitisme. En aangezien er de dag van vandaag kwaadwillige mensen zijn die om politieke redenen het bestaan van de genocide in Armenië en van de genocide van de Tutsi ontkennen, ben ik van mening dat de wet van 95 uitgebreid dient te worden tot deze twee misdaden tegen de mensheid.

Dat de waakzaamheid van de Staat op het vlak van meningsuiting evenredig moet zijn met het ‘actiegehalte’ van de uitlatingen, is gemakkelijk aanwijsbaar. Ik mag bijvoorbeeld een priester vervloeken, uitschelden of beledigen, maar niet tijdens een eredienst. In de rechtspraak over het aanzetten tot rassenhaat, merken we ook dat de meeste veroordelingen uitlatingen betreffen die gepaard gingen met gebaren, dreigementen (d.w.z. uitlatingen met een hoog perlocutief gehalte). Het is eveneens de pragmatische context die bijvoorbeeld het idee belachelijk maakt om de Koran te verbieden onder het voorwendsel dat de Koran oproepen tot rassenhaat zou bevatten (hetgeen niet te ontkennen valt – maar wat ook het geval is in de Bijbel of in de Marseillaise), net zoals het idee om Kuifje in Kongo te verbieden belachelijk is...

Even duidelijk is dat hoe meer de gezegden louter locutief zijn (dus zonder rechtstreeks gevolg voor de omgeving), hoe minder de Staat geneigd zal zijn tussen te komen. Zo hoefde de schrijver Michel Houellebecq zich geen zorgen te maken omdat hij gezegd had dat “de islam de meest dwaze godsdienst is” (zelfs al is dit een nogal idiote bewering), net zoals Charlie Hebdo niet voor de rechtbank had moeten gedaagd worden voor tekeningen (karikaturen van Mohammed) die hij

perfect mocht publiceren – en het is geruststellend dat de rechtbank hem heeft vrijgelaten.

Nog steeds volgens dezelfde redeneringswijze kan men bevestigen dat de Burgemeester van Brussel gemachtigd was de anti-islamitische manifestatie van 11 september te verbieden; deze manifestatie had immers niets te maken met het toepassen van de vrije meningsuiting, maar bleek (na identificatie van de organisatoren van de manifestatie, hun motivaties enz.) een aansporing te zijn tot haat en een uitdaging ter verstoring van de openbare orde. De beslissing is hier eens te meer gebaseerd op de pragmatische dimensie en niet op de semantische. Want men heeft perfect het recht te beweren dat de “islam geen overheersende politieke macht mag worden in Europa” (één van de slogans van de vereniging “Stop Islamisation of Europe”) ; de pragmatische context (extremistische verenigingen die een manifestatie plannen op de symbolische datum van 11 september in een stad met een hoog immigratiegehalte enz.) laat weinig twijfel bestaan in verband met de gegrondheid van het verbod.

Ik zou willen besluiten met een vaak gestelde vraag, namelijk of het multicultureel karakter van onze samenleving bijzondere juridische beperkingen oplegt aan de vrije meningsuiting? Ons antwoord ligt steeds in dezelfde lijn, namelijk dat er geen enkele toegeving gedaan mag worden op semantisch vlak maar dat er wel rekening dient gehouden te worden met een nieuwe pragmatische context:

- › Geen enkele toegeving doen op semantisch vlak betekent dat de rechten van vrije mening, vrij onderzoek, en deze van fictie (herinneren we ons Rushdie), alsook deze van domheid en wansmakelijkheid gerespecteerd moeten worden: staan hier op het spel de pluraliteit en de laïciteit van de democratie;
- › Rekening houden met een nieuwe pragmatische context, betekent dat erover gewaakt moet worden dat iedereen op een gelijke manier behandeld en erkend wordt, dat iedereen zijn volledige plaats vindt in de leefruimte van de gemeenschap en dat alles wat bedreigend zou kunnen zijn voor deze gemeenschappelijke leefruimte aangepakt moet worden: dus uiteraard alle vormen van integrisme, maar ook

alle verraderlijke vormen van racisme – waarvan de islamofobie een steeds meer aanwezige uitdrukking is in onze samenleving.

Het principe van pluraliteit in het denken moet ons ertoe aanzetten achter een onvoorwaardelijk recht tot vrije meningsuiting te staan, en terzelfder tijd een grotere waakzaamheid uit te oefenen over de omstandigheden van de uitoefening ervan. Want, we herhalen het, gedurfde, vernieuwende en arrogante uitlatingen moeten mogelijk zijn, maar tegelijk mag niemand het slachtoffer worden van haat of zware beledigingen – er moet dus tegelijkertijd een zo groot mogelijke ‘semantische’ vrijheid en een zo groot mogelijke ‘pragmatische’ zekerheid heersen want het ene is een voorwaarde voor het andere: wij kunnen slechts vrij praten als we gerespecteerd worden (d.i. gehoord en erkend worden door anderen), en wij worden pas echt gerespecteerd en erkend op het ogenblik dat we ons openbaar in alle vrijheid kunnen uitdrukken...

*Edouard Delruelle,
Adjunct-Directeur, Centrum voor gelijkheid van
kansen en voor racismebestrijding*

3 Beleids- aanbevelingen



1. Focus 2011

In overeenstemming met artikel 3 van de wet, waardoor het Centrum werd opgericht, geeft het Centrum aan de overheden zijn standpunt over bestaande reglementeringen en doet het aanbevelingen ter verbetering van deze reglementeringen.

Deze standpunten en aanbevelingen houden verband met de opdrachten die aan het Centrum werden toevertrouwd door de wet van 15 februari 1993, meer bepaald:

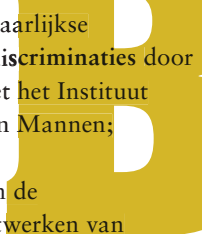
- › bevorderen van de gelijkheid van kansen en het bestrijden van elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur;
- › waken over het respect van de grondrechten van de vreemdelingen;
- › de overheid informeren over de aard en de grootte van de migratiestromen;
- › stimuleren van de bestrijding van de mensenhandel en de mensensmokkel.

De wet bepaalt ook dat het Centrum volkomen onafhankelijk is in de uitoefening van zijn opdracht, in een geest van dialoog en samenwerking.

Na de samenstelling van het nieuwe parlement en de vorming van de nieuwe regering overhandigde het Centrum voor elk van zijn bevoegdheidsdomeinen een dossier aan de hiervoor bevoegde commissies en ministers zodat elk van hen daarin de aanknopingspunten en suggesties kon terugvinden voor de concrete beleidsplannen.

Het Centrum vroeg aan het Parlement en aan de Regering om volgende punten op het gebied van discriminatie bij voorrang te behandelen:

- › Zorgen voor **informatie en sensibilisatie** van de bevolking en van de sociale actoren (verenigingen, instellingen, sociale partners, enz.) over de nieuwe wettelijke reglementering voor de bestrijding van discriminatie en racisme (wetten van 10 mei 2007);
- › Opmaken van het definitief **Nationaal actieplan voor de bestrijding van racisme** (Durban) en **toepassing van de Verklaring en het Actieprogramma van de wereldconferentie van de VN tegen het Racisme** (Durban, Zuid-Afrika, 2001) die door België werden ondertekend en bekrachtigd;

- 
- › Helpen bij de uitwerking van een jaarlijkse **Barometer van gelijke kansen en discriminaties** door het Centrum, in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen;
 - › Aanmoedigen en ondersteunen van de bedrijven en de overheid bij het uitwerken van **'Diversiteitsplannen'**; meewerken aan het opstellen van instrumenten voor het meten en evalueren van concrete acties op dit gebied;
 - › Maatregelen uitwerken voor de bevordering van een integrale **toegankelijkheid van alle openbare diensten en gebouwen**, zowel voor personeel als voor gebruikers: een concrete richtlijn voor de reële toegankelijkheid van overheidsgebouwen, een toegankelijkheidsplan van gebouwen, vorming van het personeel voor de optimalisering van de toegankelijkheid;
 - › Samen met alle betrokkenen **de normen en regels voor medisch onderzoek in functie van selectie en geneeskundige controle van kandidaat ambtenaren en overheidsambtenaren (in het bijzonder van de politie) actualiseren en evalueren** om te voorkomen dat de toepassing van bepaalde medische criteria leidt tot discriminaties op grond van de gezondheidstoestand.

Hieronder volgt een overzicht van enkele belangrijke aanbevelingen op het gebied van discriminatie.

› Interministerieel Conferenties

Het Centrum is voorstander van Interministerieel Conferenties over de materies waarvoor het Centrum bevoegd is (Maatschappelijke integratie, Tewerkstelling, Personen met een handicap, enz.) die enerzijds regelmatig (tweemaal per jaar) en rechtsgeldig kan vergaderen en anderzijds in voorkomend geval en volgens de noodwendigheden bijkomende zittingen kan organiseren. Voorbeelden van thematieken, waarvoor een dergelijk gecoördineerd overleg nodig is: de beleidsmaatregelen voor de strijd tegen discriminatie en het diversiteitsbeleid. Gezien het institutionele kader van ons land en het feit dat de bevoegdheden verdeeld zijn over de

verschillende machtsniveaus (federaal en de deelgebieden) zijn deze Interministerieel Conferenties immers een essentieel instrument voor de goede uitvoering van de opdrachten van het Centrum.

› **Realisatie van een diversiteitsbeleid**

België dient zonder omwegen in te zetten voor een werkelijk diversiteitsbeleid. In 2006 ondertekenden de federale overheidsdiensten hun charter voor diversiteit. Hierdoor verklaren alle federale diensten zich te willen inzetten voor het uitbannen van elke vorm van discriminatie. Het personeelsbeleid streeft ernaar om in de samenstelling van het personeel in de verschillende diensten de bestaande diversiteit in de samenleving te weerspiegelen. Een eerste diversiteitsplan 2005-2007 werd in dit perspectief ontwikkeld.

De regering dient echter ook de inspanningen van de sociale partners te ondersteunen. In aansluiting op de Nationale Tewerkstellingsconferentie (2002), hun gemeenschappelijke verklaring van 27 maart 2006 en het *'Europese Jaar 2007 voor gelijke kansen voor iedereen'*, hebben zij zich in het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 ertoe verbonden om overeenkomsten af te sluiten en acties te ondernemen ten gunste van een grotere diversiteit op de werkvloer. Deze verschillende verbintenissen verdienen bijzondere aandacht op een ogenblik dat de drie gewesten van het land volop bezig zijn met de uitwerking of verfijning van diversiteitsbeleidsplannen voor het bedrijfsleven.

De federale regering heeft in dit verband een belangrijke rol te spelen bij het stimuleren van de privé-ondernemingen om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen op het vlak van diversiteit, door hen bijvoorbeeld impulsen te geven, of door de uitwerking van minimum normen bij het ondertekenen van overheidscontracten (zie in dit verband ook 8.1. Uitstippelen van een diversiteitsbeleid voor de overheid). Het Centrum en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen hebben elk van hun kant ook hun rol te spelen in de uitwerking van een dergelijk diversiteitsbeleid.

› **Politieke maatregelen voor positieve actie**

In de wetten van 10 mei 2007 staat dat een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria nooit aanleiding geeft tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt. Deze maatregelen zijn nuttig en nodig, voor zover ze een tijdelijk karakter behouden, om bepaalde manifeste ongelijkheden te herstellen die bestaan ten nadele van personen die behoren tot een van de groepen waarvoor deze wetten zijn bedoeld. Om het even welke maatregel voor positieve actie, of deze nu wordt genomen door een overheid of door een privé-instantie, kan slechts worden doorgevoerd in het kader van en binnen de grenzen van een in de Ministerraad besproken Koninklijk Besluit. Het Centrum vraagt aan de volgende regering om een dergelijk KB aan te nemen, na overleg met de sociale partners over positieve acties voor de tewerkstelling.

› **Een nieuwe oriëntatie voor het Federale Impulsfonds voor het Migrantenbeleid**

Het Impulsfonds voor het Migrantenbeleid werd in 1991 opgericht en krijgt sindsdien ongeveer 7,52 miljoen euro uit de winstverdeling van de Nationale Loterij om impulsen te geven aan nieuwe projecten, onder de vorm van steun voor een actie voor een maximale looptijd van een jaar. Het fonds heeft een Beheerscomité, bestaande uit leden van de federale regering, van de Gewesten en de Gemeenschappen. Het Centrum verzekert het Secretariaat.

Na 15 jaar dringt zich een bezinning op over de doelstellingen, de manier van functioneren... alsook over de specifieke perspectieven van het Impulsfonds. Het is wenselijk dat de doelstellingen die 15 jaar geleden werden geformuleerd, in vraag worden gesteld en verbeterd worden. Het aantal actoren, dat een meer actieve rol speelt op het gebied van het onthaal van nieuwkomers en van hun maatschappelijke integratie, is sterk toegenomen, zoals de integratiecentra en de integratiediensten, de steden en gemeenten zelf, de regeringen van Gewesten en Gemeenschappen, enz. Men is zich ondertussen bewust van het feit dat de integratie een werk van lange adem is: zou men

(voor een gedeelte) niet de optie moeten overwegen voor een benadering op lange termijn, met andere woorden voor programma's die zich uitstrekken over meerdere jaren, ten nadele van projecten voor een jaar? Des te meer daar deze andere actoren financieel participeren in de initiatieven voor integratie: zou het Impulsfonds niet beter bijdragen aan de financiering van een veel breder programma, in plaats van zich eerder kunstmatig te concentreren op soms geïsoleerde projecten?

In functie van de antwoorden op deze vragen moet een hernieuwde en duidelijke politiek worden gelanceerd wat betreft de criteria, de evaluatie, de administratieve opvolging, de controle van de rekeningen en bovenal wat betreft de evaluatie van de activiteiten, die worden ge(co-)financierd door het Impulsfonds. In deze zelfde optiek zal men ook moeten nadenken over de rol die het Centrum speelt in het beheer van het Impulsfonds.

› Invoeren van een diversiteitsbeleid in de openbare diensten

De installatie van de Cel Diversiteit binnen de FOD Personeel & Organisatie betekende een belangrijke stimulans voor het diversiteitbeleid van de Staat. Een doorgedreven ontwikkeling van het diversiteitbeleid binnen de verschillende federale overheidsdiensten, zoals uitgewerkt door de Cel Diversiteit, moet actief worden ondersteund door het vrijmaken van de nodige budgetten. Zo kan men bijvoorbeeld de toekenning van een prijs overwegen voor die Overheidsdiensten die zich openlijk inzetten voor een diversiteitsmanagement. In de beheerscontracten met overheidsbedrijven dienen bepalingen te worden opgenomen die aanzetten tot het voeren van een diversiteitbeleid, als aanmoediging voor het aanwerven van personen van vreemde nationaliteit of afkomst, als stimulans voor de medewerking van mindervalide personen en ter promotie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het vlak van overplaatsingen. In de beheerscontracten met autonome overheidsbedrijven, zoals De Post, de NMBS, Belgacom en BIAC, kunnen eveneens dergelijke clausules worden voorzien.

› Bestrijding van discriminaties op de huisvestingsmarkt

» *Een kader voor bepaalde selectiecriteria, door een federale wetgeving*

Eigenaars of hun gemandateerde verhuurders hanteren soms bij de selectie van een kandidaat-huurder bepaalde criteria die direct of indirect verband houden met motieven, die beschermd worden door de antidiscriminatie wetten, zoals de weigering om te verhuren aan een persoon met een vervangingsinkomen (OCMW of invaliditeitsuitkeringen).

Deze criteria hebben echter rechtstreeks niets te maken met de solvabiliteit of met de sérieux van een kandidaat. Misbruik maken van dergelijke criteria kan dan ook leiden tot discriminatie.

Het Centrum stelt voor in een federale wetgeving³⁴ een wettelijk kader te voorzien voor bepaalde selectiecriteria.

Hierbij moet duidelijk worden aangegeven welke documenten of elementen voor het afsluiten van een huurovereenkomst al dan niet in overweging mogen worden genomen door eigenaars of hun gemandateerde verhuurders, op basis van volgende gegevens.

- Het moet verboden zijn om bepaalde documenten te eisen, enerzijds op grond van de eerbiediging van de privacy (bijvoorbeeld: een bewijs van goed gedrag en zeden of gelijkaardige uittreksels uit het strafregister) en anderzijds op grond van de bescherming van persoonsgegevens (persoonlijk medisch dossier, behalve in gevallen van specifieke of aangepaste huisvesting);
- Er dienen beperkingen te worden ingebouwd in de eis om een bewijs van inkomen voor te leggen, met name enkel met het oog op een

³⁴ Bijvoorbeeld de Huurwet met betrekking tot huurovereenkomsten betreffende de woning bestemd tot hoofdverblijfplaats van de huurder van 20 februari 1991 of de programmawet of een andere.

redelijke vraag naar de solvabiliteit van de huurder en met het doel elke vorm van misbruik hiervan te voorkomen;

- Vervangingsinkomens moeten expliciet erkend worden als een bron van inkomsten die in aanmerking wordt genomen bij een eventueel onderzoek naar de solvabiliteit van de kandidaat-huurder.

Hierdoor kunnen ondubbelzinnige, heldere en objectieve regels worden vastgelegd, waardoor het gevaar kan worden vermeden dat er een beroep wordt gedaan op subjectieve criteria die in strijd zijn met de beschermde criteria van de antidiscriminatie wetten.

Vermits dit voorstel eveneens dient rekening te houden met het respect voor de vrijheid van de eigenaar-verhuurder en het discriminatieverbod moet kunnen verzoend worden met diens legitieme belangen, is het noodzakelijk om hierover overleg te plegen met representatieve instanties, zoals onder andere het Beroepsinstituut van vastgoedmakelaars (BIV) en het Nationaal Eigenaarssyndicaat.

» *Invoegen van een clausule van non-discriminatie in contracten van vastgoedmakelaars en woningbureaus*

Vandaag staan de agentschappen op economisch vlak in een zwakke positie en zijn zij geneigd om gevolg te geven aan discriminerende orders van hun klanten uit vrees voor klantenverlies.

Op dit vlak bieden de antidiscriminatie wetten weinig oplossing door de lange juridische procedures. En dat geldt ook voor de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek. Daarin is ook voorzien dat contracten onrechtmatig zijn, indien er bepalingen in zijn opgenomen die ingaan tegen de wet (tegen de antidiscriminatie wetten bijvoorbeeld). Het biedt inderdaad de mogelijkheid voor een agentschap om een herstelbetaling te eisen van de eigenaar voor het niet nakomen van de contractbepalingen. Ook hier echter betekent dit een investering in een lange en onzekere juridische procedure.

Het Centrum stelt voor:

- een uitdrukkelijke clausule toe te voegen aan het typecontract van agentschappen, met als doel om expliciet te voorzien dat het niet respecteren van de wet (met inbegrip van de antidiscriminatie wet) door een van de partijen een motief kan zijn voor het verbreken van de overeenkomst ten nadele van de partij die in gebreke blijft, met een vergoeding, waarvan het bedrag zal worden ingeschreven in de overeenkomst;
- deze clausule van non-discriminatie toe te voegen aan de deontologische code van de vastgoedmakelaars en woningbureaus: om de concurrentie tussen de maatschappijen te voorkomen moet deze clausule verplicht worden in alle typecontracten tussen maatschappijen en klanten.

Ter informatie, het Centrum en het BIV stelden een werkgroep samen die onder meer met de discussie over deze twee voorstellen is belast.

» *Het wettelijk verbod op discriminatie in de huisvesting onder de aandacht brengen, zoals dit is bepaald in de voorschriften voor het afsluiten van een huurovereenkomst in de Huisvestingscode.*

› **Statistieken over racisme, over discriminatie**

Het Centrum is voorstander van een jaarlijkse publicatie van de gegevens die door de politiediensten worden geregistreerd over het aantal klachten, te maken met racisme of homofobie.

› **Opleiding van magistraten en gerechtelijke actoren**

De richtlijnen en de programma's voor de opleiding van magistraten behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad voor de Justitie (artikel 259bis-9 §2 van het Gerechtelijk Wetboek). Maar deze worden uitgevoerd in samenwerking met de FOD Justitie, die dan ook een zekere invloed kan aanwenden voor het realiseren van volgende voorstellen.

- › **Het Centrum stelt voor dat het opleidingsprogramma voor magistraten over de antidiscriminatie-wetten op zijn minst over twee volle dagen zou lopen.**

Bovendien dient voor deze programma's de deelname te worden verbeterd (aanmoediging, sensibilisatie, informatie, enz.) van de gerechtelijke actoren die belast zijn met de toepassing van deze wetgeving (rechters ten gronde, voorzitters van de rechtbanken die zetelen in kortgeding, parketten, onderzoekers-rechters, enz.). Ten slotte moet dit onderwerp een integraal onderdeel uitmaken van de basisopleiding van juristen bij de parketten, de diensten voor bemiddeling, de diensten voor slachtofferhulp en de Justitiehuisen.

- › **Opstelling van een omzendbrief over het opsporing- en vervolgingsbeleid voor racisme en homofobie**
De richtlijn COL 6/2006 trad in werking op 3 april 2006. Deze behandelt echter alleen de beste aanpak om racistische of xenofobe motieven voor bepaalde overtredingen te identificeren.

Naar analogie met de richtlijn COL 10/2004 betreffende de mensenhandel dienen specifieke richtlijnen te worden ontwikkeld voor het opsporing- en vervolgingsbeleid op grond van racistische of xenofobe motieven. De basisregel voor de opsporing is de volgende: voor alle getuigenverklaringen en klachten in verband met racisme en homofobie zal een proces-verbaal opgesteld worden en de gevallen, waarvoor vervolging wordt ingesteld, zullen altijd aanleiding zijn tot een strafmaatregel (minnelijke schikking – bemiddeling – dagvaarding).

Politie en parket moeten bovendien een vorming volgen over deze materie zodat zij bij het opstellen van PV's en bij de hieruit voortvloeiende onderzoeks-daden speciaal kunnen letten op strafbare motieven.

- › **Tolerantiebarometer en Barometer voor gelijkheid en discriminatie**

In overeenstemming met de besluiten van de haalbaarheidstudie voor een tolerantiebarometer in België³⁵, werd deze barometer op de rails gezet door

een aantal universitaire instellingen, onder verantwoordelijkheid van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Er dient een meerjarenplan te komen voor de financiering. Het is belangrijk om een dergelijke barometer een blijvend karakter te geven: één gerichte steekproef kan moeilijk een 'barometer' genoemd worden.

Eventueel kan de barometer ook uitgebreid worden tot alle vormen van discriminatie. Door jaarlijks een Barometer van gelijke kansen en discriminaties te publiceren (in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen) kan België zijn leadership in Europa bevestigen op het domein van de bestrijding van discriminatie.

- › **Bestrijding van het georganiseerde racisme op Europees niveau**

De strijd tegen racisme, xenofobie en negationisme moet worden toegevoegd aan de lijst van bevoegdheden van Europol (samenwerking van de politiediensten) en van Eurojust (samenwerking van de gerechtelijke diensten). Het gaat om de bevordering van de strijd tegen het georganiseerde racisme, met inbegrip van negationisme, dat een vorm van grensoverschrijdende criminaliteit is (ook via het internet), meer bepaald door internationale of transnationale netwerken en groeperingen.

2. Mainstreaming gelijkheid van kansen op lokaal niveau



Tijdens de voorbereidende vergaderingen op het *Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen* kwamen twee belangrijke bekommernissen naar voor: enerzijds dat de doelstellingen van het Jaar 2007 niet in de vergeethoek raken eenmaal het jaar voorbij is en anderzijds dat het programma van het Europese Jaar zich niet enkel concentreert op grote nationale projecten, waarbij het belang van de plaatselijke realiteit over het hoofd wordt gezien. Deze overweging leidde tot de publicatie van een handboek over gelijke kansen op lokaal vlak, met een resoluut praktische benadering.

De wet verbiedt discriminatie. Op het eerste gezicht zou het bestaan van die wetgeving moeten volstaan om elke administratie ertoe aan te zetten, rekening te houden met de diversiteit van de bevolking in elke etappe van het politieke leven en in alle beheersopdrachten. Het belang om aan allen gelijke kansen te garanderen dringt nochtans moeilijk door in alle aspecten van de samenleving. En zelden is er sprake van slechte wil. Het aantal initiatieven om de toegankelijkheid van de gebouwen te verbeteren of om meer rekening te houden met de culturele diversiteit van de inwoners is de voorbije jaren trouwens sterk toegenomen.

Maar welke administratie evalueert systematisch de impact van de maatregelen die zij neemt rond

bejaarden, mensen van vreemde herkomst, personen met een handicap, enz. Welke lokale administratie houdt bijvoorbeeld bij de aanleg van wegen daadwerkelijk rekening met de noden van diegenen die zich het moeilijkst verplaatsen? Hoeveel administraties voorzien in hun arbeidsreglement een clausule die sancties voorziet ingeval van discriminerende, racistische of homofobe handelingen?

Is dat te moeilijk? Te duur? Is er niet genoeg tijd?
Een gelijkekansenbeleid op lokaal vlak vergt niet zoveel energie als men wel denkt. Het gaat er in de eerste plaats om een 'reflex' te krijgen, zich te ontdoen van oude denkschema's en zich de juiste vragen te stellen.

Het handboek vormt dus een erkenning van de drijvende kracht die de plaatselijke overheidsinstanties kunnen spelen in het promoten van gelijke kansen, als machtsniveau dat het dichtst bij de burger staat en dat ook het meest 'zichtbaar' is in het dagdagelijkse leven van elk van ons. Het focust op vier dimensies van het leven in gemeenschap: het lokale beleid, de diensten aan de bevolking, overleg met de bewoners en het beheer van human resources. Dit werk wordt gepubliceerd in het verlengde van de actie die het Centrum voerde tijdens de gemeenteraadsverkiezingen van 2006, toen het Centrum een memorandum verspreidde met 18 voorstellen "voor een gemeentelijk beleid met respect voor diversiteit".

Burgers buiten de norm?

Een eerste reflex waar moet naar gestreefd: het plaatselijke beleid moet gebaseerd zijn op een bewustwording van de diversiteit van de bevolking in een gemeente, een bevolking waar geen 'gemiddelde burgers' noch homogene groepen bestaan.

Dit gaat gepaard met de bewustwording dat een gelijkekansenbeleid betrekking heeft op iedereen en dat iedereen er belang bij heeft: de vrouwen vormen de helft van de bevolking, iedereen is ooit jong geweest, iedereen wordt ouder, iedereen kan het slachtoffer worden van een ongeval of een ziekte, vijf à tien procent van de bevolking is homoseksueel, enz. Als het

thema op de lokale politieke agenda geplaatst wordt, heeft elkeen er baat bij. Diversiteit is echt niet voorbehouden voor een zogezegd ‘zwakke’ minderheid van de bevolking in de gemeente.

De tweede reflex die een lokaal bestuur moet nastreven, is begrijpen dat gelijke kansen geen gespecialiseerde materie is, noch de zaak van één enkele persoon. Dat betekent dat ze een ‘mainstream’ moeten worden in het gehele beleid, zowel in de voorbereidende fasen als in de uitvoering en de beoordeling. Gelijke kansen moeten niet enkel een doel zijn, maar ook als methode worden gebruikt in de bestuursakkoorden. Het principe dient in de processen verankerd te worden en we moeten ons continu de volgende vragen stellen:

- › Wie wordt getroffen door het geplande beleidsinitiatief en heeft het betrekking op bepaalde doelgroepen in het bijzonder?
- › Kan het beleidsinitiatief een negatieve impact hebben op een of meerdere doelgroepen? Hebben de doelgroepen bepaalde verwachtingen, bepaalde noden of bepaalde ervaringen in het domein in kwestie?
- › Werden de mensen die getroffen worden door het beleid voordien geraadpleegd? Werden er tests gedaan?
- › Stimuleert de beleidsdaad de gelijkheid van kansen van enkelingen, ongeacht hun geslacht, hun herkomst, hun godsdienstige of filosofische overtuigingen, hun handicap, hun leeftijd of hun seksuele geaardheid?

Het betekent ook dat de gelijkheid van kansen niet de opdracht is van één persoon, maar van iedere ambtenaar die in de gemeente actief is op politiek, administratief of uitvoerend vlak, zelfs al is de uitdrukkelijke bevoegdheid ‘Gelijke Kansen’ geen overbodige luxe. De verantwoordelijke(n) voor gelijke kansen kunnen namelijk de verbintenissen superviseren, initiatieven stimuleren, opleidingen coördineren, de resultaten en de verwachtingen evalueren, enz.

Gelijke kansen in de diensten

Het handboek *‘Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid’* behandelt vier specifieke domeinen: de toegankelijkheid van openbare ruimtes, het gemeenteloket, het vrijetijdsaanbod en de hulpdiensten. Die dekken misschien niet de brede waaier van diensten die een gemeente aan haar bevolking aanbiedt, maar ze stellen toch enkele werk- en denkpistes voor die getransponeerd kunnen worden op andere vlakken van het plaatselijke leven.

De kwestie van de toegankelijkheid wordt uitgebreid behandeld. Vaak duikt hierbij het beeld op van de rolstoelgebruiker die de trap niet op kan, maar we mogen ons niet beperken tot die ‘fysieke’ dimensie alleen. Ook de mentale en de intellectuele toegankelijkheid van de diensten moet gewaarborgd worden. Trouwens, zelfs wanneer men zich uitsluitend toelegt op het wegwerken van fysieke hindernissen, hebben die niet enkel betrekking op personen met een motorische handicap.

De strijd tegen stereotypes vormt natuurlijk een wezenlijke dimensie in dit gelijke kansenbeleid. Rekening houden met de diversiteit van de bevolking in het vrijetijdsaanbod bijvoorbeeld, impliceert dat men bepaalde clichés in vraag moeten stellen. Bejaarden zijn (soms) minder goed te been en zullen misschien niet massaal gaan ijveren voor de sporttrofee van de gemeente. Dat betekent echter niet dat zij zich willen beperken tot een partijtje pétanque op zondag. Niet alle lesbiennes willen voetbal spelen en niet enkel lesbische vrouwen willen dat doen. Wanneer we het hebben over ‘culturen’, dan verwijzen die niet enkel naar groepen van vreemde herkomst. Er bestaan ook culturele verschillen binnen de bevolking met een zelfde herkomst, er zijn de generatieverschillen, die tussen de sociaal-economische groepen, enz. Een gelijkheidskansenbeleid moet interactie mogelijk maken tussen die verschillende subculturen. Het mag in geen geval een hokjesbeleid zijn dat voldoening wil geven aan de jongeren en de ouderen afzonderlijk, aan de katholieken en de moslims apart, de mannen en de vrouwen, enz.

Het ‘gemeenteloket’ - een eerste contact met de bevolking - moet een afspiegeling vormen van

deze open houding. Zelfs als het beleid van 'mainstreaming' nog maar in de kinderschoenen staat, moet het onthaal zeker gebaseerd zijn op een vriendelijke en respectvolle houding. Het loket van de Dienst Vreemdelingszaken moet op gelijke voet staan met het loket 'Bevolking' (fysiek en qua openingstijden). Jongeren die niet vertrouwd zijn met administratieve procedures moet men ernstig nemen en naar behoren informeren. Werkzoekenden, gemengde koppels of homoparen mogen niet scheef bekeken worden. En wat het 'gezicht' van de gemeente zelf betreft doorheen het team van medewerkers – waarom zou daar sprake moeten zijn van stereotypes? Kan een oudere of een gehandicapte man niet even goed aan het onthaal zitten als een jonge vrouw van 30 jaar?

Een gemeente kan dus een hele reeks concrete initiatieven lanceren om de gelijke kansen te bevorderen en discriminatie te bestrijden in het dienstenaanbod: een bemiddelingspunt om eventuele problemen te melden, audits over de toegankelijkheid van gebouwen, een horecareglement dat voorziet in een interventie van de plaatselijke overheid als de gelijkheidsprincipes niet worden nageleefd, denkplaatjes op het vlak van onderwijs, enz.

Gelijke kansen in overleg met de bevolking

Mainstreaming van gelijke kansen vereist een behoorlijke communicatie tussen de gemeentelijke overheid en de bevolking. Die communicatie mag niet in één richting gaan.

Wat het raadplegen van de bevolking betreft, bestaat er geen universele methode en geen enkele methode is perfect. Adviesraden (van bejaarden, jongeren, vrouwen, enz.) zijn vaak goed bevolkt en opportuun, maar we mogen niet uit het oog verliezen dat ze deel uitmaken van een 'politieke cultuur' die niet overeenstemt met ieders ervaring. Ad hoc peilingen en enquêtes zijn interessant maar vergen een relatief grote investering. Een elektronische ideeënbus is makkelijk te installeren, maar niet iedereen heeft toegang tot Internet, enz. Ten slotte kunnen ook de plaatselijke verenigingen en belangengroepen worden bevroegd,

wat voor een schat aan niet te verwaarlozen informatie kan zorgen, zelfs al is die vaak sectoraal (handicap, seksuele geaardheid, racisme, enz.). Een 'Platform Gelijke Kansen' waar af en toe 'gelijkekansensactoren' kunnen bijeenkomen, kan wellicht resulteren in een beter geïntegreerde benadering van de kwestie.

In de andere richting (externe communicatie) wordt de mainstreaming van gelijke kansen weer gebaseerd op een 'eenvoudige' bewustwording van de diversiteit van het publiek. Een bewustwording die een impact heeft op zowel de inhoud (elke persoon heeft het recht om geïnformeerd te worden over de activiteiten in de gemeente) als op de vorm van de berichtgeving. Toont het gemeentekrantje dat trouwfoto's publiceert ook foto's van een homohuwelijk? Wordt het beeld van de vrouw niet al te stereotiep weergegeven? Zijn mensen van vreemde herkomst ook ergens anders in het krantje 'zichtbaar' dan in artikels over asielzoekers of over de inburgering van jongeren uit de immigratie? Welke stem krijgen de bejaarden – buiten de berichtjes over jubileums, rusthuizen en andere theebransjes? Is de website van de gemeente toegankelijk voor mensen met een visuele handicap?

Gelijke kansen in het personeelsbeleid

De lokale overheden verlenen niet enkel diensten, ze zijn ook werkgevers die voor heel wat diverse functies moeten zorgen. Het laatste hoofdstuk van het handboek somt een aantal criteria op die van belang zijn voor het bevorderen van de gelijke kansen intramuros, zowel op vlak van de aanwervingen als in het werk zelf, in de opleidingen, promoties, het einde van de loopbaan, enz. Het boek behandelt het opstellen en verspreiden van de jobaanbiedingen, de samenstelling van jury's die de diversiteit van kandidaten weerspiegelen, redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, stages, aanpassingen van de werktijden, maatregelen voor oudere werknemers, enz.

Ongeacht het behandelde domein illustreert het handboek hoe een gemeentebestuur vaak reeds via kleine aanpassingen meer rekening kan houden met de diversiteit van de bevolking. Het toont aan dat gelijke

kansen niet zomaar ‘nog iets is waar we ze ons vragen mee bezig te zijn’, maar wel een ‘manier van beleid voeren’. Eerder dan aanzienlijke financiële middelen vereist die een open houding en een niet-aflatende waakzaamheid.

Gemeentelijke administraties zijn streven lang niet als enigen naar een rechtvaardiger samenleving. Het handboek somt dan ook een aantal hulpmiddelen op (financiële of andere) evenals tips en internationale initiatieven waarvoor de gemeentes zich kunnen inschrijven, zoals de *Europese Coalitie van Steden tegen Racisme*, het *Handvest voor de gelijkheid van mannen en vrouwen in het lokale leven*, enz. Het bevat ook nog een lijst met organisaties waarnaar de gemeentes zich kunnen richten voor advies.

‘Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid’ is uitgegeven door het Centrum en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, in samenwerking met de verenigingen van steden en gemeentes van Wallonië (UVCW), Vlaanderen (VVSG) en Brussel (AVCB-VSGB). Alle Belgische gemeentes ontvingen het handboek begin 2008 en het is te downloaden op www.diversiteit.be



DEEL **4**

INTERNATIONALE WERKING



I Europa



1. Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen



2007 — Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen

Het *Europees jaar van de gelijke kansen voor iedereen*, een belangrijk initiatief in een strategie die de discriminatiebestrijding binnen de Unie poogt te dynamiseren, stelde zich tot belangrijkste doelstelling getuigenis te brengen van de positieve bijdrage die elk van ons aan de samenleving kan leveren, ongeacht ons 'verschil' of onze 'identiteit'. Het wilde er ons ook aan herinneren dat discriminatie wettelijk strafbaar is.

Tien jaar na het *Europees jaar van de strijd tegen het racisme* en vier jaar na het *Europees jaar van mensen met een handicap*, wenste de Europese Unie die tot 27 lidstaten werd uitgebreid, de diversiteit van haar bevolking te promoten, en tegelijk haar burgers nog meer te sensibiliseren voor hun recht op gelijke behandeling en op een leven dat vrij is van elke vorm van discriminatie. In België werd de coördinatie van de agenda toevertrouwd aan het Centrum dat werkte in overleg met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, een interministerieel comité en een begeleidend comité dat de civiele maatschappij vertegenwoordigde. Boven op de specifieke doelstellingen van het Jaar 2007 was het namelijk belangrijk dat dit Europese initiatief als klankbord kan dienen voor de actie die al decennialang gevoerd wordt door het middenveld, dat hier werd aangemoedigd om open te staan voor het probleem van de meervoudige discriminatie.

De gezamenlijke actie van de Unie en van de Lidstaten heeft er de voorbije jaren zeker voor gezorgd dat discriminatie actief kon bestreden worden en dat de gelijkheid van mannen en vrouwen gepromoot kon worden, maar zoals de peiling 'Eurobarometer' aantoont, die bij de lancering van het Europese Jaar werd gehouden, blijven er nog heel wat hindernissen (wettelijke, psychologische, economische, enz.) weg te werken alvorens het doel van een gelijke samenleving, vrij van elke vorm van discriminatie, bereikt kan worden.

Onder de zes vormen van discriminatie die in de studie onderzocht worden, komt de discriminatie op basis van de etnische herkomst over als het meest verspreid. In België zijn twee derden van de bevroagden van mening dat ze zelfs duidelijker is dan vijf jaar geleden. Er wordt het meest geuit naar mensen met een motorische handicap toe, waarbij nagenoeg alle EU-burgers het voorstel steunden om meer geld vrij te maken zodat er verholpen kan worden aan de fysieke barrières die hen het leven bemoeilijken (91%). Voor wat het belang van de discriminatie op basis van de seksuele geaardheid betreft, tekent er zich dooreen de Europese Unie echter een ongelijk beeld af, zelfs indien de Belgen meer dan het gemiddelde open lijken te staan voor dat verschil.

Wetten die onvoldoende gekend zijn

Eén respondent op twee meent dat er in België voldoende inspanningen worden geleverd om alle vormen van discriminatie te bestrijden. Deze vaststelling dient nochtans genuanceerd te worden, gezien de conclusies gevoelig verschillen naargelang men zich rechtstreeks tot een doelpubliek wendt, of tot de naasten van gefragiliseerde mensen. Een meerderheid van jongeren, vrouwen en personen die vrienden hebben met een verschillende etnische herkomst of die een handicap hebben, denken immers dat er op dat vlak te weinig inspanningen gedaan worden.

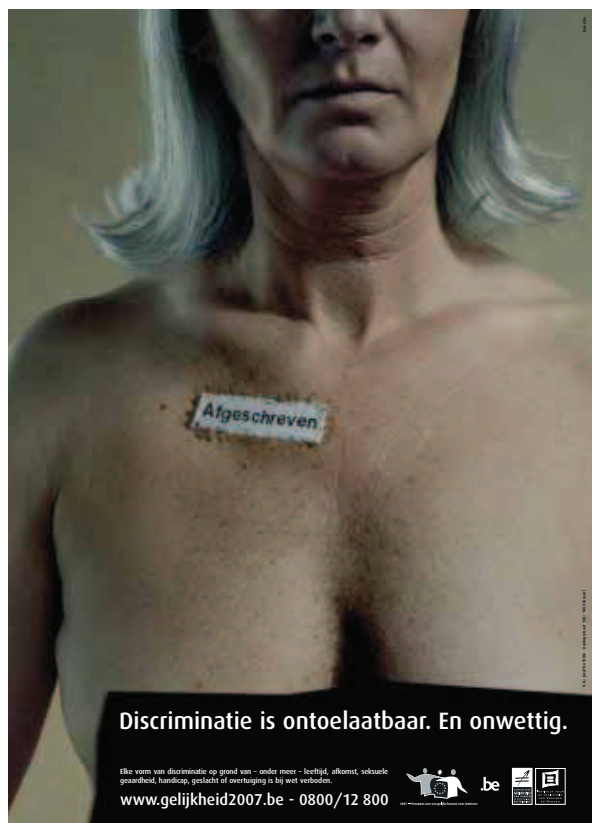
De belangrijkste les die België uit die studie kan trekken is dat de antidiscriminatiewetgeving (of het nu gaat om de antiracismewet, de algemene antidiscriminatiewet of de wetten betreffende de gelijkheid van mannen en vrouwen) te weinig gekend is bij het grote publiek. Slechts 26% van de respondenten beweren inderdaad hun rechten te kennen, waardoor België ver achterloopt op de Finse leiders (65%), terwijl het paradoxaal genoeg één van de beste systemen voor discriminatiebestrijding heeft ontwikkeld in de hele Europese Unie.

Eén van de belangrijkste objectieven van het Europees jaar in België bestond er logischerwijze dus in de burgers beter te informeren over hun recht op gelijke behandeling en over hun mogelijkheden om tegen discriminatie te ageren.

Het Belgische programma van het Jaar 2007 werd toegespitst op drie belangrijke punten: sensibilisering, informatie en acties. Het omvatte onder meer een nationale communicatiecampagne, terreinacties rond een gemeenschappelijk doel (*Tien dagen van gelijke kansen*) en een actieplan op lokaal niveau. Tegelijk met het door het Centrum gecoördineerde programma vonden er heel wat andere initiatieven plaats vanwege publieke of privé-actoren, en dat over het gehele land.

Labels die kwetsen

De communicatiecampagne die medegefinancierd werd door Europa en door de federale regering, wilde de nodige indruk maken met een ondubbelzinnige boodschap: discriminatie kan niet enkel niet getolereerd worden, ze is ook onwettelijk! Het visuele concept – een TV-spot –, affiches en folders lieten het publiek niet onberoerd. Er zijn labels te zien die op de



huid werden genaaid en die symboliseren in welke mate discriminatie zijn slachtoffers markeert en hoe koppig de vooroordelen in onze samenleving wel zijn. Doel was niet voor een polemiek te zorgen, maar wel uit te nodigen tot een debat, tot het in vraag stellen en tot nadenken over die heel dunne lijn tussen vooroordeel en discriminatie.

De campagne werd in grote mate overgenomen door het middenveld, de pers en de sociale partners. Ze werd door scholen gebruikt als ondersteuning voor klasdebatten. Duizenden tatoeages met het discriminerende label werden deze zomer ook uitgedeeld tijdens muziekfestivals en aan studenten bij het begin van het academiejaar.

Gelijke kansen op lokaal vlak

Opdat iedereen zou kunnen deelnemen werd het Europees Jaar in België voortgezet onder de vorm van een grote bijeenkomst, waarop diversiteit werd gevierd en de inspanningen werden gesteund die in de lente waren opgestart rond sensibilisering en informatie. De *'Tien dagen van gelijke kansen'* vonden plaats van 20 tot 30 oktober 2007 en ze mobiliseerden zowel militanten als kunstenaars, leerkrachten, sportlui, personaliteiten van op TV en vanuit heel wat steden en gemeentes. De drie Gewesten en de drie Gemeenschappen van ons land werkten samen om van dit evenement een geëngageerd feest te maken. Multiculturele feesten, muurschilderingen, kortfilms, de markt van de gelijkheid, conferenties en andere sensibiliseringsacties volgden elkaar op in de vier uithoeken van het land, en sommige daarvan zullen tot in 2008 worden verlengd, het *Europees Jaar van de interculturele Dialoog*.

Voor het Centrum vormde het Europees jaar ook de gelegenheid om de actie voort te zetten die het een jaar eerder op lokaal vlak had opgestart met de publicatie van zijn memorandum met 18 voorstellen "voor een gemeentebestuur met respect voor diversiteit". In samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het begeleidingscomité van het Europees jaar en de verenigingen van steden en

gemeentes (UVCW, VVSG, AVCB), begon het Centrum immers met de redactie van een handboek over de 'Mainstreaming van gelijke kansen op lokaal vlak', een handboek dat begin 2008 werd gepubliceerd en aan alle Belgische gemeentes bezorgd.

2007 in de Unie

En ten slotte was het jaar 2007 op Europees vlak de gelegenheid om de Europese Tops voor Gelijke kansen op te starten die voortaan elk jaar gehouden zullen worden om rond een zelfde evenement de ministers bijeen te brengen die gelast zijn met gelijke kansen, alsook de organen ter promotie van een gelijke behandeling, de vakbonden, de werkgevers en de niet-gouvernementele organisaties. Het startschot voor dit initiatief werd gegeven in Berlijn, op 30 en 31 januari 2007 en het verenigde 450 afgevaardigden.

Bovendien werd er op 11 en 12 oktober in Brussel een Europees Parlement over de gelijkheid van kansen gehouden om te debatteren over de Europese anti-discriminatie wetgeving. Tijdens deze gemeenschappelijke conferentie van het Europees Parlement en van de Europese Commissie, waar ook het Centrum aan deelnam, konden de lacunes van de Europese wetgeving worden naar voor gebracht op het vlak van de toegang tot goederen en diensten, van discriminatie in het onderwijs, van maatschappelijke bescherming en van meervoudige discriminatie. De conferentie herinnerde ook aan het belang van het verzamelen van gegevens, waarmee de omvang van de discriminatie gemeten kan worden ten overstaan van zes doelgroepen (monitoring). Ook het belang van een betere implementering van het mainstreaming-concept werd benadrukt, ongeacht de reden van de discriminatie in kwestie. De conferentie benadrukte ook dat het belangrijk was de agenda Gelijke Kansen te linken aan het inburgeringsprogramma. En ten slotte werd er eens te meer aangedrongen op de noodzaak om de onafhankelijkheid van de organen ter promotie van gelijke kansen garant te stellen.

Op Europees vlak zullen de doelstellingen van het Jaar 2007 worden voortgezet na de officiële afsluiting, en

wel via het programma *PROGRESS*, dat geconcentreerd werd om tussen 2007 en 2013 activiteiten te financieren op het domein van tewerkstelling en sociale zaken.

www.gelijkheid2007.be

www.10dagen.be

<http://equality2007.europa.eu>

2. Europese jurisprudentie

Handicap - Discriminatie bij associatie

- › Europees Hof van Justitie Luxemburg, *S. Coleman / Attridge Law en Steve Law, C-303/06, Conclusie van Advocaat-Generaal M. Poiares Maduro*, 31 januari 2008

Een secretaresse werkzaam op een advocatenkantoor bevalt van een gehandicapte zoon en is zijn voornaamste verzorgster. Na haar bevallingsverlof krijgt ze haar vroegere job niet terug. Ze wordt als 'lui' bestempeld wanneer ze verlof wil nemen om haar zoon te verzorgen en krijgt niet dezelfde flexibele arbeidsregeling als andere collega's met niet-gehandicapte kinderen.

Na drie jaar neemt ze ontslag en spant daarna een procedure in op basis van geconstrueerd ontslag en discriminatie op grond van handicap, met het betoog dat haar vroegere werkgevers haar minder gunstig hebben behandeld dan haar collega's met niet-gehandicapte kinderen en tevens een vijandige omgeving ten aanzien van haar hebben gecreëerd.

"Het is niet noodzakelijk dat iemand die het voorwerp van discriminatie is, onheus wordt behandeld wegens 'zijn handicap'. Het is voldoende dat hij onheus wordt behandeld wegens een 'handicap'. Iemand kan dus volgens de richtlijn het slachtoffer van onrechtmatige discriminatie op grond van een handicap zijn zonder zelf een handicap te hebben. Wat van belang is, is dat die handicap – in casu de handicap van de zoon van Coleman – een reden is om die persoon minder gunstig te behandelen. De richtlijn is niet alleen van toepassing wanneer de verzoeker zelf gehandicapt is, maar telkens wanneer er een geval is van minder gunstige behandeling wegens een handicap. Indien Coleman kan bewijzen dat zij minder gunstig is behandeld wegens de handicap van haar zoon, moet zij zich dus op de richtlijn kunnen beroepen".

Voorstel van de Advocaat-Generaal:
"Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, biedt bescherming aan personen die niet zelf een handicap hebben,

maar op grond van hun band met een gehandicapte direct worden gediscrimineerd en / of geïntimideerd."

Seksuele geaardheid

- › Europees Hof voor de Rechten van de Mens – Straatsburg, *Baczkowski en anderen v. Polen*, 1543/06, 3 mei 2007

Deze zaak betreft voornamelijk het recht op vereniging en vreedzame bijeenkomsten (artikel 11 EVRM). Doch de hele context wijst duidelijk op een discriminerende houding vanwege de overheid. Om een aantal 'technische' redenen worden betogingen tegen de discriminatie van minderheden en vrouwen verboden, terwijl diezelfde dag een aantal betogingen met sterk 'conservatieve' inslag wel worden toegelaten. Nog voor de beslissing van de gemeente gevallen is steekt de burgemeester zijn homofobe houding niet onder stoelen of banken. Het is op grond van dit interview en een aantal andere elementen dat het Hof besluit tot een schending van artikel 14 in samenlezing met artikel 11.

Verwijzend naar de idealen van een democratische maatschappij heeft het Hof bijzondere nadruk gelegd op pluralisme, verdraagzaamheid en openheid van geest. In die context zegt men dat individuele interesses soms ondergeschikt zijn aan die van de groep, democratie betekent niet de mening van de meerderheid altijd moet overheersen: we moeten een evenwicht creëren dat ervoor zorgt dat de minderheid eerlijk behandeld wordt en dat het misbruiken van een dominante positie vermijdt.

- › Europees Hof voor de Rechten van de Mens – Straatsburg, *E.B. v. Frankrijk*, 43546/02, 22 januari 2008

Een jonge Franse vrouw (kleuterleidster) heeft een stabiele relatie met haar samenwonende vriendin (psychologe). Ze onderneemt stappen voor een adoptie. Haar seksuele geaardheid steekt onder meer stokken in de wielen. De houding van haar partner

en de afwezigheid van mannelijke referentiepersoon lijken eveneens een rol te spelen. Dit blijkt duidelijk uit de verslagen van de tussenkomende overheden. De zaak draait dus om artikel 8 en artikel 14 EVRM.

De afwezigheid van mannelijk referentiepersoon wordt als argument verworpen door het Hof want dit zou eigenlijk inhouden dat alleenstaanden niet kunnen overgaan tot adoptie. Het Hof ziet hierin een verdoken verwerpen van de seksuele geaardheid van de verzoekster. Daarbij komt dat de Franse overheid geen cijfers kan aanbrengen over de houding die ze in dergelijke dossiers aanneemt.

De houding van de partner daarentegen is wel van belang en is niet beïnvloed door de seksuele geaardheid van verzoekster. Vanuit deze invalshoek is dienvolgens geen sprake van discriminatie. Zo komen er nog een aantal elementen aan bod die al dan niet samen of afzonderlijk gehanteerd worden om tot de uiteindelijke weigering te komen.

Maar het Hof wijst er op dat het wel opvalt dat de seksuele geaardheid van verzoekster steeds op de voorgrond aanwezig is in de verschillende redeneringen die in het dossier aan bod kwamen. Het toetst deze diverse inbrengen aan het aspect seksuele geaardheid en besluit dat deze steeds, in elk stadium van de administratieve en gerechtelijke procedure, centraal stond. Haar seksuele geaardheid was het doorslaggevende argument voor de weigering. Tien stemmen tegen zeven.

Leeftijd

- › Europees Hof van Justitie Luxemburg, Félix Palacios de la Villa/Cortefiel Servicios SA, C-411/05, 16 oktober 2007

‘Richtlijn 2000/78/EG – Gelijkheid van behandeling inzake arbeid en tewerkstelling – Draagwijdte – Collectieve arbeidsovereenkomst voorziet verbreking van rechtswege van de arbeidsrelatie wanneer de

werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en van een ouderdomspensioen geniet – Discriminatie gebonden aan de leeftijd – Rechtvaardiging.’

De CAO die op de heer Palacios van toepassing is voorziet een verbreking van rechtswege van zijn arbeidsovereenkomst wanneer hij de leeftijd van 65 jaar bereikt en een ouderdomspensioen kan genieten.

Andere CAO's kunnen dergelijke verbreking eveneens voorzien maar voegen daaraan een motivering toe. De ontslagmaatregel moet daarenboven een band vertonen met het nationaal tewerkstellingsbeleid zoals toegenomen stabiliteit in de tewerkstelling, tijdelijke overeenkomsten worden omgezet in overeenkomsten van onbepaalde duur, het aanwerven van nieuwe werknemers of de verbetering van de kwaliteit van de tewerkstelling.

Het is het gebrek aan motivering in de CAO die op de heer Palacios van toepassing is die bij de nationale rechter vragen oproept naar de conformiteit met het communautaire recht.

Het Hof stelt dat het verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd, zoals ingevoerd door richtlijn 2000/78/EG, niet belet dat een nationale wetgeving, via collectieve arbeidsovereenkomsten, geldig voorziet in clausules van automatische op pensioenstelling, met als enige eis dat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en kan genieten van een werknemerspensioen. Mits de maatregel in kwestie, inderdaad gebaseerd op de leeftijd, objectief en redelijk gerechtvaardigd is, binnen het kader van de nationale wetgeving, door een legitiem doel betreffende het nationaal tewerkstellingsbeleid en de arbeidsmarkt en de middelen om dit doel van algemeen belang niet onaangepast of als niet noodzakelijk overkomen. Het doel van algemeen belang nagestreefd door het nationaal tewerkstellingsbeleid mag dan niet als dusdanig in de geviseerde collectieve arbeidsovereenkomst vermeld zijn, maar kan afgeleid worden uit de hele context waarin de collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten. Overigens stelt deze CAO expliciet dat het doel van de maatregel is de tewerkstelling aan te moedigen.

Vrijheid van meningsuiting - Laster

- › Europees Hof voor de Rechten van de Mens – Straatsburg, Lindon, Otchakovsky-Laurens en July v. Frankrijk, 21279/02 en 36448/02, 22 oktober 2007

De drie betrokkenen zijn respectievelijk schrijver, voorzitter van de raad van bestuur van een uitgeverij en directeur van een krant. De zaak draait om een roman *Le procès de Jean-Marie Le Pen* dat duidelijk een fictie is doorspekt met waardeoordelen en waarvan sommige gebeurtenissen door de werkelijkheid zijn geïnspireerd. Het Front National en Jean-Marie Le Pen dagvaardden wegens laster en eerroof. In eerste aanleg wordt de uitgeverij veroordeeld en de auteur als medeplichtige. In beroep wordt de veroordeling bevestigd. Cassatieberoep van de auteur en de uitgeverij wordt verworpen.

Na deze veroordeling publiceert de krant een artikel onder vorm van petitie. Tal van passages uit het boek worden in het artikel opgenomen. De directeur van de krant wordt in eerste aanleg en hoger beroep veroordeeld. Zijn cassatieberoep wordt eveneens verworpen.

Voor het Europese Hof wordt onder meer de schending van de vrijheid van meningsuiting ingeroepen (artikel 10 EVRM). Het Hof controleert systematisch de criteria voorzien in artikel 10 § 2 om na te gaan of de inmenging van openbare overheden in de vrijheid van meningsuiting conform deze paragraaf is.

Vooreerst stelt het Hof dat de sanctie voorzien is in een duidelijke en toegankelijke wettekst. Het feit dat er nauwelijks nationale rechtspraak voorhanden is doet geen afbreuk aan de voorzienbaarheid van de straf. Beroepshalve dienden verzoekers hiervan op de hoogte te zijn of konden ze raad inwinnen.

De inmenging had tot doel om andermans reputatie of rechten te beschermen. Verzoekers betwisten dit niet.

Rest de vraag of deze inmenging noodzakelijk was in een democratische samenleving. Het Hof herhaalt de principes uit haar gevestigde rechtspraak, namelijk

vrijheid van meningsuiting als het hoogste goed, de beperkingen moet strikt geïnterpreteerd worden en een politieke mandataris weet dat hij gemakkelijker bloot staat aan kritiek; om ze vervolgens te toetsen aan de voorliggende zaak. Na een minutieuze analyse van de gevelde nationale uitspraak door het Hof van Beroep komen 13 van de 17 rechters tot de vaststelling dat deze conform is aan de principes uit de Europese rechtspraak.

Indirecte discriminatie

- › Europees Hof voor de Rechten van de Mens – Straatsburg, D.H. en anderen v. Tchechische Republiek, 57325/00, 13 november 2007

Verzoekers, kinderen uit de Roma minderheid, menen, zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging, een minder gunstige behandeling ondergaan te hebben dan andere kinderen in een vergelijkbare situatie. Ze werden veel vaker dan andere kinderen naar het bijzonder onderwijs doorverwezen en waren aldus slachtoffer van een indirecte discriminatie.

Ze brengen ter bewijs statistieken aan die misschien, bij gebrek aan officiële informatie over de etnische afkomst van leerlingen, niet helemaal betrouwbaar zijn maar toch een sterke tendens aantonen van oververtegenwoordiging van Roma kinderen in het bijzonder onderwijs. Deze zienswijze komt eveneens aan bod in een ECRI verslag. Uit deze elementen leidt het Hof een vermoeden van indirecte discriminatie af.

Wat de objectieve en redelijke rechtvaardiging betreft laakt het Hof de aanpak van de overheid. De tests, die alle kinderen moesten ondergaan voorafgaandelijk aan een doorverwijzing naar het bijzonder onderwijs, hielden onvoldoende rekening met de eigenheden van de Roma gemeenschap en zijn dus niet dienstig als rechtvaardiging voor de verschillende behandeling.

Daarbij komt dat de toestemming die de ouders verleenden niet overtuigend voldoende is voor het

Hof. Het is nagenoeg onmogelijk voor ongeletterde mensen om in te schatten welke juist de gevolgen waren van deze toestemming op de toekomst van de schoolloopbaan van hun kinderen.

De overheid heeft wel degelijk moeite gedaan om aan het scholarisatieprobleem van Roma kinderen te verhelpen maar duidelijk niet op de juiste manier. Dertien van de zeventien rechters onderschreven dit standpunt.

3. Kaderrichtlijn racisme en xenofobie

*Voorstel voor een kaderbesluit van de Raad betreffende de strijd tegen racisme en vreemdelingenhaat.*³⁶

Objectief

Dit kaderbesluit heeft als doel het onderling op elkaar afstemmen van de wettelijke en reglementaire beschikkingen van de Lidstaten betreffende racistische en xenofobe overtredingen.

De doelstelling van deze tekst is tweezijdig: enerzijds, ervoor zorgen dat racistische en xenofobe gedragingen in alle Lidstaten een misdrijf vormen die bestraft moeten worden door middel van doeltreffende, evenredige en afschrikkende strafrechtelijke sancties, die aanleiding kunnen geven tot uitlevering of 'inlevering' van de betrokken persoon, en anderzijds, het verbeteren en bevorderen van de gerechtelijke samenwerking door mogelijke obstakels weg te nemen.

Het voorstel voor een kaderbesluit is beschikbaar op: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0664:FIN:NL:PDF>.

Context

De publieke opinie is er zich van bewust geworden dat het blijven voortbestaan van racisme, vreemdelingenhaat en antisemitisme in de samenleving een uitdaging vormt voor de democratische maatschappij. De Europese bevolking verwacht meer initiatieven op lokaal, regionaal, nationaal en Europees niveau om dit probleem te overwinnen.

Om doeltreffend te zijn, moet de actie tegen racisme zich integreren in een globaal economisch en sociaal beleid. Het is in de eerste plaats aan de Lidstaten zelf om de strijd tegen racisme aan te gaan, doch een beleid op Europees niveau lijkt eveneens onontbeerlijk voor de aanpak van dit probleem, dat transnationale kenmerken vertoont.

Op 15 juli 1996 hebben de toenmalige 15 Lidstaten

een gemeenschappelijke actie ondernomen om de regels vast te leggen voor de strijd tegen racisme en vreemdelingenhaat. Op 28 november 2001 heeft de Commissie dan een voorstel gedaan voor een kaderbesluit van de Raad betreffende de strijd tegen racisme en vreemdelingenhaat.

Voornaamste beschikkingen

Het kaderbesluit heeft als doel het onderling op elkaar afstemmen van de wettelijke en reglementaire beschikkingen van de Lidstaten betreffende racistische en xenofobe overtredingen. Racistische en xenofobe gedragingen moeten in alle Lidstaten een misdrijf vormen dat bestraft kan worden door middel van doeltreffende, evenredige en afschrikkende strafrechtelijke sancties.

Dit kaderbesluit zal gelden voor alle misdrijven die zijn gepleegd:

- › op het grondgebied van de Europese Unie;
- › door een onderdaan van een Lidstaat of voor rekening van een rechtspersoon met vestigingsplaats in een Lidstaat. In dit verband bevat het kaderbesluit criteria voor de vaststelling van de aansprakelijkheid van een rechtspersoon.

Alle aantijgingen in verband met ras, kleur, afkomst, religieuze of andere overtuigingen, nationale of etnische oorsprong als factor die bepalend is voor de afkeer van mensen, zullen als racistisch en xenofob worden beschouwd.

Volgende racistische en xenofobe houdingen zullen als strafbaar worden beschouwd:

- › publiekelijk aanzetten tot geweld of haat;
- › publiekelijk geuite beledigingen of dreigementen;
- › uit racistische of xenofobe motieven het publiekelijk vergoelijken van genocide, misdaden tegen de mensheid, zoals gedefinieerd in de statuten van het Internationaal Gerechtshof;

- › de verspreiding door alle mogelijke middelen van geschriften, beelden of ander materiaal met racistische of xenofobe inhoud;
- › het leiden van een racistische of xenofobe groep (met ‘groep’ wordt bedoeld een gestructureerde organisatie die een zekere tijd optreedt en tenminste uit twee personen bestaat).

Het aanzetten, doelbewust deelnemen of trachten om de bovenvermelde handelingen te plegen komen ook voor sancties in aanmerking.

Voor de bedoelde racistische handelingen moeten de Lidstaten het volgende opstellen:

- › doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties;
- › vrijheidsstraffen die meer moeten bedragen dan twee jaar voor openbare aanzetting tot geweld of rassenhaat en voor het leiden van een racistische of xenofobe groep. Voor de overige misdrijven moeten er vrijheidsstraffen die kunnen leiden tot uitlevering voorzien worden;
- › alternatieve straffen, met name werk van algemeen belang, deelname aan opleidingscursussen, enz.;
- › boetes;
- › bepalingen met betrekking tot de inbeslagname van alle materiaal dat gebruikt werd als instrument bij het plegen van het misdrijf;
- › sancties die gelden voor een rechtspersoon (tijdelijk of permanent verbod op uitoefening van werkzaamheden, gerechtelijke ontbindingsmaatregel, uitsluiting van openbare steun, enz.).

In elk geval zal racistische of xenofobe motivering als verzwarende omstandigheid worden beschouwd bij de vaststelling van de sanctie met betrekking tot een inbreuk.

Ingeval een Lidstaat niet voorziet in de uitlevering van zijn onderdanen, zal hij bepalingen moeten vaststellen om zijn eigen bevoegde autoriteiten de opdracht te geven bovenvermelde misdrijven te bestraffen.

Met het oog op de uitwisseling van informatie moeten de Lidstaten operationele contactpunten aanwijzen waarvan de gegevens zullen worden meegedeeld aan het Secretariaat-Generaal van de Raad en aan de Commissie.

Stand van het dossier

› 19 juli 2007: De Raad neemt een nieuwe versie aan van het voorstel voor een kaderbesluit

Na onderzoek van het initieel voorstel van de Commissie, heeft de Raad een nieuwe versie aangenomen van het voorstel voor een kaderbesluit van de Raad betreffende de strijd tegen bepaalde vormen en manifestaties van racisme en vreemdelingenhaat op strafrechtelijk niveau.

› 19 april 2007: Politiek akkoord van de Raad

Na vijf jaar overleg, sluiten de Europese ministers van Justitie in Luxemburg een akkoord over het kaderbesluit door gemeenschappelijke minimale straffen te voorzien ter bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat. De 27 Lidstaten beschouwen racisme en negationistische uitingen als een misdrijf in geheel de Europese Unie. Elke Lidstaat zal ervoor zorgen dat het “publiekelijk aanzetten tot geweld of haat naar een groep mensen toe of een lid van zo’n groep, op basis van ras, kleur, afkomst, religieuze of andere overtuigingen, nationale of etnische oorsprong” in aanmerking komt voor een gevangenisstraf van één tot drie jaar.

› 4 juli 2002: Advies van het Europees Parlement bij eenmalige lezing

Het Parlement verklaart gunstig gezind te zijn tegenover het kaderbesluit, mits een aantal amendementen die voornamelijk als doel hebben de Lidstaten erop te wijzen dat maatregelen genomen kunnen worden opdat de onderzoeken en vervolgingen inzake inbreuken betreffende racisme en vreemdelingenhaat niet enkel zouden afhangen van verklaringen of beschuldigingen vanwege slachtoffers, waarvan erkend is dat ze eerder kwetsbaar en terughoudend zijn om vervolgingen in te stellen. Het Parlement wenst bovendien dat de straffen verzwaard zouden worden indien de overtreder de inbreuk begaat tijdens de uitoefening van zijn beroepsactiviteit, indien het slachtoffer een kind is of indien de overtreder zich richt tot een bijzonder beïnvloedbare groep.

› 28 november 2001: Voorstel van de Raad

4. Equinet

Equinet is een Europees netwerk van onafhankelijke instellingen die belast zijn met de strijd tegen discriminaties en de promotie van gelijke kansen in de verschillende Lidstaten of kandidaat-Lidstaten van de Europese Unie en andere Europese landen. Midden 2007 werd in België het netwerk Equinet opgericht als permanente structuur en internationale vzw.

Equinet heeft als opdracht een stevige en gestructureerde samenwerking te ondersteunen tussen de nationale instellingen die bijstand verlenen aan slachtoffers van discriminatie en ijveren voor de toepassing van de nationale wetgevingen voor gelijke behandeling. Equinet bevordert de uitwisseling van juridische expertise en van positieve praktijk en de dialoog tussen de onafhankelijke organisaties en de Europese instellingen.

Equinet telde onder zijn leden in 2007 inderdaad reeds zo'n 25 nationale instellingen, opgericht in de meeste Europese landen. In België werken van bij de start zowel het Centrum als het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen actief mee aan dit netwerk. Het netwerk breidt zich voortdurend uit en wordt steeds sterker door de oprichting van nieuwe nationale instellingen, gespecialiseerd in de strijd tegen discriminaties, in bepaalde Lidstaten van de EU en vooral door de oprichting van een nieuw permanent secretariaat in Brussel.

Sinds juni 2007 wordt het netwerk Equinet gefinancierd door de Europese Commissie (in het kader van het financieringsprogramma PROGRESS) en anderzijds door de lidorganisaties zelf. Eind 2007 volgde, ter ondersteuning van de activiteiten van het netwerk, de oprichting van een Europees secretariaat, dat in 2008 bemand wordt met vier medewerkers en is ondergebracht in de lokalen van het Centrum in Brussel. Equinet wil het Centrum hiervoor hartelijk danken en verheugt zich over de nauwe samenwerking en actieve medewerking van het Centrum aan het netwerk Equinet.

Werkgroepen, ingesteld binnen het netwerk Equinet, brengen deskundigen uit alle landen samen om kennis en ervaring uit te wisselen, concrete gegevens samen te brengen en rapporten op te stellen over de juridische

interpretaties van richtlijnen in de Lidstaten en over de strategieën ter bevordering van de gelijke behandeling. Deze samenwerking vertaalt zich hoofdzakelijk rond vier werkgroepen binnen Equinet, gericht op concrete vragen: strategische uitwerking van de bevoegdheden van de instellingen; dynamische interpretatie van de juridische begrippen; uitwerking van beleidslijnen die de dialoog met de Europese instellingen kunnen verstevigen; promotie van gelijke kansen gericht op sterkere samenwerking van de gespecialiseerde instellingen en het verspreiden van goede voorbeelden uit hun praktijk op dit gebied.

Bovendien organiseert het netwerk Equinet regelmatig opleiding en vorming voor het personeel van de onafhankelijke lidorganisaties. Een eerste vorming heeft plaats gevonden in juni 2007 in Boekarest (Roemenië), waar opvattingen werden uitgewisseld over de interpretaties van de antidiscriminatie wetgeving op Europees en nationaal niveau met een vergelijkende analyse van concrete gevallen. In november 2007 werd een tweede vorming georganiseerd in Gent (België) over de rol van de nationale instellingen als promotor voor gelijke kansen.

Tijdens de slotconferentie van het *Europese Jaar voor Gelijke kansen voor iedereen* in november 2007 ging zowel in Brussel als in Lissabon een evenement door ter lancering van het Europees netwerk Equinet.

Anne Gaspard,
Equinet

Voor verdere informatie kunt u zich wenden tot het secretariaat van Equinet (Letizia Bartocci of Anne Gaspard):

- › Tel.: +32 (0)2 212 31 82
- › E-mail: info@equineteurope.org

www.equineteurope.org

5. Start van het Europees Bureau voor de Grondrechten

(FRA)

Op 1 maart 2007 werd het Europees Bureau voor de Grondrechten (afgekort FRA) boven de doopvont gehouden in Wenen. Op de Europese top van eind 2003 werd de politieke beslissing genomen om de opdrachten van het voormalig Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat (EUCM), opgericht bij verordening (EG) nr. 1035/97, uit te breiden.

Het EUMC, dat van 1997 tot en februari 2007 operationeel was, voorzag de Unie en de lidstaten van objectieve, betrouwbare en vergelijkbare informatie over racisme, vreemdelingenhaat en antisemitisme in de EU. Het doel was de EU en haar lidstaten te helpen maatregelen en strategieën te ontwikkelen tegen racisme en vreemdelingenhaat. Het EUMC hield zich bezig met het bestuderen van de omvang en de ontwikkeling van racisme en vreemdelingenhaat en het analyseren van de oorzaken en gevolgen ervan.

Daartoe werd in de eerste plaats een beroep gedaan op het Europees voorlichtingsnetwerk over racisme en vreemdelingenhaat (RAXEN), dat op nationaal niveau relevante informatie verzamelde. Het EUMC ontwikkelde niet alleen strategieën tegen racisme en vreemdelingenhaat, maar vestigde ook de aandacht op goede praktijken bij de aanpak van deze problemen.

Na de politieke beslissing om het EUMC uit te breiden tot het FRA moest er nog op vele vragen een antwoord komen. *Wie en hoe zou men de inhoudelijke prioriteiten van het bureau bepalen? Welk budget had men voor ogen: aanzienlijk meer dan voorheen, of nauwelijks meer? Zou de bevoegdheid zich beperken tot wat de instellingen en lidstaten doen, dan wel tot de praktijken van alle staten waar de Unie contacten mee heeft? Zou men zich als individuele burger tot dit bureau kunnen richten? Hoe onafhankelijk zou de werking van een dergelijk bureau zijn ten opzichte van de lidstaten en ten opzichte van de Europese instellingen? Hoe zou men een overlapping vermijden tussen het werkterrein van het bureau en dat van de Raad van Europa? Welke relaties wilde dit bureau hebben met de ngo's en het middenveld? Hoe kon men het wetenschappelijk niveau van de publicaties garanderen?* Heel wat om over na te denken voor zowel de Commissie als de Raad als het Parlement. Te meer omdat de politieke

beslissing nauwelijks enige richting aangaf, en eerder een compromis leek over welke lidstaat welke instellingen mocht huisvesten dan een sterke inhoudelijke beleidskeuze.

Het FRA werd uiteindelijk opgericht bij Verordening (EG) nr. 168/2007 van 15 februari 2007. Het vertrekt van het respect voor mensenrechten en fundamentele vrijheden als gemeenschappelijke waarde van alle EU-lidstaten. Volgens artikel 6 van het EU-Verdrag *“eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals zij uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht”*.

Het FRA staat de relevante instanties van de EU en de lidstaten met zijn deskundigheid op het terrein van grondrechten terzijde bij de toepassing van het EU-recht en helpt hen maatregelen en strategieën te ontwikkelen.

Het Bureau heeft daarom de volgende hoofdtaken:

- › objectieve en betrouwbare gegevens verzamelen, analyseren en verspreiden;
- › nieuwe methoden en normen ontwikkelen om de vergelijkbaarheid en betrouwbaarheid van gegevens te verhogen;
- › onderzoek op het gebied van grondrechten doen en stimuleren;
- › conclusies en adviezen over specifieke onderwerpen redigeren en publiceren, zowel op eigen initiatief als op verzoek van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie;
- › de dialoog met het maatschappelijk middenveld stimuleren om het publiek bewuster te maken van de grondrechtenproblematiek.

Het FRA is echter niet bevoegd om individuele klachten te behandelen of om regels op te stellen. De activiteiten van het FRA steunen op een vijfjarenplan dat de Raad in overleg met het Europees Parlement heeft opgesteld. Een belangrijke prioriteit van het FRA blijft de bestrijding van racisme, vreemdelingenhaat en aanverwante vormen van intolerantie.

Het Bureau zal nauw samenwerken met andere instanties, zowel op nationaal als Europees niveau. Om de samenwerking met de Raad van Europa en het maatschappelijk middenveld te verbeteren wordt een Platform voor de grondrechten opgericht.

Het Bureau omvat vier organen:

- › een directeur, die de dagelijkse leiding heeft over het bureau en het jaarlijkse werkprogramma opstelt en uitvoert. Deze directeur – de Deen Morten Kjaerum - werd op 6 maart 2008 benoemd door de Raad van bestuur van het FRA.
- › een Raad van bestuur, die ervoor zorgt dat het bureau goed en efficiënt functioneert, de ontwerpbe-groting en het werkprogramma goedkeurt en toezicht houdt op de uitvoering ervan. De Raad werd begin juli 2007 samengesteld, waarbij ook elke lidstaat een onafhankelijk persoon moest aanduiden, en voor België is dat de directie van het Centrum.
- › een Dagelijks bestuur, dat de Raad van bestuur terzijde staat;
- › een Wetenschappelijk comité van 11 leden, dat de wetenschappelijke kwaliteit van de activiteiten van het bureau garandeert, en dat eveneens op 6 maart 2008 werd aangeduid.

Het FRA werkt voor de EU en de 27 lidstaten. Kandidaat-lidstaten (Turkije, Kroatië en Macedonië (FYROM)) kunnen waarnemer bij het FRA worden, mits de betrokken associatieraad een besluit neemt over hoe en in welke mate zij bij de werkzaamheden van het bureau worden betrokken.

Jozef De Witte
Directeur Centrum voor gelijkheid van kansen
en voor racismebestrijding

www.fra.europa.eu

6. Allemaal anders, allemaal gelijk in België... maar ook in héél Europa!

De Raad van Europa lanceerde in 1995 voor het eerst de Europese jongerencampagne *'All different, all equal'* om haar strijd tegen racisme, xenofobie, antisemitisme en onverdraagzaamheid kracht bij te zetten. Tien jaar later stelde men vast dat deze strijd niet op ieders agenda stond. Daarom besliste de Raad van Europa om de campagne *'All different, all equal'* opnieuw te lanceren in 2006 en 2007.

Deze Europese Raad riep jongeren over heel Europa op om campagne te voeren voor diversiteit, mensenrechten en participatie. Diversiteit, omdat dit een voorwaarde is voor economisch succes en omdat het voor een verrijking zorgt van het culturele landschap; mensenrechten, omdat het de Europese lidstaten met elkaar verbindt; en participatie, omdat dit de kern vormt van onze (Europese) democratie. Er werd de opdracht gegeven aan de nationale jeugdleden van alle Europese lidstaten om in samenwerking met de overheid de campagne in eigen land te ontwikkelen.

Op 21 maart 2006, de *Internationale Dag tegen Racisme*, gaf het Centrum samen met de ministers van Jeugd Bert Anciaux, Marc Tarabella en Isabelle Weykmans, het startschot voor het Belgische luik van de Europese campagne *'Allemaal anders, allemaal gelijk; voor diversiteit, mensenrechten en participatie'*. Het Centrum werkte, binnen een uniek co-management, samen met de regionale jeugdorganen Jint vzw, Steunpunt Jeugd vzw, Le Bureau International Jeunesse en het Jugendbüro aan diversiteit; diversiteit als voorwaarde voor een geslaagd cultureel en sociaal leven. Onder begeleiding van dit comité gaven jongeren uit alle uithoeken van ons land gedurende meer dan één jaar gestalte aan *'All different, all equal'*: ze namen initiatieven en werkten op hun eigen, creatieve en originele manier rond diversiteit.

Ter afsluiting van deze campagne organiseerde het begeleidingscomité op 27 oktober 2007 een Belgisch jongerenfeest te Brussel: *Ultiemix!* Tijdens deze dag stelden jongeren hun projecten en initiatieven voor: een fototentoonstelling, strips, animatiefilmpjes, mini-reportages, een improvisatiespel en videoclippen werden tijdens deze dag met enige fierheid gepresenteerd.

Omdat muziek universeel is en tevens een geschikt

middel is om een boodschap voor jongeren over te brengen, waren er ook heel wat activiteiten met muziek in de hoofdrol. De jongerenprojecten Equal People Riot en Ultime Sound stonden in het voorprogramma van de muziekgroep Sweet Coffee. Deze groep steunde de afgelopen twee jaar de campagne en was de feestelijke afsluiter en het hoogtepunt van deze *'Ultiemix'*. De aanwezigen stelden vast dat België barst... van het jong, dynamisch en divers talent!

2 Verenigde Naties



Verdrag voor de rechten van personen met een handicap

Verdrag van de Verenigde Naties over de mensenrechten van personen met een handicap

Op 30 maart 2007 ondertekende België het *Verdrag van de Verenigde Naties voor de rechten van personen met een handicap*.

Sinds 2004 heeft het Centrum deelgenomen aan de werkzaamheden van de groep COORMULTI, die opgericht werd onder de leiding van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken om het debat te openen over de inhoud van deze Conventie en om de werkzaamheden voor te bereiden van elke zitting van het ad hoc Comité dat in New York de gesprekken moet leiden en de tekst van dit Verdrag moet amenderen.

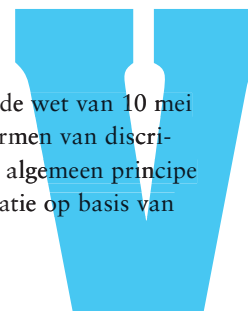
Doelstelling van de tekst is het promoten en het beschermen van alle mensenrechten van personen met een handicap en het nodige te doen opdat zij daar ten volle en op een gelijkwaardige manier van kunnen genieten.

Het Verdrag behandelt een aantal sleuteldomeinen zoals toegankelijkheid, bewegingsvrijheid, gezondheid, opleiding, tewerkstelling, aanpassingen en heraanpassing, deelname aan het politieke leven, evenals gelijkheid en non-discriminatie.³⁷

Het betekent een keerpunt in de manier waarop de handicap wordt gezien, namelijk niet langer als een probleem van maatschappelijk welzijn, maar als een kwestie van mensenrechten, omdat er toegegeven wordt dat de maatschappelijke barrières en de vooroordelen zelf een handicap vormen. Het opstellen van een internationaal *Verdrag van de rechten van mensen met een handicap* is het bewijs van een positieve bereidheid om in een groot aantal landen een minimale basis in te voeren van rechten voor die mensen.

Het Centrum verheugt zich erover dat België het Verdrag heeft ondertekend en de bepalingen in de nabije toekomst ook zal omzetten in het Belgisch recht. Het wenst dan ook dat bij de komende toepassing, de

tekst geïnterpreteerd wordt conform de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die in het Belgisch recht een algemeen principe invoert betreffende de non-discriminatie op basis van een handicap.

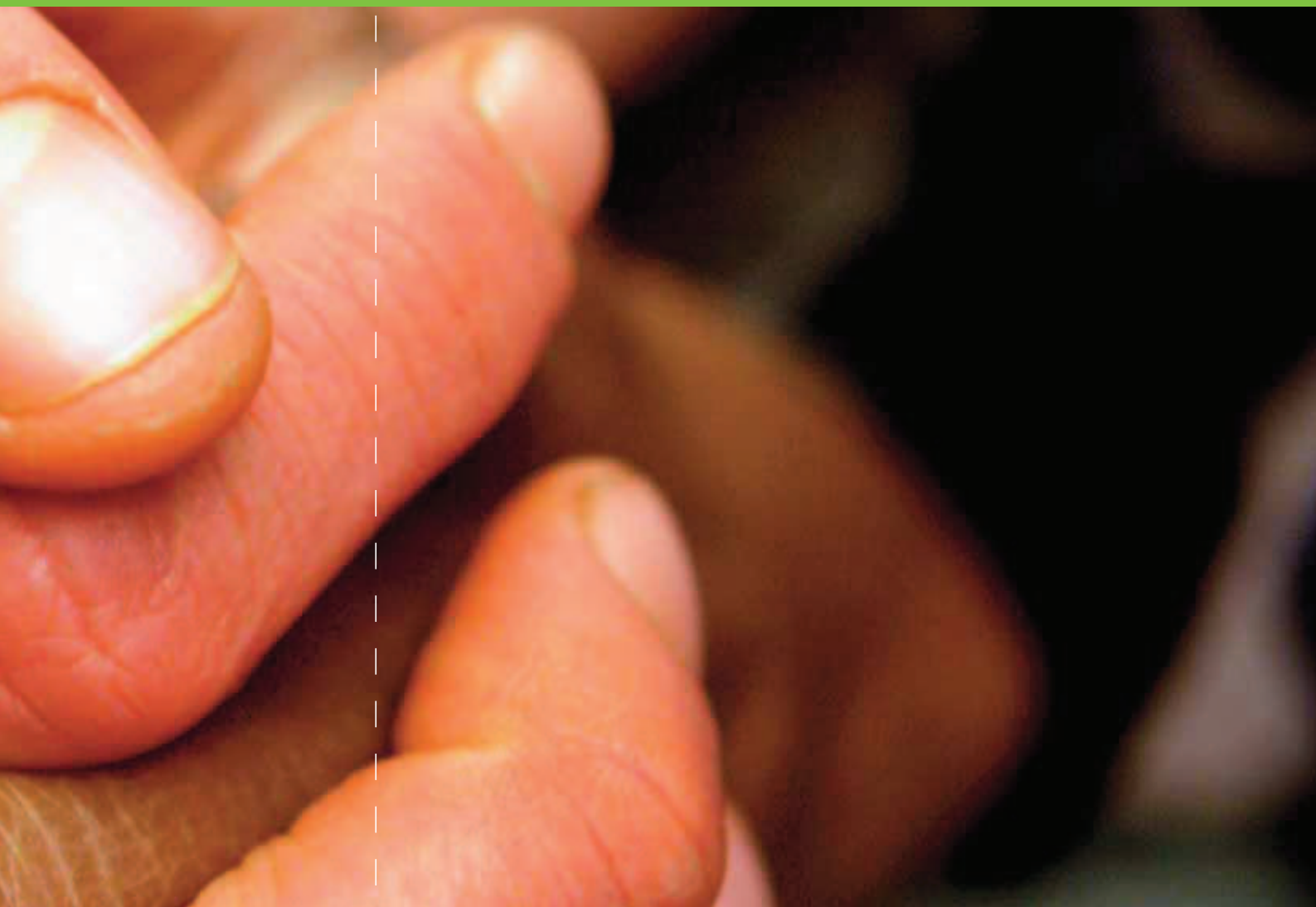


37

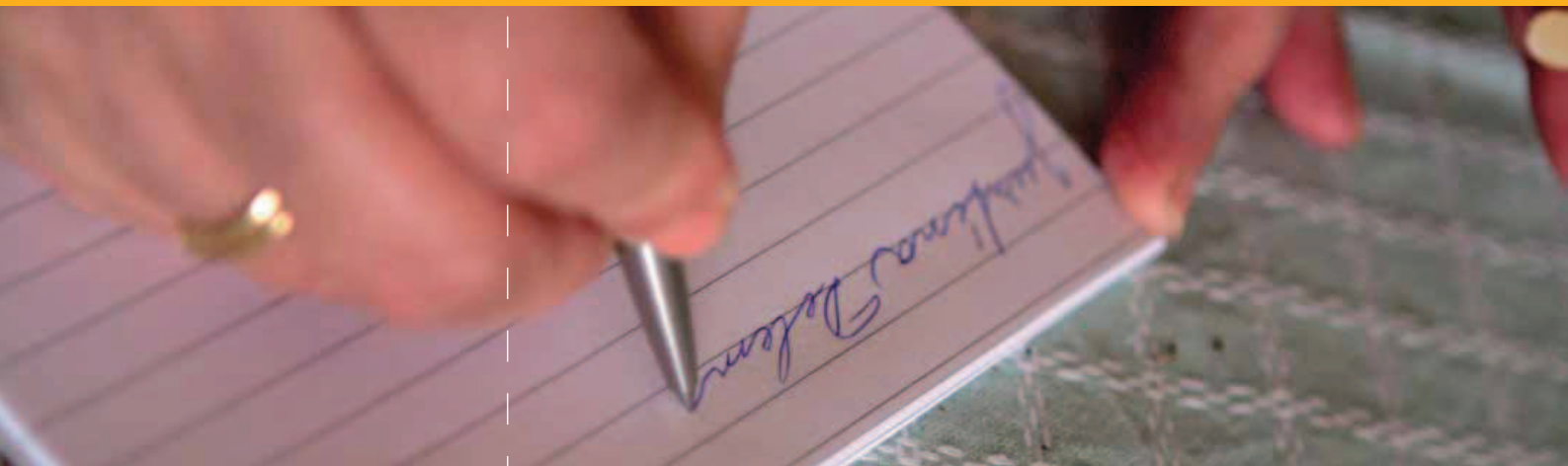
De tekst van het Verdrag behandelt het invoeren van heel wat fundamentele rechten en vrijheden zoals het recht op leven, het recht op non-discriminatie, de erkenning van de rechtspersoonlijkheid, het recht op toegang tot justitie, het recht op bescherming van de fysieke integriteit, het recht op vrijheid en veiligheid, het recht op vrij verkeer, het recht op levensautonomie en maatschappelijke inschakeling, het recht op eerbied voor het privéleven, het recht op onderwijs, het recht op tewerkstelling, het recht op sociale bescherming, het recht op gezondheid, het recht op deelname aan het politieke en openbare leven, het recht op een cultureel en sportief leven, enz.



BIJLAGEN



Bijlage 1



DISCRIMINATIE DIVERSITEIT

Wetgevende en reglementaire maatregelen ter bestrijding van racisme en raciale discriminaties en/of ter bevordering van de integratie en de maatschappelijke samenhang

Gouvernement fédéral – Federale regering

- › 10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
- › 10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.
- › 10 MEI 2007. - Wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden
- › 10 MAI 2007. - Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie
- › 10 MAI 2007. - Loi adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie
- › 10 MEI 2007. - Wet tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

Gouvernement fédéral – Ministère de l'Intérieur Federale regering – FOD Binnenlandse Zaken

- › Circulaire OOP 40, 14 décembre 2006, portant des directives à l'encontre des propos et slogans blessants, racistes et discriminatoires scandés en chœur à l'occasion des match de football. Moniteur belge 02 juillet 2007
- › Omzendbrief OOP 40 houdende richtlijnen aangaande kwetsende, racistische en discriminerende uitspraken en sprekkoren naar aanleiding van voetbalwedstrijden, Belgisch Staatsblad 02 juli 2007

Gouvernement fédéral – M.B. 15.06.2007 – Ministère de la Justice

Federale regering – B.S. 15.06.2007 – FOD Justitie

- › 25 AVRIL 2007.—Loi insérant un article 391sexies dans le Code pénal et modifiant certaines dispositions du Code civil en vue d'incriminer et d'élargir les moyens d'annuler le mariage forcé
- › 25 AVRIL 2007. — Wet tot invoeging van een artikel 391sexies in het Strafwetboek en tot wijziging van een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de strafbaarstelling en het uitbreiden van de middelen tot nietigverklaring van het gedwongen huwelijk

Gouvernement fédéral - Intégration/Observatoire des migrations

Federale regering – Integreatie/Obervatorium van de migraties

- › 12 JANUARI 2007. - Wet betreffende de opvang van asielzoekers en van bepaalde andere categorieën van vreemdelingen.
- › 1er JUIIN 2007. - Circulaire relative à l'octroi du permis de travail C pour les demandeurs d'asile à partir du 1er juin 2007

Communauté française

- › Décret du 8 mars 2007 portant diverses mesures visant à réguler les inscriptions et les changements d'écoles dans l'enseignement obligatoire(M.B. 03.07.2007)
- › Circulaire N 2071, du 12.10.2007: Nouvelles modalités en matière d'inscription des élèves au premier degré de l'enseignement secondaire http://www.adm.cfwb.be/index.php?m=doc_view&do_id=2260
- › 19 OCTOBRE 2007. - Décret C.F. modifiant le décret du 8 mars 2007 portant diverses mesures visant à réguler les inscriptions et les changements d'école dans l'enseignement obligatoire, p. 56262. Moniteur 5 novembre 2007 n° 316

- › 8 NOVEMBRE 2007
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française pris en application du décret du 8 mars 2007 portant diverses mesures visant à réguler les inscriptions et les changements d'écoles dans l'enseignement obligatoire
- › 15 DECEMBRE 2006. - Décret renforçant le dispositif des services d'accrochage scolaire et portant diverses mesures en matière de règles de vie collective au sein des établissements scolaires, p. 15970
- › Décret du 12 janvier 2007 relatif au renforcement de l'éducation à la citoyenneté responsable et active au sein des établissements organisés ou subventionnés par la Communauté française M.B. 20.03.2007
- › CIRCULAIRE N° 1841 du 18/04/2007 relatif au PROGRAMME LANGUE ET CULTURE D'ORIGINE (LCO) – INSCRIPTION DES ÉCOLES INTÉRESSÉES POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2007-2008

Vlaamse regering

- › Decreet van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode (Belgisch Staatsblad van 19 augustus 1997/Decreet Vlaamse Wooncode) gewijzigd bij
 - › decret van 15 december 2006 (Belgisch Staatsblad van 19 februari 2007);
 - › decret van 22 december 2006 (Belgisch Staatsblad van 29 december 2006);
 - › decret van 22 december 2006 (Belgisch Staatsblad van 10 januari 2007).
- › Decreet van 08.06.2007 betreffende de studiefinanciering van de Vlaamse Gemeenschap + BESLUIT van 7.09.2007 VAN DE VLAAMSE REGERING BETREFFENDE DE STUDIEFINANCIERING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Europa

- › Décision no 573/2007/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 mai 2007 portant création du Fonds européen pour les réfugiés pour la période 2008-2013 dans le cadre du programme général 'Solidarité et gestion des flux migratoires' et abrogeant la décision 2004/904/CE du Conseil
- › Besluit nr. 573/2007/EC van het Europees Parlement en van de Raad van 23 mei 2007 ter oprichting van het Europees Fonds voor de vluchtelingen voor de periode 2008-2013 in het kader van het algemeen programma 'Solidariteit en beheer van de migratiestromen' en ter intrekking van het besluit 2004/904/EC van de Raad.
- › Décision no 574/2007/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 mai 2007 portant création du Fonds pour les frontières extérieures pour la période 2007-2013 dans le cadre du programme général 'Solidarité et gestion des flux migratoires'
- › Besluit nr. 574/2007/CE van het Europees Parlement en van de Raad van 23 mei 2007 ter oprichting van het Fonds voor de buitengrenzen voor de periode 2007-2013 in het kader van het algemeen programma 'Solidariteit en beheer van de migratiestromen'.
- › Décision no 575/2007/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 mai 2007 portant création du Fonds européen pour le retour pour la période 2008-2013 dans le cadre du programme général 'Solidarité et gestion des flux migratoires'
- › Besluit nr. 575/2007/EC van het Europees Parlement en van de Raad van 23 mei 2007 ter oprichting van het Europees Fonds voor de terugkeer voor de periode 2007-2013 in het kader van het algemeen programma 'Solidariteit en beheer van de migratiestromen'.
- › Décision du Conseil du 25 juin 2007 portant création du Fonds européen d'intégration des ressortissants de pays tiers pour la période 2007-2013 dans le cadre du programme général 'Solidarité et gestion des flux migratoires'(2007/435/CE)
- › Besluit van de Raad van 25 juni 2007 ter oprichting van het Europees Fonds voor de inburgering van

onderdanen uit derde landen voor de periode 2007-2013 in het kader van het algemeen programma 'Solidariteit en beheer van de migratiestromen'.

- › COUNCIL REGULATION (EC) No 168/2007 of 15 February 2007 establishing a European Union Agency for Fundamental Rights
- › Proposition de décision-cadre du Conseil concernant la lutte contre le racisme et la xénophobie /* COM/2001/0664 final. - CNS 2001/0270 */ status: Council's final decision or signature pending (texte a été amendé par Parlement européen) (On 19.04.2007, the European Ministers of Justice approved the proposed Framework decision on combating racism and xenophobia – signature of the Council pending...).

Commission communautaire française

- › 22 MARS 2007. - Décret portant assentiment à la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, adoptée le 20 octobre 2005 et faite à Paris le 9 décembre 2005, M.B 18 décembre 2007

Bijlage 2



Overzicht van de meldpunten racisme en discriminatie

NAAM	REDEN	ADRES	TELEFOON	ADRES WEBSITE
Meldpunt Brussel - Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding <i>Permanentie: donderdag van 9u30 tot 12u30</i>	Alle discriminatiegronden	Koningsstraat 138 1000 Brussel	02/212 30 00 of gratis groen nummer 0800/12 800	www.diversiteit.be
Meldpunt Cyberhate-Internet - Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding	Racisme en discriminatie op Internet	Koningsstraat138 1000 Brussel	02/212 30 00 of gratis groen nummer 0800/12 800	www.cyberhate.be
Meldpunt Westkans <i>Permanentie: de hele week</i>	Alle discriminatiegronden	Kerkhofstraat 1 8200 Brugge	050/40 73 73	www.westkans.be
Meldpunt Samenleven	Alle discriminatiegronden	Dienst Samenlevingsopbouw August Van Landeghemstraat 95 2830 Willebroek	03/860 03 14	
Meldpunt Discriminatie Gent - Dienst Gelijke Kansen	Alle discriminatiegronden	Bezoekadres Hof van Ryhove Onderstraat 22 9000 Gent Briefwisseling Meldpunt Discriminatie - p/a Stadhuis Botermarkt 1 9000 Gent	09/268 21 68 fax: 09/268 21 69	meldpunt.discriminatie@gent.be www.gent.be/meldpuntdiscriminatie
FGTB – ABVV Alle juridische diensten	Alle discriminatiegronden	Hoogstraat 42 1000 Brussel	02/552 03 45	www.abvv.be
CSC – ACV Alle juridische diensten	Alle discriminatiegronden	Haachtsesteenweg 579 1030 Brussel	02/508 87 11	www.acv-online.be
CGSLB – ACLVB Alle juridische diensten	Alle discriminatiegronden	Poincarélaan 72-74 1070 Brussel	02/558 51 50	www.aclvb.be
Loket discriminatie bij aanwerving BGDA <i>Op afspraak: woensdag, vrijdag en elke namiddag</i>	Alle discriminatiegronden	Anspachlaan 65 (1ste verd) 1000 Brussel	02/505 79 00	www.bgda.be
Guichet discrimination à l'embauche ACTIRIS <i>Permanentie: maandag, dinsdag en donderdag van 8u30 tot 11u30. Op afspraak: woensdag, vrijdag en elke namiddag</i>	Discrimination à l'embauche	Boulevard Anspach 65 (1er étage) 1000 Bruxelles	02/505 79 00	www.actiris.be
Fédération des Associations Gayes et Lesbiennes (FAGL)	Seksuele geaardheid	Rue Marché au Charbon 42 1000 Bruxelles	0477/53 19 58	www.fagl.be

Tels Quels	Seksuele geaardheid	Rue Marché au Charbon 81 1000 Bruxelles	02/512 45 87	www.telsquels.be
Alliage	Seksuele geaardheid	En Hors-Château 7 4000 Liège	04/223 65 89	www.alliage.be
Holebifederatie	Seksuele geaardheid	Kammerstraat 22 9000 Gent	09/223 69 29	www.holebifederatie.be
Wel Jong Niet Hetero	Seksuele geaardheid	Kammerstraat 22 9000 Gent	09/269 28 17	www.weljongniethetero.be
Sensoa	Huidige of toekomstige gezondheidstoestand	Kipdorpevest 48a 2000 Antwerpen	03/238 68 68	www.sensoa.be
Katholieke Vereniging Gehandicapten (KVG)	Handicap	Arthur Goemaerelei 66 2018 Antwerpen	03/216 29 90	www.kvg.be
Vlaamse Federatie Gehandicapten (VFG)	Handicap	St. Jansstraat 32-38 1000 Brussel	02/515 02 62	www.vfg.be
Braille Liga	Handicap	Engelandstraat 57 1060 Brussel	02/533 32 11	www.brailleliga.be
Oeuvre National des Aveugles (ONA)	Handicap	Av. Dailly 90-92 1030 Bruxelles	02/241 65 68	www.ona.be
Association chrétienne des invalides et handicapés – Aide aux malades (ACIH-AAM)	Handicap	Chaussée de Haecht 579 BP 40 1031 Bruxelles	02/246 42 26	www.enmarche.be/ ACIH_AAM
Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH)	Handicap	Rue Saint-Jean 32-38 1000 Bruxelles	02/515 02 65	www.mutsoc.be/ asph
HANDIPLUS	Handicap	Jardins de Foutenay Rue des Champs 67 1040 Bruxelles	02/646 34 76	www.handiplus.com
Vlaamse Liga tegen Kanker (VLK)	Gezondheidstoestand	Koningsstraat 217 1210 Brussel	02/227 69 69	www.tegenkanker.net
Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties (FEVLADO)	Handicap	Coupure Rechts 314 9000 Gent	09/329 63 36	www.fevlado.be
Vlaamse Diabetes Vereniging	Gezondheidstoestand	Ottergemsesteenweg 456 9000 Gent	09/220 05 20	www.diabetes-vdv.be
Inclusie Vlaanderen	Handicap	Albert Giraudlaan 24 1030 Brussel	02/247 28 20	www.inclusievlaanderen.be
Association Francophone d'Aide aux Handicapés Menteaux (A.Fr.A.H.M.)	Handicap	Av. A. Giraud 24 1030 Bruxelles	02/247 28 24	www.afram.be
Association Nationale d'Aide aux Handicapés Menteaux (A.N.A.H.M.)	Handicap	Av. A. Giraud 24 1030 Bruxelles	02/247 60 10	www.anahm.be
Meldpunt racisme Leuven <i>Permanentie: de hele week</i>	Racisme	Muntstraat 1A 3000 Leuven	016/21 16 33	www.leuven.meldpunten.be e-mail: racisme@leuven.be

Meldpunt racisme Mechelen	Racisme	Dienst Diversiteit Mauritssabbestraat 119 2800 Mechelen	02/212 30 95 015/29 83 63	www.mechelen. meldpunten.be
Meldpunt racisme Limburg <i>Permanentie: eerste maandag van de maand, van 14u tot 17u30</i>	Racisme	Provinciehuis / p.a. PRIC Universiteitslaan 1 3500 Hasselt	011/23 82 41	www.limburg.be/pric
Meldpunt racisme Antwerpen <i>Permanentie: enkel op afspraak</i>	Racisme	Sint-Jacobsmarkt 5-7 2000 Antwerpen	0800/94 843	www.meldpunt- antwerpen.be
Meldpunt racisme Willebroek <i>Permanentie: de hele week</i>	Racisme	A.Van Landeghemstraat 99 2830 Willebroek	03/860 03 14	
Service local de Charleroi (in samenwerking met CRIC) <i>Permanentie: eerste dinsdag van de maand, van 10u tot 12u</i>	Racisme & verblijf	Rue Emile Tumelaire 86 6000 Charleroi	071/30 09 59	
Service local de La Louvière (in samenwerking met CeRAIC) <i>Permanentie: op afspraak</i>	Racisme & verblijf	Rue de la Loi 22 7100 La Louvière	0479/91 49 44	
Service local de Liège (in samenwerking met CRIPEL) <i>Permanentie: tweede en vierde dinsdag van de maand, van 14u tot 17u</i>	Racisme	Place Xavier Neujean 19b 4000 Liège	04/220 01 20	www.cripel.be
Service local de Mons (in samenwerking met CIMB) <i>Permanentie: eerste vrijdag van de maand, van 10u tot 12u</i>	Racisme & verblijf	Avenue du Roi Albert 710 7012 Jemappes	065/88 64 24	
Service local de Namur (in samenwerking met CAI) <i>Permanentie: op afspraak</i>	Racisme	Rue Muzet 22 5002 Saint-Servais	0479/91 49 44	
Service local de Verviers (in samenwerking met CRVI) <i>Permanentie: op afspraak</i>	Racisme	Rue de Rome 17 4800 Verviers	0479/91 49 44	
Service local de Tubize (in samenwerking met CRIBW) <i>Permanentie: op afspraak</i>	Racisme & verblijf	Rue de Nivelles 13 1480 Tubize	0479/91 49 44	

Verslag 2007 Discriminatie / Diversiteit

Brussel, juni 2008

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
www.diversiteit.be

Eindredacteur: Eef Peeters

Redactie: Marieke Arnou, Gert Backx, Michiel Bonte, Didier Boone, Nadine Brauns, Patrick Charlier, Yves Dario, Edouard Delruelle, Isabelle Demeester, Nathalie Denies, Christian Denys, Dirk De Meirleir, Séverinne De Potter, Jozef De Witte, Sofie D'Hulster, Véronique Ghesquiere, Fatima Hanine, Danuta Kuzyn, Rachida Lamrabet, Bart Mondelaers, Johan Otte, Gaëtan Smets, Michel Vanderkam, Marco Van Haegenborgh en Davy Verhard
Supervisie: Patrick Charlier, Edouard Delruelle, Dirk De Meirleir en Jozef De Witte
Vertaling: Cyrano, Transperfect en Dice
Grafisch concept en opmaak: d-Artagnan
Druk: Perka (Maldegem)
Fotografie: Layla Aerts

Verantwoordelijke uitgever: Jozef De Witte

Met dank aan: Manuel Abramowicz, Ingrid Aendenboom, Fernand Antonioli, Melda Aslan, Nathalie Bergeret, Joseph Burnotte, Nathalie Cobbaut, Inès de Biolley, Badra Djait, Anne Gaspard, Geneviève Georges, An Gydé, André Leurs, Jean-Claude Marcourt, Bernadette Scolas, Agna Smisdom, Mark Trullemans, Mehtap Ünal, Michiel Van de Voorde en de dienst Logistiek van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en alle leden van de Raad van Bestuur

Ce rapport est aussi disponible en français.

Alle rechten zijn voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een automatisch gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, op film of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoe kan u deze publicatie bestellen?

Kostprijs: 12 euro (+ 2,70 euro verzendingskosten)

U kan deze publicatie bestellen bij de Infoshop van de Kancelarij van de Eerste Minister:

- › door overschrijving op het rekeningnummer: 679-2003650-18
 - › per e-mail: shop@belgium.fgov.be
Vermeld duidelijk 'Discriminatie / Diversiteit. Verslag 2007', de gewenste taal en het aantal exemplaren.
 - › U kan deze publicatie ook afhalen op de Infoshop van de Kancelarij van de Eerste Minister.
De Infoshop is van maandag tot vrijdag doorlopend open van 9 tot 16 uur.
*Infoshop Kancelarij van de Eerste Minister
Regentlaan 54 - 1000 Brussel
T: 02-514.08.00 - F: 02-512.51.25 - shop@belgium.fgov.be*
-

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

Dit jaarverslag werd gedrukt op FSC papier / SGS-COC-004434 - mixed sources
