

# DISCRIMINATIE DIVERSITEIT

JAARVERSLAG 2009

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING



CENTRUM VOOR  
**GELIJKHEID**  
VAN KANSEN  
EN VOOR RACISME  
BESTRIJDING



# INLEIDING: EASY TO READ<sup>1</sup>

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding schreef een verslag. Daarin staat alles wat het in 2009 heeft gedaan. Het Centrum besloot om wat meer over handicap te spreken. Dat komt omdat de Verenigde Naties in 2009 een belangrijk verdrag hebben getekend. Dit verdrag gaat over de rechten van personen met een handicap.

Het verslag van het Centrum bestaat uit 6 delen:

1. In het eerste deel staat wat er in België rond handicap gebeurt. En wat we allemaal doen opdat personen met een handicap zoals iedereen werk kunnen vinden.
2. Het tweede deel gaat over de meldingen van discriminatie die in 2009 bij het Centrum toekwamen. Veel meldingen gaan over werk. Maar ook over wonen, restaurants, banken of sportcentra. Er zijn

---

<sup>1</sup> De “Easy-to-read” teksten (of “gemakkelijk te lezen”) zijn bestemd voor personen met verstandelijke moeilijkheden. Ze werden gerealiseerd in samenwerking met Inclusie Vlaanderen.

ook veel meldingen over de media (internet). Meestal gaat het over racisme. Handicap komt op de tweede plaats. Daarna komen geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en leeftijd.

3. In het derde deel staat wat het Centrum in 2009 deed rond werk, wonen, discriminatie op internet, onderwijs en het tonen van geloofsovertuiging.
4. Het vierde deel gaat over de rechtszaken rond discriminatie in 2009.
5. In het vijfde deel staan de aanbevelingen die het Centrum in 2009 deed aan de verschillende overheden.
6. Het zesde deel gaat over de informatie en de vormingen die het Centrum in 2009 gaf.
7. In het laatste deel staat met welke binnen- en buitenlandse mensen en organisaties het Centrum samenwerkte.

Het belangrijkste uit dit jaarverslag staat in gemakkelijke woorden op de website van het Centrum. Je kan het downloaden op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be).

Veel leesplezier!

<b>Inleiding: Braille</b>	1
<b>Inleiding: Easy To Read</b>	6
<b>Voorwoord</b>	12
<b>Hoofdstuk I: Focus Handicap</b>	14
<b>1. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap</b>	16
<b>2. Discriminatie van personen met een handicap: algemeen overzicht</b>	20
2.1. Wat is een ‘persoon met een handicap’?	22
2.1.1. Definitie ‘handicap’ volgens het Europees Hof van Justitie	22
2.1.2. Definitie ‘handicap’ volgens het VN-Verdrag	23
2.2. Welke zijn de voornaamste actoren op het gebied van handicap in België?	24
2.3. Hoeveel personen met een handicap telt België?	26
2.3.1. Diversiteitsbarometer: waarom en hoe meten?	26
<b>3. Handicap op de arbeidsmarkt</b>	28
3.1. Diversiteitsplannen in de privésector	30
3.1.1. Diversiteitsplannen in Brusselse ondernemingen	30
3.1.2. Diversiteit in het Waals Gewest	31
3.1.3. Diversiteit in de Vlaamse Gemeenschap	31
3.1.4. Rol van het Centrum	32
3.2. Diversiteit in overheidsdiensten	34
3.2.1. Federale overheidsdiensten	34
3.2.2. Streefcijfers voor het gewestelijk openbaar ambt	35
<b>4. Handicap in het onderwijs: naar inclusief onderwijs?</b>	38
4.1. Wetgeving	40
<b>5. Toegankelijke en aangepaste diensten voor personen met een handicap</b>	42
5.1. Redelijke aanpassingen bij het leveren van goederen en diensten aan personen met een handicap	44
5.2. Bewustmaking op het terrein	45
<b>6. Een netwerk om discriminatie inzake handicap te bestrijden</b>	48
6.1. Samenwerking tussen het Centrum, de gemeenschappen en gewesten	50
6.1.1. Vlaamse Gemeenschap	50
6.1.2. Het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap	50
6.2. Samenwerkingsovereenkomst met gehandicaptenverenigingen	52
6.3. Samenwerkingsovereenkomst met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap	53
<b>7. Handicap in de wetgeving: enkele nieuwe wetten</b>	54
7.1. Verzekeringen	55
7.2. Toegankelijkheid	56
7.3. Toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen	58

<b>8.</b>	<b>Europa voor personen met een handicap</b>	60
8.1.	Voorstel 'goederen- en dienstenrichtlijn' voor personen met een handicap: stand van zaken	61
8.2.	Fundamentele rechten van personen met een verstandelijke handicap en personen met psychologische problemen	62
<b>9.</b>	<b>Besluit</b>	64
	<b>Hoofdstuk 2: Cijfers</b>	66
1.	Methodologische nota: een nieuw dossierbeheerssysteem (Metis)	68
2.	2888 Meldingen	69
3.	1859 Dossiers	71
3.1.	<i>Dossiers 2009: een overzicht</i>	71
3.2.	<i>Analyse van de dossiers per discriminatiecriterium</i>	75
3.3.	<i>Analyse van de dossiers per domein</i>	80
	<b>Hoofdstuk 3: Thematische dossiers</b>	88
<b>1.</b>	<b>Dossier 1: Werkgelegenheid</b>	90
1.1.	Tendenzen	91
1.2.	Acties van het Centrum: het verder uitbouwen en verstevigen van partnerschappen	92
1.2.1.	<i>Bijstandsverlening aan benadeelde werknemers of hun vakbond</i>	92
1.2.2.	<i>Adviesverlening aan arbeidsbemiddelaars, sectorfederaties en werkgevers</i>	92
1.2.3.	<i>Uitbouwen van een expertisenetwerk bij sociale inspectiediensten</i>	93
1.3.	Andere initiatieven in 2009	94
<b>2.</b>	<b>Dossier 2: Huisvesting</b>	96
2.1.	Tendenzen	97
2.2.	Acties van het Centrum: sensibilisering en aanbevelingen	98
2.2.1.	<i>Gegevens over kandidaat-huurders in de huurwetgeving: controle van de solvabiliteit</i>	98
2.2.2.	<i>De huurwaarborg: een mogelijke belemmering van de toegang tot huisvesting</i>	99
<b>3.</b>	<b>Dossier 3: Verschillende vormen van cyberhate</b>	102
3.1.	Tendenzen	103
3.2.	Acties van het Centrum: analyse en instrumenten	104
3.3.	Ongewijzigde verhoudingen: 1/3, 1/3, 1/3	105
3.3.1.	<i>Cyberhate op websites</i>	105
3.3.2.	<i>Cyberhate via Web 2.0</i>	105
3.3.3.	<i>Cyberhate in kettingmails</i>	106
<b>4.</b>	<b>Dossier 4: Onderwijs</b>	108
4.1.	Tendenzen	109
4.2.	Acties van het Centrum	110
4.2.1.	<i>Samenwerkingsakkoorden met de bevoegde overheden</i>	110
4.2.2.	<i>Veruiterlijkingen van overtuigingen op school</i>	111
4.2.3.	<i>Inschrijven in een school naar keuze?</i>	111

<b>5. Dossier 5: Actualiteit: Veruiterlijkingen van geloofsovertuigingen</b>	112
5.1. Tendensen	113
5.2. Acties van het Centrum: het instrument ‘veruiterlijkingen’ en aanbevelingen	114
5.2.1. Informatie als bijdrage aan het debat	114
5.3. Belangrijkste aanbevelingen	116
<b>Hoofdstuk 4: Rechtspraak</b>	118
<b>1. Europees Hof van Justitie</b>	120
<b>2. Europees Hof voor de Rechten van de Mens</b>	122
<b>3. Grondwettelijk Hof</b>	126
<b>4. Hof van Cassatie</b>	128
<b>5. Raad van State</b>	129
<b>6. Andere hoven en rechtbanken</b>	131
<b>Hoofdstuk 5: Aanbevelingen</b>	136
<b>1. Werkgelegenheid (overheidssector en privésector)</b>	138
<b>2. Beroepsopleiding</b>	141
<b>3. Huisvesting</b>	141
<b>4. Onderwijs</b>	142
<b>5. Lokale besturen</b>	144
<b>6. Toegankelijkheid</b>	146
<b>7. Toegang en deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteiten die voor het publiek toegankelijk zijn</b>	147
<b>8. Goederen en diensten</b>	147
<b>9. Internationale wetgeving</b>	148
<b>Hoofdstuk 6: Vorming</b>	150
<b>1. Vorming: een oplossing in de strijd tegen discriminatie?</b>	152
<b>Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerk</b>	154
<b>1. Nationaal</b>	156
1.1. Meldpunten in Vlaanderen	157
1.1.1. Inleiding	157
1.1.2. Zes dagen opleiding en stage	157
1.1.3. Ondersteuning / Helpdeskfunctie	157
1.1.4. Registratie	157
1.1.5. Inbreng van expertise	157

1.2. Samenwerkingsovereenkomsten met het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap	158
1.3. Overeenkomst met het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid in Brussel	159
<b>2. Internationaal</b>	160
2.1. Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie (juli – december 2010)	161
2.2. Durban II	161
2.3. FRA: Het Bureau van de Europese Unie voor de Grondrechten	161
2.4. RAXEN: Het netwerk van nationale contactpunten ‘Racisme en Xenofobie’	162
2.5. NCPI: National Contact Point on Integration	163
2.6. ECRI: Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie, Raad van Europa	164
2.7. EQUINET: het Europees netwerk van onafhankelijke antidiscriminatie-instellingen	164
<b>Bijlagen</b>	166
<b>Bijlage 1. Externe cijfers</b>	168
<b>Bijlage 2. Overzicht van de meldpunten racisme en discriminatie</b>	174

# VOORWOORD





Voor het derde jaar op rij presenteert het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding ('het Centrum') een apart 'Jaarverslag Discriminatie / Diversiteit'. Reeds in mei 2010 presenteerden we ons 'Jaarverslag Migratie' en in oktober volgt het 'Jaarverslag Mensenhandel / Mensensmokkel'.

Nieuw dit jaar is dat we beginnen met een specifiek thema, een focus, en voor dit eerste jaar richten we ons op het discriminatiecriterium handicap. Deze keuze is niet toevallig. In juli 2009 keurde België het 'VN-Verdrag voor Gelijke Rechten voor Personen met een Handicap' goed. Het is een baanbrekend verdrag omwille van de achterliggende principes, de rechten en de vrijheden, het feit dat het afdwingbaar is en de lidstaten het Verdrag in eigen regelgeving moeten omzetten. Het is een krachtige hefboom om elke persoon met een handicap volwaardig te laten participeren aan de samenleving. Het komt er nu op aan om de volledige implementatie van dit verdrag te garanderen: elke overheid moet dit verdrag in concrete beleidsdaden omzetten; het aan te wijzen monitoringorgaan moet in alle onafhankelijkheid kunnen werken en de verenigingen van personen met een handicap moeten bij dit alles ten volle betrokken worden.

Wat waren verder belangrijke tendenzen in 2009? Er was heel wat te doen rond geloof- en levensbeschouwing. Als antwoord daarop lanceerde het Centrum in november een instrument op zijn website met zowel wetgeving en rechtspraak als aanbevelingen over hoe met veruiterlijkingen van overtuigingen om te gaan. Het Centrum herinnert eraan dat de vrijheid van geloofs- en levensbeschouwing verankerd is in de Grondwet en in internationale verdragen, waarbij beperkingen slechts kunnen omwille van zeer specifieke redenen en na grondige afweging en goed overleg.

De bankencrisis en de algemene economische crisis dreigen een serieuze terugval te betekenen in de agenda voor gelijke kansen op werkgelegenheid. Nog al te vaak past men op kansengroepen – etnisch-culturele minderheden, ouderen, personen met een handicap, ... - het LIFO-principe toe: 'last in, first out'. Ze zijn de laatsten die aan werk geraken als de economie aantrekt, en de eersten die 'bedankt' worden als het slechter gaat. Uit onderzoek blijkt nochtans dat wie een proactief diversiteitsbeleid voert beter af is in tijden van crisis: hoog tijd om het niet bij vrijblijvende stimu-

lansen te laten en bedrijven die proactief aan diversiteit werken daar ook voor te belonen.

In 2009 kreeg de samenwerking met gewesten en gemeenschappen verder vorm, als voorafspiegeling van een volwaardig samenwerkingsakkoord voor een 'interfederaal' Centrum. Via akkoorden met het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap, de Vlaamse overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest krijgt elke inwoner de garantie dat elke discriminatiemelding de best mogelijke opvolging krijgt. Deze samenwerkingen laten ook toe om proactief en preventief te werken via adviezen en aanbevelingen aan de deelregeringen en via lokale acties rond bijvoorbeeld de toegang tot de horeca, huisvesting of het onderwijs.

We durven hopen dat u bij de lezing van dit Jaarverslag kennis én inspiratie opdoet om uw engagement voor meer gelijke kansen te verdiepen.

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

**Hoofdstuk 1**

# **FOCUS HANDICAP**





# **I. HET VN-VERDRAG INZAKE DE RECHTEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP**





Het 'VN-Verdrag voor personen met een handicap' staat vol wetten en regels. Die regels beschermen personen met een handicap in alle omstandigheden. Het Verdrag is belangrijk voor personen met een handicap. Het Verdrag zegt bijvoorbeeld dat:

- we personen met een handicap moeten helpen om zelf beslissingen te nemen;
- we personen met een handicap in de samenleving moeten integreren;
- personen met een handicap recht hebben om te leren en te werken;
- we de families van personen met een handicap moeten helpen.<sup>2</sup>

“The dawn of a new era”<sup>3</sup>, zo noemde voormalig secretaris-generaal van de Verenigde Naties Kofi Annan de ondertekening van het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap op 13 december 2006. Dit Verdrag betekent voor personen met een handicap een onmisbare hefboom voor een meer inclusieve en participatieve samenleving.

Wereldwijd ondertekenden reeds meer dan 140 landen dit Verdrag, waaronder België. Het Verdrag trad in werking op 1 augustus 2009. Door de ondertekening ervan verbindt België zich ertoe om de rechten van personen met een handicap te bevorderen, om discriminatie uit te roeien en om beleidsmatig rekening te houden met personen met een handicap.

Het Verdrag bevestigt een verschuiving in het denken rond handicap. Handicap wordt niet langer louter aanzien als een medisch concept, eigen aan de persoon met een handicap, maar stelt dat er obstakels en vooroordelen in de samenleving zijn die personen met een handicap beletten om volwaardig en daadwerkelijk deel te nemen aan de maatschappij en op gelijke voet te staan met anderen.

Het Verdrag creëert geen nieuwe rechten, maar herinnert eraan dat personen met een handicap alle **burgerlijke, politieke, economische, sociale en culturele rechten** moeten kunnen genieten met de nodige garantie voor de toepassing ervan. Dat houdt in dat er effectief maatregelen genomen moeten worden, bijvoorbeeld voor meer toegankelijke gebouwen en diensten. Of bijvoorbeeld ook om het recht op persoonlijke mobiliteit, op inclusief onderwijs, op werk, op wonen en op een waardige deelname aan het culturele leven te waarborgen.

Iedere lidstaat die het Verdrag heeft ondertekend, dient een **intern controlemechanisme** op te richten. Dit mechanisme bestaat enerzijds uit een coördinatiesysteem binnen de overheid dat het Verdrag correct omzet in de regelgeving en in het beleid, en anderzijds uit een opvolgingsorgaan dat de uitvoering van het Verdrag controleert. Het Centrum hoopt dat dit mechanisme op korte termijn kan worden opgericht en van start kan gaan.

Het Verdrag bevestigt een verschuiving in het denken rond handicap. Handicap wordt niet langer louter aanzien als een medisch concept, eigen aan de persoon met een handicap, maar stelt dat er obstakels en vooroordelen in de samenleving zijn die personen met een handicap beletten om volwaardig en daadwerkelijk deel te nemen aan de maatschappij en op gelijke voet te staan met anderen.

2 'Makkelijk leesbare' tekst van Afrahm, in 'La voix des parents'. 1ste trimester 2008, nr. 49.

3 Vertaling: "Het aanbreken van een nieuw tijdperk".

Daarnaast ondertekende België het 'Protocol' dat bijgevoegd is bij het Verdrag. Het Protocol erkent de bevoegdheid van het Comité van Personen met een Handicap van de Verenigde Naties. Dit Comité is samengesteld uit onafhankelijke experts. Dit geeft personen met een handicap die vinden dat ze het slachtoffer zijn van het niet respecteren van het Verdrag door hun overheid de mogelijkheid een klacht in te dienen bij het Comité nadat de nationale juridische procedures werden uitgeput.



## EXTERNE BIJDRAGE

### *Gelijke Rechten voor iedere Persoon (GRIP) Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap als hefboom voor gelijke kansen en gelijke rechten voor personen met een handicap*

Met een rondetafel op 3 december benadrukte GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap) dat handicap vooral een zaak is van mensenrechten.

Op 2 juli 2009 ratificeerde België het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. GRIP verwelkomt de ratificatie van dit Verdrag als een hefboom voor gelijke kansen en gelijke rechten voor personen met een handicap. Uit dit Verdrag spreekt namelijk een vernieuwende geest. Het accent komt te liggen op het feit dat personen met een handicap in de eerste plaats mensen zijn. Mensen met kansen, rechten, mogelijkheden, ... Ze kunnen pas gelijkwaardig participeren aan de samenleving en ten volle van de kwaliteit van bestaan genieten, wanneer de drempels daartoe worden weggewerkt, de juiste mentaliteit heerst en voldoende ondersteuning en redelijke aanpassingen<sup>4</sup> worden voorzien.

GRIP toont zich wel bezorgd over de implementatie van dit VN-verdrag. Sinds de ratificatie zijn nog geen

concrete stappen ondernomen om het ook daadwerkelijk uit te voeren. Dit Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap stelt als eerste VN-Verdrag een specifiek uitvoeringskader voorop (art. 33). Enerzijds moet een centraal coördinatiepunt ervoor zorgen dat het beleid de principes toepast. Anderzijds is er een onafhankelijk monitororgaan nodig, dat de resultaten opvolgt en rapporteert. De implementatie van het VN-Verdrag vereist ook heel wat informatie en sensibilisatie, zowel op beleidsniveau als op maatschappelijk niveau. We naderen de eerste verjaardag van de ratificatie en op geen enkel vlak zijn al concrete acties ondernomen. Daarenboven moet tegen midden 2011 een eerste rapport opgesteld worden.

Een belangrijke verwachting van GRIP, die ook duidelijk aan bod komt in het VN-Verdrag, is de nauwe betrokkenheid van personen met een handicap zelf bij de implementatie. Dit kan inhouden dat de werking van bestaande organen die voor deze betrokkenheid instaan, herbekeken dient te worden vanuit de principes van het VN-Verdrag.

**Patrick Vandelanotte**  
Coördinator GRIP  
[www.gripvzw.be](http://www.gripvzw.be)

---

4 "Redelijke aanpassing" is een notie die werd geïntegreerd in de antidiscriminatiewet. Ze wordt als volgt gedefinieerd: passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.



## **2. DISCRIMINATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP: ALGEMEEN OVERZICHT**





Op grond van zijn oprichtingswet van 15 februari 1993 en de wijziging ervan<sup>5</sup>, is het Centrum belast met de behandeling van gevallen van discriminatie op basis van uiteenlopende beschermde criteria, zoals handicap, huidige of toekomstige gezondheidstoestand en fysieke of genetische eigenschappen. Handicap is na raciale kwesties het voornaamste discriminatiecriterium waarover het Centrum meldingen ontvangt<sup>6</sup>. In 2009 heeft het Centrum 255 dossiers over het criterium ‘handicap’ geopend. In het statistische luik van dit verslag (Hoofdstuk 2) vindt u een cijfermatige analyse van deze dossiers terug.

Het Centrum ontvangt meldingen over elk aspect van het openbare leven. Zijn taak bestaat er echter niet alleen in om **individuele dossiers** te behandelen. Vaak gaan achter dergelijke meldingen immers meer **structurele problemen** en situaties schuil waardoor personen met een handicap worden gediscrimineerd. De strijd tegen discriminatie vergt natuurlijk ook inspanningen op het vlak van vorming, het verstrekken van informatie en het sensibiliseren van betrokkenen. Het Centrum levert in samenwerking met alle actoren – verenigingen, vakbonden, werkgevers en overheden – inspanningen om een diversiteitsbeleid uit te stippelen op maat van personen met een handicap. Het formuleert ook aanbevelingen die alle maatschappelijke actoren aansporen om beter in te spelen op de specifieke noden van personen met een handicap en om iedere vorm van discriminatie weg te werken.



In 2009 heeft het Centrum de brochure ‘Discriminatie van personen met een handicap. Wat is het en wat doe je eraan? Praktische info en tips’ uitgegeven. Ze bevat informatie en tips en is bedoeld om

mensen bewust te maken. De brochure gaat uitgebreid in op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en op de concrete draagwijdte ervan voor het dagelijkse leven: op het werk, in het openbaar vervoer, tijdens de vrije tijd, bij het gebruik van openbare en particuliere diensten, inzake verzekeringen, enz. Tot slot probeert de brochure ook enkele vragen te beantwoorden: Hoe kan u discriminatie herkennen? Hoe kan u erop reageren? *Hoe kunnen personen met een handicap actie tegen discriminatie ondernemen? Welke rol vervult het Centrum? Hoe kan het slachtoffers van discriminatie bijstaan?*<sup>7</sup>



Om deze informatie voor iedereen toegankelijk te maken, heeft het Centrum in elk hoofdstuk van de brochure ‘makkelijk leesbare’ teksten opgenomen. Die teksten zijn opgesteld door de Nationale Vereniging voor Hulp aan Verstandelijk Gehandicapten. U kan ze herkennen aan het ‘easy-to-read’-logo van Inclusion-Europe<sup>8</sup>.

5 De oprichtingswet is gewijzigd door de wet van 25 februari 2003 die de bevoegdheden van het Centrum uitbreidde tot zogenaamde ‘niet-raciale’ discriminatiecriteria.

6 15% van de dossiers die het Centrum in 2009 opende, hadden betrekking op het criterium handicap. Zie ook Hoofdstuk 2: Cijfers – 3.2 Analyse van de dossiers per discriminatiecriterium.

7 U kan de brochure downloaden op de website van het Centrum [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), onder de rubriek ‘publicaties’. Ze is ook beschikbaar in een PDF- en een Word-versie.

8 Meer informatie op [www.inclusion-europe.org](http://www.inclusion-europe.org).

## 2.1. Wat is een ‘persoon met een handicap’?

De antidiscriminatiewet geeft geen definitie van handicap. Ook de Belgische rechtspraak maakt niet duidelijk welke lading het begrip ‘handicap’ dekt. Wel is duidelijk dat de Belgische wetgever

De antidiscriminatiewet geeft geen definitie van handicap. Ook de Belgische rechtspraak maakt niet duidelijk welke lading het begrip ‘handicap’ dekt. Wel is duidelijk dat de Belgische wetgever voor een ruime benadering van dit begrip heeft gekozen.

voor een ruime benadering van dit begrip heeft gekozen. Het omvat alle fysieke, sensorische, verstandelijke of psychische beperkingen die een belemmering kunnen vormen voor een evenwaardige participatie aan de in de wet vermelde toepassingsdomeinen<sup>9</sup>. Volgens de geest van de wet is een handicap het resultaat

van een **samenspel tussen een beperking en een onaanpaste omgeving**. Personen met een handicap kunnen dus onder meer:

- » personen met psychische beperkingen zijn;
- » personen met leerproblemen of met een verstandelijke beperking zijn;
- » personen met een fysieke of zintuiglijke beperking zijn (slechtzienden, rolstoelgebruikers, slechthorenden);
- » personen met een chronische of een degeneratieve ziekte zijn (diabetes, epilepsie, multiple sclerose, verschillende vormen van reuma, enz.).

Naast het definiëren van het begrip ‘handicap’ kan men ook kijken naar de voorwaarden die gehanteerd worden om een handicap te erkennen. Aan die erkenning kunnen bepaalde rechten verbonden zijn, zoals vervangingsinkomens en sociale of fiscale voordelen.

Twee van de bestaande definities laten toe om het begrip ‘handicap’ te preciseren.

### 2.1.1. Definitie ‘handicap’ volgens het Europees Hof van Justitie

De eerste kan men vinden in een arrest van het **Europees Hof van Justitie**. In zijn arrest *Chacón Navas*<sup>10</sup> heeft het Hof geoordeeld dat het begrip ‘handicap’ in de zin van de Europese richtlijn moet worden verstaan als “een beperking ten gevolge van onder meer een lichamelijke, verstandelijke of psychische stoornis, die de deelname van de betrokken persoon aan het professionele leven belemmert.” Het Hof benadrukt dat “opdat een beperking onder het begrip ‘handicap’ zou vallen, ze dus waarschijnlijk van lange duur moet zijn.” Volgens het Centrum kunnen een chronische ziekte of langdurige arbeidsongeschiktheid door een ongeval of een ziekte ook onder deze definitie vallen<sup>11</sup>.

Wij vestigen er wel de aandacht op dat de uitspraak van het Hof kadert binnen de beperkte toepassings sfeer van richtlijn 2000/78/EG over werkgelegenheid. Ondanks het feit dat deze richtlijn enkel betrekking heeft op werkgelegenheid, meent het Centrum dat diezelfde interpretatie ook gehanteerd moet worden voor andere sectoren van het maatschappelijke leven zoals goederen en diensten, culturele of sociale activiteiten, enz.

Met deze definitie van het begrip ‘handicap’ leunt het Hof eerder aan bij het **medische model** dat een handicap beschouwt als een bron van belemmeringen, en niet bij het sociale model dat het uitgangspunt vormt voor de notie van ‘redelijke aanpassingen’ en aanneemt dat de samenleving een hindernissenparcours vormt voor personen met een handicap<sup>12</sup>.

Opmerkelijk is wel dat in het Voorstel voor een Richtlijn van 2 juli 2008<sup>13</sup> betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling tussen personen zonder onderscheid op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, de definitie van ‘handicap’ wordt overgenomen zoals die voorkomt in het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Deze definitie leunt meer aan bij het sociale model.

<sup>9</sup> We verwijzen in dit verband naar het voorbereidende werk voor de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, die nu is opgeheven en vervangen door de wet van 10 mei 2007; Parl. St., Kamer, DOC 50 1578/008, p. 31, Antwoord van mevrouw Van Gool, Regeringscommissaris toegevoegd aan de minister van Sociale Zaken.

<sup>10</sup> Zaak C-13/05 *Chacón Navas*, Europees Hof van Justitie (2006).

<sup>11</sup> Zie ook Hoofdstuk 3: Thematische dossiers – 1. Dossier 1: Werkgelegenheid.

<sup>12</sup> Zie in dit verband de voorgaande uiteenzettingen.

<sup>13</sup> Zie ook Hoofdstuk 1: Focus Handicap – 8.1. Voorstel ‘goederen- en dienstenrichtlijn’ voor personen met een handicap: stand van zaken.

## 2.1.2. Definitie ‘handicap’ volgens het VN-Verdrag

Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap geeft **geen definitie van ‘handicap’ zelf, maar wel van personen met een handicap** als *“personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving<sup>14</sup>”*.

De verschillende wetteksten over integratiemaatregelen voor personen met een handicap, over verplichte tewerkstelling in openbare diensten, of over de toewijzing van sociale woningen, gaan om pragmatische en objectieve redenen uit van officiële erkenningen of speciale statuten. Tal van organisaties gaan voor het erkennen van een handicap uit van schalen voor arbeidsongeschiktheid, van puntensystemen om het verlies aan zelfredzaamheid of het verlies van het vermogen om inkomsten te verwerven te evalueren, of van graden van arbeidsongeschiktheid vastgesteld in een centrum voor medische expertise<sup>15</sup>. Daarnaast kan een persoon ook een erkenning krijgen als gevolg van een ongeval van gemeen recht (zoals een verkeersongeval). Bij gebrek aan een duidelijke juridische definitie van het concept ‘handicap’, hanteert het Centrum alsnog een zo breed mogelijke interpretatie ervan. Zo bepleit het Centrum niet enkel redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, maar ook voor personen met een chronische aandoening.

14 Artikel 1 van het VN-verdrag.

15 De meest voorkomende zijn: Directie-Generaal Personen met een Handicap (FOD Sociale Zekerheid); RKW dat de kinderbijslag regelt voor kinderen met een handicap; RIZIV; gewestelijke integratiefondsen (AWIPH, PHARE, VDAB/Vlaams Agentschap, de Duitstalige dienst DPB); Fonds voor Arbeidsongevallen; Fonds voor de beroepsziekten en de RVA.

## 2.2. Welke zijn de voornaamste actoren op het gebied van handicap in België?<sup>16</sup>

Hoewel het beleid voor personen met een handicap sinds het begin van de jaren 1990 een gewestelijke materie is, blijven **bepaalde aspecten federaal**. Het gaat onder meer om tegemoetkomingen voor personen met een handicap (FOD Sociale Zekerheid, Directie-Generaal voor Personen met een Handicap), tegemoetkomingen voor arbeidsongeschiktheid of invaliditeit (en andere tussenkomsten van het RIZIV) of tegemoetkomingen in het kader van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Op regionaal niveau onderscheiden we de volgende fondsen en agentschappen:

- » het **Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap** en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) in Vlaanderen
- » **PHARE**, de Franstalige Brusselse dienst voor personen met een handicap van de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) in Brussel
- » het Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) in Wallonië
- » de **Duitstalige dienst voor personen met een handicap** van de Duitstalige gemeenschap.

Zij erkennen en/of subsidiëren een indrukwekkend aantal diensten (begeleiding, integratie, revalidatie), verblijfsvoorzieningen en beschutte werkplaatsen.

De voorbije jaren wordt er meer gefocust op de aanpassing van de diensten aan de nieuwe, daadwerkelijke behoeften van personen met een handicap en vooral op het afstemmen van dit aanbod op een leven in de samenleving.

Aanvankelijk beperkten deze instellingen zich enerzijds tot de erkenning van een handicap en het verstrekken van tegemoetkomingen en anderzijds tot revalidatie en ondersteuning aan personen met een handicap. De voorbije jaren wordt er echter meer gefocust op de aanpassing

van de diensten aan de nieuwe, daadwerkelijke behoeften van personen met een handicap en vooral op het afstemmen van dit aanbod op een leven in de samenleving (begeleid wonen in plaats van verblijven in een instelling, werkgelegenheid in het gewone arbeidscircuit in plaats van in een beschutte werkplaats, aanspraak maken op een affectief en seksueel leven, enz.).

Daarnaast buigen adviesraden zich zowel op federaal,

gewestelijk en gemeentelijk niveau over allerhande thema's die verband houden met personen met een handicap<sup>17</sup>. Verenigingen van personen met een handicap zijn in deze structuren ruimschoots vertegenwoordigd.

Eén van de opvallendste ontwikkelingen van de voorbije jaren - naast de Europese charters, richtlijnen en verdragen en de federale en gewestelijke wetten - is de opkomst van organisaties die ijveren voor de fundamentele rechten en strijden tegen discriminatie van personen met een handicap. Deze trend doet zich zowel voor binnen bestaande verenigingen als bij nieuw opgerichte organisaties zoals het **Belgian Disability Forum**<sup>18</sup> dat oorspronkelijk werd opgericht om Europese aangelegenheden over personen met een handicap te behandelen en om hun rechten te bevorderen en te verdedigen. De nieuwe taken die het Centrum sinds 2003 vervult, kaderen in deze beweging voor gelijkheid van kansen en bestrijding van discriminatie.

### EXTERNE BIJDRAGE

#### *Nationale Vereniging voor Hulp aan Verstandelijk Gehandicapten (NVHVG) 50 jaar NVHVG (1959-2009)*

In november 2009 vierde de NVHVG zijn 50e verjaardag. Heel de beweging feestte mee: de beide gewestelijke verenigingen AFraHM<sup>19</sup> en Inclusie Vlaanderen, alsook de trouwe partners APEM-T21<sup>20</sup>, APEPA<sup>21</sup> en AP3<sup>22</sup>.

Bij de oprichting van de vereniging op 5 november 1959 was er over verstandelijke handicap en de omvang van het probleem nog maar weinig geweten. Ouders die gebukt gaan onder een onterecht gevoel

<sup>16</sup> Zie ook: 'De maatregelen voor personen met een handicap in vogelvlucht' op de website van de Directie-Generaal voor Personen met een Handicap (<http://handicap.fgov.be/nl/toolbox/publications/index.htm>).

<sup>17</sup> Het gaat om de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap op federaal niveau (zie ook Hoofdstuk 1: Focus Handicap – 6.3 Samenwerkingsovereenkomst met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap), de Gewestelijke Adviesraden en de Gemeentelijke Adviescommissies. Het is echter niet altijd verplicht om deze instanties te raadplegen en hun advies is niet bindend.

<sup>18</sup> Belgisch lid van het EDF - European Disability Forum.

<sup>19</sup> Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux.

<sup>20</sup> Association de Personnes porteuses d'une trisomie 21, de leurs parents et des professionnels qui les entourent.

<sup>21</sup> Association de Parents pour l'Epanouissement des Personnes

<sup>22</sup> Association des Parents et des Professionnels autour de la Personne Polyhandicapée.

van schuld en schaamte, bleven op de achtergrond. Van aangepaste infrastructuur was er nauwelijks sprake en voor het educatieve potentieel van kinderen met een verstandelijke handicap had men helemaal geen oog.

Gelukkig zijn de tijden veranderd! Ouders lieten hun stem horen en sloopten zo de muren van onbegrip, onwetendheid en onverschilligheid voor de problemen waarmee zij elke dag opnieuw worden geconfronteerd. Zonder deze groepering van ouders zou in ons land nooit zoveel vooruitgang zijn geboekt.

De NVHVG is de drijvende kracht achter pilootprojecten zoals dagcentra, beschutte werkplaatsen en verblijfsvoorzieningen en organiseert ook vakanties, vrijetijdsactiviteiten en rustmomenten. De vereniging heeft sociale diensten opgericht en diensten voor vroegtijdige hulpverlening, begeleidingsdiensten en structuren die de personen met een handicap opvangen als hun ouders zijn overleden. Al 50 jaar lang waken ouders en de verschillende verenigingen die deel uitmaken van de NVHVG erover om de dienstverlening af te stemmen op de noden van personen met een verstandelijke handicap en om de betrokken administraties ertoe aan te zetten om aan die noden tegemoet te komen.

De NVHVG kan terugblikken op een schitterend parcours en heeft nog heel wat plannen en uitdagingen voor de boeg om de rechten van personen met een verstandelijke handicap zo goed mogelijk te verdedigen. Meer informatie over de activiteiten van de NVHVG vindt u, samen met een video van de jubileumviering, terug op de website van de vereniging.

Sterke ouders voor sterke kinderen!

**Thérèse Kempeneers-Foulon**  
Secretaris-generaal  
[www.nvhvg.be](http://www.nvhvg.be)



## 2.3. Hoeveel personen met een handicap telt België?

Omdat er zoveel verschillende definities en erkenningscriteria bestaan, is het moeilijk en zelfs haast onbe-

Er is dringend nood aan middelen om de situatie van personen met een handicap en de evoluties op dit vlak op een kwantitatieve en kwalitatieve manier te meten. Zo kan de impact van het gevoerde beleid (of het uitblijven ervan) gemeten worden.

ingeschreven is als werkzoekende met gedeeltelijke geschiktheid en dat hij erkend is door het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Hoewel er methodes bestaan om deze gegevens te kruisen, worden die niet gebruikt om het aantal personen met een handicap in België vast te stellen. Er zijn heel weinig gegevens beschikbaar en die zijn vaak niet meer dan een verzameling 'momentopnames' van de groep personen met een handicap.

Voor een schatting kunnen we ons wel baseren op de volgende cijfers:

- » **FOD Sociale Zekerheid:** op 31 december 2009 waren er 536.907 personen met een medische erkenning, 152.694 uitkeringsgerechtigden die een inkomensvervangende tegemoetkoming en/of een integratietegemoetkoming kregen, en waren er 307.053 parkeerkaarten in omloop (voor speciale parkeerplaatsen);
- » **RIZIV:** op 31 december 2007 kregen 223.684 arbeidsongeschikte personen een uitkering van het RIZIV (langer dan één jaar arbeidsongeschiktheid). De belangrijkste ziektegroepen voor erkenning als arbeidsongeschikte zijn: psychische stoornissen, ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel en ziekten van de ademhalingswegen<sup>24</sup>;
- » **De RVA** telt 28.244 volledig uitkeringsgerechtigde werklozen met gedeeltelijke of zeer beperkte

geschiktheid (meer dan 33% en minder dan 66% arbeidsongeschiktheid);

- » **De RKW**<sup>25</sup> telde in 2008 34.907 kinderen met een handicap of een aandoening die recht hadden op een aanvulling op de kinderbijslag;
- » **De NIS-enquête** naar arbeidskrachten uit 2002 levert schattingen op van het aantal personen tussen 16 en 64 jaar die in België in private huishoudens leven: 16,7%, of 1.130.942 personen, verklaarden dat ze chronische gezondheidsproblemen of een handicap hadden.

### 2.3.1. Diversiteitsbarometer: waarom en hoe meten?

Metten is weten en is dus onmisbaar bij het uitstippelen van een beleid voor een bepaalde bevolkingsgroep. Metten laat toe om aanbevelingen te formuleren op basis van objectieve cijfers.

*Hoeveel personen met een handicap werken in een gewone werkomgeving? Welke functies bekleden zij? Wat hebben zij nodig? Hoe evolueert hun bijdrage aan de arbeidsmarkt?* Momenteel blijven deze vragen onbeantwoord. Er is dringend nood aan middelen om de situatie van personen met een handicap en de evoluties op dit vlak op een kwantitatieve en kwalitatieve manier te meten. Zo kan de impact van het gevoerde beleid (of het uitblijven ervan) gemeten worden.

Met een **Diversiteitsbarometer** wil het Centrum de participatie van bepaalde bevolkingsgroepen aan de samenleving in kaart brengen (personen met een handicap, vreemdelingen, jongeren en senioren, holebi's). De follow-up en de structurele controle van het fenomeen van de diversiteit in België vertoont immers lacunes. Er is nood aan objectieve informatie en indicatoren die toelaten om de ontwikkelingen van het fenomeen regelmatig in kaart te brengen. In de pijlpijn zitten steekproefgewijze onderzoeken, studies, enquêtes en het verzamelen en analyseren van gegevens over werkgelegenheid, goederen en diensten (zoals huisvesting) en onderwijs.

23 Zie ook de studie van de vzw ASPH, 'Les personnes handicapées en termes de statistiques belges' (2005).

24 Bron: RIZIV - Dienst voor uitkeringen - Directie Financiën en Statistieken.

25 Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers.

Een eerste barometer gaat over werkgelegenheid en is gepland voor 2011. Het gaat om een samenvatting van de resultaten van een steekproef bij werkgevers en HR-managers, geaggregeerde gedragstests<sup>26</sup> en een statistische analyse van bestaande databanken aan de hand van een set indicatoren.

Een tweede barometerverslag gaat over goederen en diensten – zoals huisvesting – en is gepland voor 2013. Een derde rapport gaat over onderwijs en moet in 2015 klaar zijn. In 2017 hervat de cyclus met een nieuw rapport over werkgelegenheid op basis waarvan dan een eerste vergelijkend onderzoek kan plaatsvinden.

---

26 Men mag praktijktests als bewijs in gerechtelijke procedures niet verwarren met wetenschappelijke geaggregeerde gedragstests. Het is helemaal niet de bedoeling om op basis van de resultaten van geaggregeerde gedragstests gerechtelijke procedures te beginnen, of om aan 'naming and shaming' te doen door bedrijven waar discriminerende praktijken worden vastgesteld in de openbaarheid te brengen. Het Centrum krijgt geen beschikking over precieze gegevens van werkgevers. Het heeft enkel toegang tot geaggregeerde en dus anonieme resultaten.

### **3. HANDICAP OP DE ARBEIDSMARKT**





Het inschakelingsbeleid voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt heeft zich de afgelopen jaren zowel in de openbare sector als in de privésector op heel uiteenlopende manieren ontwikkeld: **aanmoedigende maatregelen** (premies, financiële tussenkomsten, enz.), **begeleidende maatregelen** en interventies in bedrijven (coaching, mentoraat, revalidatie, disability management, enz.), **diversiteitsplannen** voor personen met een handicap, maar ook **verplichte tewerkstelling** in de overheidssector. Deze inschakeling wordt ook tot stand gebracht door redelijke aanpassingen door te voeren op de werkplek van de persoon met een handicap. Dit geldt voor de private en openbare sector en zowel in beschutte werkplaatsen als in een gewone werkomgeving. De inschakeling van personen met een handicap gebeurt ook door middel van beschutte werkplaatsen. Die stellen 16.694 werknemers met een beperking tewerk in Vlaanderen (cijfers 2008), 7.137 in Wallonië (cijfers 2008) en 1.400 in Brussel (cijfers 2009).

Eén van de belangrijkste bijdragen van de antidiscriminatie wetgeving is dat voor werknemers met een handicap de notie ‘**redelijke aanpassingen**’ werd opgedrongen. Het weigeren van redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap is een vorm van discriminatie. Deze maatregel is ook in de arbeidssfeer geldig, zowel voor publieke als private functies. In 2009 opende het Centrum 360 dossiers met betrekking tot werkgelegenheid, waarvan 1 op 5 over handicap ging.

## 3.1. Diversiteitsplannen in de privésector

Kiezen voor een waaier van complementaire maatregelen biedt volgens het Centrum meer kans op slagen dan opteren voor één bepaalde aanpak. Het opleggen van een quotum voor werknemers met een handicap zonder dit te kaderen in een ambitieus diversiteitsplan, brengt al snel de beperkingen van dit soort acties aan het licht: 32 jaar na de afkondiging van het KB van 1972 dat verplichte tewerkstelling bij de federale overheid oplegde, bleek na een evaluatie in 2004 dat slechts 0,6% van de federale overheidsambtenaren personen met een handicap waren.

Kiezen voor een waaier van complementaire maatregelen biedt volgens het Centrum meer kans op slagen dan opteren voor één bepaalde aanpak. Het opleggen van een quotum voor werknemers met een handicap zonder dit te kaderen in een ambitieus diversiteitsplan, brengt al snel de beperkingen van dit soort acties aan het licht.

Een algemeen beleid om personen met een handicap in dienst te nemen, te begeleiden en aan het werk te houden, leidt tot betere resultaten. Hierbij moeten bijvoorbeeld verschillende wervingskanalen worden ingeschakeld, moeten banen worden aangeboden die voor iedereen open en toegankelijk zijn en moeten de selectieprocedures voor iedereen toegankelijk en aangepast zijn. Voorts

moeten personeelsleden vertrouwd worden gemaakt met personen met een handicap, moeten de nodige redelijke aanpassingen worden doorgevoerd, moeten diversiteitsmanagers interne netwerken opzetten en moeten alle bestaande externe hulpmiddelen worden ingezet (zoals samenwerkingen met gespecialiseerde verenigingen en met de gewestelijke agentschappen Phare, Awiph, VDAB en DPB).

Hoewel de privésector in België geen quota kent voor personen met een handicap, stellen we in alle sectoren vast dat er een grotere bereidheid bestaat om in te stappen in doelgerichte acties om in het bijzonder de aanwerving van personen met een handicap te bevorderen. Deze acties worden doorgaans gesteund en omkaderd door de gewesten. In Brussel gebeurt dit bijvoorbeeld via het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid.

### 3.1.1. Diversiteitsplannen in Brusselse ondernemingen

#### EXTERNE BIJDRAGE

##### *Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* *Werken aan diversiteit in het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid*

De Diversiteitscel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt momenteel vijf diversiteitsconsulenten die rechtstreeks in contact staan met werkgevers en openbare of private actoren die actief zijn op de arbeidsmarkt. Het is hun taak om ondernemingen aan te zetten tot meer diversiteit, onder meer via diversiteitsplannen en door werkgevers te begeleiden.

De pijler 'diversiteitsplannen' stelt vier domeinen voor waarop je met diversiteitsacties kan inwerken: **selectie en werving** (garanderen van gelijke behandeling en neutraliteit in het volledige selectie- en wervingsproces), **personeelsmanagement** (gelijke behandeling op het vlak van onthaal, bezoldiging, loopbaanmogelijkheden en vakantiedagen), **interne communicatie en bewustmaking** (bewustmaken, medewerkers betrekken bij de diversiteitsacties) en **externe positionering** (engagement kenbaar maken bij alle klanten, leveranciers en partners<sup>27</sup>).

##### **Focus op personen met een handicap in het Territoriaal Pact**

Op een totaal van 432 acties zijn er 33 die specifiek gericht zijn op werknemers met een handicap (ofwel 7,6% van alle diversiteitsacties). Het gaat vooral om acties met betrekking tot aanwerving en personeelsmanagement.

Enkele acties focussen op het **aanboren van nieuwe wervingskanalen** zoals de dienst voor Sociale Consultatie van ACTIRIS, Wheelit, Brailleliga, Info Sourds, enz. Verschillende ondernemingen hebben ook afspraken gemaakt met gespecialiseerde secundaire scholen om gedurende enkele weken **jonge stagiairs met een handicap** een kans te geven en hen eventueel op langere termijn in dienst te nemen. Tal van ondernemingen maken hun **personeelsmanagers bewust** voor het aanwerven van

27 Zie ook Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerk.

personen met een handicap en bieden **directe oversten opleidingen** aan om medewerkers met een handicap in de beste omstandigheden te begeleiden en in te schakelen. Sommige ondernemingen bieden opleidingen gebarentaal aan zodat horenden en slechthorenden of doven vlotter met elkaar kunnen communiceren. En ten slotte worden er af en toe ook **audits** uitgevoerd in verband met **redelijke aanpassingen** en de ontruiming van gebouwen voor iedereen.

Meer en meer ondernemingen zijn bereid om werknemers met een handicap in dienst te nemen. De belangrijkste hinderpalen blijven het wegnemen van vooroordelen en het aanboren van alternatieve weravingskanalen. In de loop van 2010 wil de Diversiteitscel onder meer een werkinstrument klaar hebben dat alle premies, acties en relevante partners op het vlak van de omgang met werknemers met een handicap op een gestructureerde, overzichtelijke manier weergeeft.

**Audrey Leenaerts, diversiteitsconsulente**  
Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het  
Brussels Hoofdstedelijk Gewest  
[www.diversiteit.irisnet.be](http://www.diversiteit.irisnet.be)

### 3.1.2. Diversiteit in het Waalse Gewest

Steun voor diversiteit binnen het HR-management in Wallonië kadert in het algemene beleid om diversiteit te bevorderen en discriminatie bij de aanwerving en tewerkstelling te bestrijden. De Waalse Regering heeft een aantal steunmaatregelen uitgewerkt ter bevordering van gelijke kansen bij het uitoefenen van het recht op arbeid, en van de dynamiek op het vlak van economische ontwikkeling en banencreatie die uitgaat van het 'Plan d'Actions prioritaires pour l'Avenir wallon' (Plan van prioritaire acties voor de toekomst van Wallonië of het zogenaamde *Marshallplan*).

De aanmoedigende maatregelen die dit algemene beleid ondersteunen, vallen uiteen in drie belangrijke luiken:

- » **een diversiteitscharter** waarin de onderneming zich engageert om meer aandacht te hebben voor diversiteit in het personeelsbeleid en discriminatie te bestrijden;
- » **financiële steun.** Om bedrijven aan te moedigen zich

in te zetten voor diversiteit in het personeelsbeleid, kan het Waalse Gewest het bedrijf een steun van 10.000 euro toekennen;

- » **de Waalse prijs 'Diversité et Ressources Humaines en Wallonie'.** Een jaarlijkse prijs die goede voorbeelden van diversiteit op het vlak van HR in de schijnwerper wil zetten en bekronen. De laureaten van de vier werkgeverscategorieën (Grote ondernemingen, KMO's, VZW's en Overheidsdiensten) ontvangen elk een prijs van 25.000 euro.

Cripel, Egid (HEC-ULg) en Forem voeren samen met het Waals Gewest bewustmakingscampagnes en steunacties voor ondernemingen en organisaties die zich inzetten voor meer diversiteit.

Eén van de initiatieven die in 2009 beloond werd door de Prijs 'Diversité & RH en Wallonie' spitste zich specifiek toe op handicap. Een groot bedrijf organiseerde, naar aanleiding van de aanwerving van twee dove medewerkers, een infosessie over de leefwereld van doven en slechthorenden. Gezien de interesse en het enthousiasme van het personeel en de directie, organiseerde het bedrijf in samenwerking met de vzw Surdimobil ook vormingen gebarentaal.

### 3.1.3. Diversiteit in de Vlaamse Gemeenschap

Een diversiteitsplan optimaliseert het HR-beleid van ondernemingen en de kwaliteit van werkgelegenheid van alle werknemers. In elk diversiteitsplan worden streefcijfers voor de instroom, doorstroom, opleiding en retentie van kansengroepen bepaald. Ondernemingen en organisaties kunnen onder voorwaarden een subsidie krijgen voor de inspanningen die in het kader van het diversiteitsplan geleverd worden. Er zijn verschillende soorten diversiteitsplannen:

- » **Instapdiversiteitsplannen:** de opstap naar een divers HR-beleid. De subsidie bedraagt maximum de helft van de kosten van het plan, met een plafond van 2.500 euro.
- » **Klassieke diversiteitsplannen:** een volledige en plan-

Het aantal ondernemingen en organisaties met een diversiteitsplan is de afgelopen jaren sterk toegenomen. In de loop van 2009 hebben 788 ondernemingen, lokale besturen en organisaties een diversiteitsplan opgemaakt.

matige aanpak in vier stappen, met onder meer aandacht voor het opleidings- en competentiebeleid en voor de kwaliteit van de arbeid. De subsidie bedraagt maximaal twee derden van de kosten van het plan, met een plafond van 10.000 euro.

- » **Groediversiteitsplannen:** met het oog op de verankering van het diversiteitsbeleid in het strategisch beleid van de organisatie. Hier bedraagt de subsidie maximum de helft van de kosten, met een plafond van 2.500 euro.
- » **Clusterdiversiteitsplannen:** een gelijklopend diversiteitsplan in cluster van meerdere bedrijven of bedrijfseenheden in een groep, regio of sector. Een subsidie van maximum twee derden van de kosten van het plan is voorzien, met een plafond van 3.000 euro per deelnemende organisatie.

Het aantal ondernemingen en organisaties met een diversiteitsplan is de afgelopen jaren sterk toegenomen. In de loop van 2009 hebben 788 ondernemingen, lokale besturen en organisaties een diversiteitsplan opgemaakt. Daarvan bestaat het merendeel uit instapdiversiteitsplannen (51%), gevolgd door klassieke diversiteitsplannen (32%), groeiplannen (13%) en clusterplannen (4%). In 45% van de diversiteitsplannen worden streefcijfers voor personen met een arbeidshandicap geformuleerd. Deze streefcijfers worden in vele gevallen gerealiseerd en zelfs overschreden.

Ondernemingen en organisaties kunnen bij de werving van personeelsleden een beroep doen op Jobkanaal. Jobkanaal is een gratis wervingsinstrument voor werkgevers om geschikte en gemotiveerde kandidaten uit de kansengroepen (50-plussers, allochtonen en personen met een arbeidshandicap) te vinden. De werkgever heeft de mogelijkheid de vacature drie weken exclusief op **Jobkanaal** te zetten of Jobkanaal als extra wervingskanaal te gebruiken. Jobkanaal is een initiatief van Voka, UNIZO, VKW en Verso met de steun van de Vlaamse Overheid en in samenwerking met Gsiw (Gent stad in werking).

Daarnaast kunnen bedrijven via Jobkanaal ook een diversiteitsverklaring ondertekenen. Dit impliceert dat de ondertekenaar akkoord gaat met de basisprincipes en binnen zijn/haar onderneming alles in het werk zal stellen om deze toe te passen.

Jaarlijks reikt Jobkanaal ook de Pioniersprijs Diversiteit uit voor drie categorieën: bedrijven tot 50 werknemers,

bedrijven met meer dan 50 werknemers en social-profit ondernemingen. Met de Pioniersprijs Diversiteit wil Jobkanaal bedrijven belonen die op innovatieve wijze werk maken van diversiteit in hun personeelsbeleid en een voorbeeldrol spelen.

### 3.1.4. Rol van het Centrum

Zonder twijfel dragen de federale en regionale antidiscriminatie wetten bij tot bovengenoemde beleidsmaatregelen. Vaak wordt beroep gedaan op het Centrum om actoren binnen bedrijven informatie te verstrekken over en bewust te maken van het wettelijk kader wat betreft de bestrijding van discriminatie en redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

#### EEN PRAKTIJKVOORBEELD:

##### *samenwerking van het Centrum met de horecasector*

In 2009 heeft het Centrum met de hotelketen 'Radisson Blu' samengewerkt om vormingen en sensibiliseringsacties in het kader van haar diversiteitsproject in Brussel en Wallonië (en binnenkort ook in Vlaanderen) te organiseren. Het plan beoogt de inschakeling van werknemers met een handicap aan de receptie, in de keuken, als kamermeisjes of als obers in de zaal.

Dit stuitte op heel wat weerstand van de managers. Die vreesden immers voor extra werkdruk, meer problemen en minder rendement. Daarom trok men voluit de kaart van vormingen, eerst voor de eigen diversiteitscel van de hotelketen en vervolgens voor de managementteams.

De vormingen steunden op vier pijlers: handicaps herkennen, stereotiepen in vraag stellen, discriminatie herkennen (vertrouwd maken met de wetgeving) en nieuwe methodes bedenken voor het aanwerven, selecteren en begeleiden van werknemers en het managen van teams.

De vormingen waren uniek door de concrete benadering van het thema diversiteit vanuit de optiek van het management. Het inschakelen

van werknemers die niet beantwoorden aan het gebruikelijke profiel vraagt wat tijd en enige reflexie over de eigen normen en waarden. *Wat verwacht een manager precies van zijn rangkelner, hulpkok of boekhouder? Hoe kan de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant op peil worden gehouden?*

In het licht van deze vereisten gaat het er niet om de verschillen uit te wissen en te hopen op een assimilatie van de werknemer met een handicap. Belangrijker is dat de beperkingen worden (h)erkend, zodat er bij de organisatie van het werk rekening mee kan worden gehouden. De kerngedachte van redelijke aanpassingen werd aan de hand van concrete gevallen bestudeerd. Deze gevallen illustreren ook hoe personen met een handicap hun werkomstandigheden beleven, zodat men hiermee rekening kon houden.

Naast het afwegen van de sociale (morele verplichtingen) en economische (prestaties, naambekendheid, enz.) aspecten die bij een diversiteitsbeleid komen kijken, bestond de grootste uitdaging er in de managers de nodige tools aan te reiken om de waarden van de onderneming in concrete daden om te zetten. Werknemers met een handicap gelijke kansen bieden, vereist dat kaderleden bereid zijn te luisteren naar wat deze personen over hun handicap te vertellen hebben, zodat eventuele minimale aanpassingen aan hun werkplek kunnen worden overwogen. Men moet ook over de nodige basisbagage beschikken om efficiënt met collega's en klanten te kunnen communiceren: deze kwaliteit laat toe om een klimaat te creëren dat personen met een handicap aan het werk houdt.

## 3.2. Diversiteit in overheidsdiensten

### 3.2.1. Federale overheidsdiensten

Al in 2004 opteerde de federale overheid voor een **grootschalig diversiteitsproject** waarbij alle overheidsdiensten en organisaties van openbaar nut betrokken waren. Sindsdien werden verschillende actieplannen opgesteld (het laatste voor de periode 2009-2010). De bedoeling van dit diversiteitsproject is om acties uit te werken die het federaal openbaar ambt openstellen voor onder meer personen met een handicap. Hiervoor wordt vooral gefocust op het aanpassen van de vacatures en selectieproeven van Selor, op het invoeren van een procedure om redelijke aanpassingen aan te vragen en op het bewustmaken van het personeel en de hiërarchische lijn<sup>28</sup>.

In het actieplan 2009-2010 zitten:

- » **onthaal- en integratieacties** (verspreiding van een brochure over het onthaal van werknemers met een handicap, organisatie van infosessies voor personen die instaan voor het onthaal van nieuwe medewerkers, enz.);
- » **vormings- en ontwikkelingsacties** (vormingen op maat in functie van de specifieke behoeften van de organisatie en de deelnemers, vormingen voor personen die instaan voor de selectie bij Selor in samenwerking met verenigingen en experts, procedure om de kennis van gebarentaal te evalueren, enz.);
- » **begeleidingsacties** (individuele begeleiding, jaarlijkse oproep voor diversiteitsprojecten, hoe een actieplan rond diversiteit in de praktijk te brengen, enz.).

Het federaal openbaar ambt moet ten slotte zijn plicht nakomen werknemers met een handicap tewerk te stellen ten belope van 3% van het totale personeelsbestand, zoals vastgelegd in het nieuwe KB. In dat KB zijn verschillende bepalingen opgenomen om na te gaan of deze verplichting daadwerkelijk wordt nagekomen. Met name de Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap, waarin ook het Centrum vertegenwoordigd is, moet hierover waken. Hieronder volgt een bijdrage van de Begeleidingscommissie over het rapport dat ze in 2009 over dit thema verwezenlijkte.

### EXTERNE BIJDRAGE

#### *Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap (BAPH) Stand van zaken 2009*

De Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap werd iets minder dan twee jaar geleden samengesteld nadat het K.B. van 5 maart 2007 in het Belgisch Staatsblad was verschenen<sup>29</sup>. Ze startte begin 2009 met haar werkzaamheden. De Commissie is paritair samengesteld en telt negen vertegenwoordigers van de federale overheid, negen vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties, twee experts, een vertegenwoordiger van de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven en een vertegenwoordiger van de staatssecretaris belast met personen met een handicap.

Om haar taak naar behoren te kunnen verrichten, heeft de Commissie in 2009 zichzelf opgelegd om een stand van zaken van de huidige situatie op te maken. Hiervoor heeft de Commissie aan de hand van een vragenlijst gegevens verzameld over de handicap van ambtenaren die bij organisaties van het federaal openbaar ambt zijn tewerkgesteld. Het stond de respondenten vrij om op deze vragenlijst te antwoorden. De resultaten geven dus geen compleet beeld van het aantal personen met een handicap die in het federaal openbaar ambt zijn tewerkgesteld.

In februari 2010 heeft de Commissie haar rapport<sup>30</sup> aan de minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven overhandigd.

Uit het onderzoek blijkt dat het federaal openbaar ambt slechts 0,9% personen met een handicap in dienst heeft. Dit percentage moet als een kans worden beschouwd om een daadwerkelijk diversiteits- en gelijkheidsbeleid in te voeren binnen de organisaties waarop het koninklijk besluit van 5 maart 2007 van toepassing is. De Commissie stelt op basis van het onderzoek vast dat het bergaf gaat met de aanwerving van personen met een handicap, hoewel er ook enkele positieve signalen

28 Voor meer informatie: [www.p-o.be](http://www.p-o.be)

29 B.S. 16/3/2007

30 Het eerste rapport van de BAPH is beschikbaar op: [www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch\\_po\\_bcaph.jsp](http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_bcaph.jsp)

zijn (dit blijkt vooral uit de gegevens van Selor). De Commissie merkt ook op dat het idee van redelijke aanpassing nog niet integraal deel lijkt uit te maken van de organisatiecultuur, wat een en ander afremt. De Commissie is van oordeel dat het in dit verband van essentieel belang is om de werkgever en de personen belast met de selectie goed te begeleiden, maar ook dat er een betere samenwerking moet komen met de gewestelijke fondsen wat betreft redelijke aanpassingen.

De Commissie heeft tijdens haar initiatief ook vastgesteld hoe moeilijk het is om aan gegevens te geraken en om een dynamisch systeem in te voeren om de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap te monitoren. Ze dringt erop aan om de follow-upmechanismen en -hulpmiddelen die in het VN-Verdrag zijn opgenomen (in het bijzonder statistieken) snel in te voeren<sup>31</sup>.

De werkgelegenheid van personen met een handicap vloeit voort uit de invoering van een daadkrachtig diversiteitsbeleid. Voor alle betrokken partijen (politici, leidinggevende ambtenaren, collega's, personen die instaan voor de aanwerving en die waken over diversiteit, verenigingen, enz.) is er op middellange en lange termijn en op verschillende niveaus nog heel wat werk aan de winkel.

David Lefèbvre,  
Commissievoorzitter  
Begeleidingscommissie voor de Aanwerving  
van Personen met een Handicap (BAPH)

### 3.2.2. Streefcijfers voor het gewestelijk openbaar ambt

#### 3.2.2.1. Nieuw besluit in het Waalse Gewest

Het besluit van de Waalse Regering van 27 mei 2009 betreffende de tewerkstelling van gehandicapte werknemers in provincies, gemeenten en verenigingen van gemeenten<sup>32</sup> bepaalt dat het aantal werknemers met een handicap dat door de openbare besturen moet

worden tewerkgesteld, wordt vastgelegd op **één half-tijdse betrekking per schijf van twintig voltijdse equivalenten** (vroeger: één voltijdse betrekking per schijf van 55 voltijds tewerkgestelden).

Het besluit bepaalt ook dat wervingsexamens en promotieprocedures aan de beperkingen van de kandidaten moeten worden aangepast. In samenwerking met AWIPH organiseren de besturen het onthaal, de vorming en de inschakeling van personen met een handicap. Ze moeten ook elk jaar een jaarverslag over de werkgelegenheid van werknemers met een handicap opstellen en overmaken aan de ministers van Binnenlandse Aangelegenheden en Sociale Actie.

In de Waalse Ambtenarencode is bovendien vastgelegd dat het Waals openbaar ambt personen met een handicap moet tewerkstellen ten belope van 2,5% van het totale personeelsbestand. Vandaag zijn er slechts twee organisaties die dit percentage halen (AWEX en AWIPH).

#### 3.2.2.2. Streefcijfers binnen de Vlaamse overheid

Binnen de Vlaamse overheid zijn er streefcijfers voor de verschillende doelgroepen van het gelijkkansenbeleid. De Vlaamse Regering keurde in 2004 een **algemeen streefcijfer** goed van **4,5% personeelsleden met een handicap**, te behalen in 2010. Nadat de streefcijfers voor kansengroepen al opgenomen werden in alle beheersovereenkomsten van de Vlaamse overheid, worden ze nu ook uitdrukkelijk verankerd in de persoonlijke jaardoelstellingen van de topambtenaren. Hun inzet voor de streefcijfers zal dus meespelen bij hun jaarlijkse evaluatie.

Zolang de streefcijfers niet behaald zijn, krijgt bij gelijke kwalificatie de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep voorrang. Dat is zo bepaald in het raamstatuut en geldt zowel voor gewone sollicitaties als bij bevorderingen. In het selectieproces zijn er verschillende stappen. Het voorrangrecht voor gelijkwaardige kandidaten van een ondervertegenwoordigde groep wordt toegepast op de eindselectie. Als er bijvoorbeeld op het eind van de selectie twee even geschikte kandidaten zijn voor één vacature, en een van hen behoort tot een ondervertegenwoordigde groep (bijvoorbeeld omdat hij of zij een handicap heeft), dan moet men die kandidaat kiezen.

31 Zie ook Hoofdstuk 1: Focus Handicap – 1. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

32 B.S. 09/07/2009.

Bijna alle entiteiten van de Vlaamse overheid kunnen gebruik maken van een **rendementsondersteuning** bij de aanwerving van personen met een handicap die in aanmerking komen voor een Vlaamse Inschakelingspremie (VIP) van het VAPH of een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) van de VDAB.

De maatregel geldt voor alle personeelsleden die nieuw in dienst treden bij een entiteit van de Vlaamse overheid en is van toepassing op alle nieuwe contracten en statutaire aanstellingen van na 1 juli 2009. De maatregel is ook van toepassing op personeelsleden van wie de situatie na 1 juli 2009 veranderd is (bijvoorbeeld wanneer het personeelslid een nieuw contract of een handicap krijgt).

Bij de start van de rendementsondersteuning wordt door de dienst Emancipatiezaken een **integratieprotocol** opgemaakt. Dat protocol bevat een verslag van de effecten van de handicap op het functioneren van het personeelslid en een overzicht van de maatregelen die zullen genomen worden om hem of haar te ondersteunen. Er worden alleen middelen toegekend als er een integratieprotocol beschikbaar is.

Een deel van het streefcijfer van 4,5% personeelsleden met een handicap kan geworven worden aan de hand van de maatregel 'voorbehouden betrekkingen'. De entiteiten die onder het Vlaams Personeelsstatuut vallen kunnen 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE) voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap.

De entiteiten bepalen zelf welke functies zij invullen via voorbehouden betrekkingen. Alle soorten jobs komen in aanmerking. De kandidaten zijn vrijgesteld van een vergelijkende selectie met personen zonder handicap. Zij kunnen zich kandidaat stellen via inschrijving in de deeldatabank personen met een handicap bij de VDAB en/of Jobpunt Vlaanderen. Alle voorbehouden betrekkingen worden gepubliceerd op de website van Jobpunt Vlaanderen. Ook mensen die al in dienst zijn, kunnen op deze betrekkingen solliciteren.

De hierboven beschreven maatregelen (rendementsondersteuning en voorbehouden betrekkingen) moeten echter nog op kruissnelheid komen. Men stelt ook vast dat het aantal personen met een arbeidshandicap amper stijgt (tot 0,93%). Het streefcijfer van 4,5% in 2010 is niet meer realistisch en wordt daarom verlegd naar 2015.

### 3.2.2.3. *Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

In 1999<sup>33</sup> werd voor de Brusselse overheidsdiensten een **quotum van 2% ingevoerd**, maar tot op vandaag ontbreekt het aan statistieken om na te gaan of dit quotum gehaald wordt. Alleen de dienst PHARE (Service bruxellois francophone des Personnes handicapées) van de Franse Gemeenschapscommissie zou 3% werknemers met een handicap in dienst hebben.

Een nieuw besluit van het College van de Franse Gemeenschap beoogt het bevorderen van de contractuele en statutaire werkgelegenheid van personen met een handicap door de verplichting op te leggen om per schijf van twintig voltijdse equivalenten minstens één persoon met een handicap voltijds in dienst te hebben. Een commissie zal waken over de toepassing van deze nieuwe normen. Wanneer werknemers met een handicap dit wensen, zullen ambtenaren worden aangeduid om hen te begeleiden.

33 Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 mei 1999 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest.





## 4. HANDICAP IN HET ONDERWIJS: NAAR INCLUSIEF ONDERWIJS<sup>34</sup>?

*“I have a dream: ik droom van een samenleving waar directeurs van banken en kmo’s, leraars, politici en advocaten op school allemaal in aanraking zijn gekomen met kinderen die specifieke noden hebben.” (G. Magerotte, Université Mons-Hainaut)<sup>35</sup>*



Vlaanderen telt voor het schooljaar 2009-2010 ongeveer 48.000 leerlingen die in het **buitengewoon onderwijs** school lopen. 8.759 leerlingen met een handicap lopen er school in het **gewone onderwijs** (ook in het hoger onderwijs), wat overeenkomt met ongeveer 0,81% van de totale schoolpopulatie (cijfers 2007-2008).

In 2006-2007 telde het buitengewoon onderwijs in de Franse Gemeenschap meer dan 30.000 leerlingen. Dit is iets meer dan 3% van het miljoen kinderen dat in de Franse Gemeenschap school loopt. In het gewone onderwijs zitten slechts een goede 500 kinderen met een beperking. Daaraan moeten naar schatting nog 1.200 kinderen en jongeren met een handicap worden toegevoegd die les volgen in het gewone onderwijssysteem zonder dat ze in het buitengewoon onderwijs zijn ingeschreven<sup>36</sup>.

In 2009 heeft het Centrum 87 dossiers over ‘onderwijs’ geopend. Hiervan hadden er 20 direct betrekking op het criterium ‘handicap’ (zie ook Hoofdstuk 2: Cijfers). Binnen deze dossiers onthouden we bijvoorbeeld de veroordeling van de Vlaamse Gemeenschap voor discriminatie op basis van handicap. Enkele ouders van dove leerlingen spanden een rechtszaak aan tegen de Vlaamse Gemeenschap en enkele Vlaamse scholen, omdat er onvoldoende tolkuren Vlaamse Gebarentaal ter beschikking werden gesteld tijdens de lessen. De voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg van Gent beval de Vlaamse Gemeenschap om de discriminatie ten aanzien van de leerlingen te staken. Het gebrek aan tolkenondersteuning werd door de rechtbank beschouwd als een weigering van redelijke aanpassing voor de betrokken dove leerlingen.

34 Zie ook Hoofdstuk 3: Thematische dossiers – Dossier 4: Onderwijs.

35 Citaat van professor Ghislain Magerotte van de Université Mons-Hainaut, uit een dossier over integratie in het onderwijstijdschrift Prof, september 2009.

36 Onderwijstijdschrift Prof, september 2009.

## 4.1. Wetgeving

Omdat onderwijs een gemeenschapsaangelegenheid is, is het aangewezen om te verwijzen naar de gemeenschapsdecreten in verband met het bestrijden van discriminatie<sup>37</sup>. Daarin staat de notie redelijke aanpassing voor personen met een handicap centraal, zowel voor leerlingen als voor leerkrachten.

Cijfers tonen aan dat de integratie van kinderen en jongeren met een handicap in het gewone onderwijs op een heel laag pitje staat, vooral in de Franse Gemeenschap. Ter vergelijking: in Finland benadert het percentage geïntegreerde kinderen 17%.

Er bestaan ook verschillende decreten die de integratie van leerlingen met een handicap

in het gewone onderwijs regelen.

- » In de Vlaamse Gemeenschap waarborgt het decreet van 28 juni 2002<sup>38</sup> het inschrijvingsrecht voor alle kinderen van het lager en middelbaar onderwijs.
- » In de Franse Gemeenschap wijzigt het nieuwe decreet van 5 februari 2009<sup>39</sup> de bepalingen over de integratie van kinderen met specifieke noden in het gewone onderwijs.

De volgende cijfers tonen aan dat de integratie van kinderen en jongeren met een handicap in het gewone onderwijs op een heel laag pitje staat, vooral in de Franse Gemeenschap. Ter vergelijking: in Finland benadert het percentage geïntegreerde kinderen 17%.

Ook verontrustend is dat zowel in de Vlaamse als de Franse Gemeenschap het aantal kinderen in het buitengewoon onderwijs toeneemt. Er is dus geen sprake van een trendbreuk: als een kind specifieke noden heeft, heeft men nog steeds de reflex om het naar het buitengewoon onderwijs te sturen. Bovendien blijkt uit een studie dat kinderen - los van hun handicap - vaak om de 'verkeerde redenen' naar het buitengewoon onderwijs worden gestuurd: omdat ze problemen hebben met de taal, of omdat ze uit een kansarm milieu komen<sup>40</sup>.

Onze scholen zijn onvoldoende inclusief voor kinderen met specifieke noden, ongeacht welke noden ze precies hebben. Elk jaar krijgt het Centrum meldingen van ouders wiens kind in het gewone onderwijs werd geweigerd of van school werd gestuurd. Vaak gebeurt dit omdat scholen onvoldoende vertrouwd zijn met de handicap. Maar het ontbreekt ook aan een goede omkadering en voldoende pedagogische mogelijkheden.

Hoewel de institutionele realiteit in de beide gemeenschappen anders is, blijven de uitdagingen grotendeels dezelfde. Ouders voor Inclusie en de Ligue des Droits de l'Enfant leveren aan weerszijden van de taalgrens dezelfde strijd.

### EXTERNE BIJDRAGE

#### *Ouders voor Inclusie De school als afspiegeling van de maatschappij*

Ouders voor Inclusie blijft bezorgd over de wijze waarop inclusief onderwijs binnen het Vlaamse onderwijslandschap een plaats zal krijgen en over het trage tempo van de evolutie. Dagelijks stellen we immers het grote contrast vast tussen de theorie en de praktijk.

Ouders voor Inclusie komt op voor het recht op inclusief onderwijs. Met inclusief onderwijs bedoelen wij onderwijs waar iedereen bij hoort, waar niemand uitgesloten wordt omwille van zijn 'anders-zijn'. De inclusieve school waar wij van dromen, zet haar poorten open voor alle kinderen, ongeacht hun afkomst, huidskleur, mogelijkheden of beperkingen. Zo is de school een afspiegeling van de maatschappij, waar mensen in al hun diversiteit met elkaar samenleven.

Met het recht op inclusief onderwijs bedoelen we dat alle kinderen, ongeacht de ernst of graad van hun handicap, in principe recht hebben op deelname aan het gewoon onderwijs in een school en een richting naar keuze. Dit recht houdt ook in dat de nodige middelen ter ondersteuning beschikbaar zijn. Zowel het inclusief onderwijs als het buitengewoon onderwijs moet kwalitatief worden uitgebouwd, zodat ouders niet omwille van tekorten in het inclusief onderwijs moeten kiezen voor het buitengewoon onderwijs of omgekeerd.

37 Decreet van 10 juli 2008 van de Vlaamse Gemeenschap inzake gelijke kansen en gelijke behandeling; decreet van 12 december 2008 van de Franse Gemeenschap ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

38 B.S. 14/09/2002.

39 Decreet houdende bepalingen inzake het gespecialiseerd onderwijs en de opvang van kinderen en adolescenten met specifieke behoeften in het leerplichtonderwijs. B.S. 10/04/2009.

40 Studie van Philippe Tremblay, onderzoeker aan de ULB, 'Évaluation de la validité et de l'efficacité interne de l'enseignement spécialisé primaire de type 8 en Wallonie', (2007).

Inclusief onderwijs voor leerlingen met een handicap is een recht, ook voor leerlingen met een ernstige of complexe handicap. Daarbij baseert inclusief onderwijs zich op een hedendaagse kijk op handicap. Het sluit aan bij de eenvoudige maar terechte en gezonde verwachting van deelname aan het gewone leven en dus ook aan het gewone onderwijs. Daarnaast sluit inclusief onderwijs aan bij een ethiek van non-discriminatie, die haar concretisering vindt in internationale verdragen zoals het besproken VN-Verdrag.

Ons pleidooi voor inclusief onderwijs is wetenschappelijk onderbouwd en wordt gestaafd door de praktijk. Inclusief onderwijs is geen utopie, het is een realiteit. Het recht op inclusief onderwijs vraagt dan ook om een gelijkberechtiging.

Rita Stevens

Ouders voor Inclusie

[www.oudersvoorinclusie.be](http://www.oudersvoorinclusie.be)

## EXTERNE BIJDRAGE

*Ligue des Droits de l'Enfant*

*De opvang van een ziek kind of een kind met een handicap op school*

Alle kinderen hebben recht op onderwijs<sup>41</sup>, ongeacht hun specifieke eigenschappen. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap bevestigde en versterkte dit recht uitdrukkelijk voor kinderen met specifieke noden. Het Verdrag bevestigt het recht op onderwijs en verplicht de toegang tot een inclusieve lagere en middelbare school. De Franse Gemeenschap heeft dit Verdrag geratificeerd en moet dus stappen in die richting zetten.

In 1970 heeft België gekozen voor de invoering van buitengewoon onderwijs. Dit gebeurde op vraag van de ouders, omdat kinderen die anders waren, niet op een correcte manier werden opgevangen in een school voor iedereen. De samenleving is sindsdien geëvolueerd: een handicap schrikt minder af en ouders willen hun kind graag in een school in de buurt integreren. Zij willen hun kind de kans bieden om dezelfde kennis als andere kinderen te vergaren, maar ook om in de

eigen omgeving een sociaal netwerk op te bouwen. Deze beweging heeft geleid tot de oprichting van begeleidingsdiensten in Brussel en diensten voor integratiehulp in Wallonië. In februari 2009 werd een nieuw decreet inzake ondersteuning van schoolintegratie ondertekend. Het bevordert de integratie van kinderen met specifieke noden (men heeft het niet meer over een handicap of een ziekte) vanuit het buitengewoon onderwijs. Het decreet betekent een enorme stap voorwaarts, maar de weg naar inclusie is nog lang.

La Ligue des Droits de l'Enfant wil een school voor iedereen. De school is vandaag nog al te vaak een rechte-loze omgeving. Het kind moet zich hiernaar richten, wat niet evident is voor een kind en al helemaal niet voor een ziek kind of een kind met een handicap. Deze school voor iedereen is nog heel ver weg. Er moeten ingrijpende veranderingen worden doorgevoerd, onder meer in de lerarenopleiding. Het is belangrijk om precies in kaart te brengen over welke capaciteiten elke leraar moet beschikken om les te kunnen geven aan kinderen die uiteenlopende leerproblemen hebben.

Daarnaast is het meer dan ooit nodig om mensen ontvankelijk te maken voor en vertrouwd te maken met een handicap of een ziekte. Daarom heeft de Ligue des Droits de l'Enfant haar witboek, dat in 2004 voor het eerst is verschenen, opnieuw uitgegeven. Met deze nieuwe editie willen wij in de eerste plaats eenvoudige en duidelijke informatie verspreiden over de ziektebeelden die een kind in de klas kan vertonen en tegelijk tools aanreiken om de integratie van dit kind te bevorderen. De nadruk ligt hierbij op toegankelijke informatie, want wij stellen vast dat informatie over een beperking of een ziekte vaak wetenschappelijk getint is en daardoor niet voor iedereen toegankelijk.

Jean Pierre Coenen

Voorzitter

[www.ligue-enfants.be](http://www.ligue-enfants.be)

41 Artikel 28 van het Internationaal Verdrag inzake de rechten van het kind.

**5. TOEGANKELIJKE EN  
AANGEPASTE DIENSTEN  
VOOR PERSONEN MET  
EEN HANDICAP**



Elke vorm van discriminatie is verboden met betrekking tot de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiek beschikbaar zijn, of het nu gaat om particuliere of institutionele aanbieders. Ongeveer één derde van de 321 dossiers die het Centrum in 2009 opende met betrekking tot 'goederen en diensten' hadden betrekking op het criterium 'handicap'<sup>42</sup>.

Het gaat meestal om klachten over **problemen met de toegankelijkheid van infrastructuur** en over de **weigering om redelijke aanpassingen** door te voeren of over het ontbreken ervan. Volgens de antidiscriminatiewet is het weigeren om redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap door te voeren, een vorm van discriminatie.

Ter herinnering: een redelijke aanpassing is een concrete maatregel die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap aan de samenleving zoveel mogelijk neutraliseert.

---

## EXTERNE BIJDRAGE

*Fédération Francophone des Sourds de Belgique*  
*Onze filosofie: 'Niets over ons zonder ons'*

In de aanloop naar de verkiezingen van juni 2009 is nog maar eens op frappante manier gebleken dat doven en slechthorenden tweederangsburgers zijn. In België worden mensen die niet gaan stemmen gesanctioneerd, maar niemand heeft er erg in dat doven en slechthorenden politieke informatie wordt ontzegd om een doordachte, individuele keuze te kunnen maken. Ondanks talloze oproepen aan tv-zenders en politieke partijen bleek het eens te meer onmogelijk om bij politieke debatten, reportages of uitzendingen ondertitels of een gebarentolk aan te bieden. Nochtans moet men eindelijk beseffen dat televisie een massamedium is dat iedereen - ongeacht zijn leeftijd - aanbelangt en dat het aanleiding geeft tot discussies en politieke bewustwording. FFSB heeft zich verheugd over de inspanningen die zijn geleverd om het internet toegankelijker te maken, of over de aanwezigheid van tolken op meetings, maar de Federatie vermoedt dat het hier gaat

om gerichte tools om bepaalde categorieën kiezers te bereiken en niet de grote meerderheid.

Televisie blijft discrimineren. De keuze voor een partij, de keuze voor een man of vrouw, die keuze is een levensbelangrijke vrijheid waarbij de burger zijn stem kan laten horen. Geen gelijke kansen bij het kiezen: de verkiezingen maken de sociale barrières nog maar eens pijnlijk duidelijk.

**Martine Fraiture, Voorzitter**  
**Christelle Balard, Vice-voorzitter**  
[www.ffsb.be](http://www.ffsb.be)

---

42 Zie Hoofdstuk 2: Cijfers.

## 5.1. Redelijke aanpassingen bij het leveren van goederen en diensten aan personen met een handicap

In juli 2008 vroeg het Centrum aan het Onderzoeks- en Informatiecentrum van de Verbruikersorganisaties (OIVO) om een **juridische studie** uit te voeren om de begrippen ‘handicap’ en ‘redelijke aanpassingen’ te verduidelijken en om een overzicht te maken van de Belgische en internationale wetgeving en rechtspraak over deze thema’s. Deze studie<sup>43</sup>, die in december 2009 werd gepubliceerd, concludeerde dat het begrip ‘redelijke aanpassing’ moeilijk te omvatten is en dit niet alleen voor leken, maar ook voor professionals uit de gehandicaptensector. Volgens OIVO moet er een brede infocampagne over dit thema worden opgezet. In die campagne moet de nadruk worden gelegd op het feit dat de inspanningen die redelijke aanpassingen van een dienstverlener vergen, in het niets verdwijnen bij de enorme voordelen die ze opleveren voor het dagelijkse leven van een persoon met een handicap.

Daarnaast vroeg het Centrum aan het OIVO ook om in België en in het buitenland een paar goede praktijkvoorbeelden van redelijke aanpassingen te verzamelen.



Op basis van deze studie en van deze goede praktijkvoorbeelden heeft het Centrum in december 2009 **tien brochures uitgegeven voor aanbieders van goederen en diensten**. Die willen hen concreet helpen met

het aanbieden van redelijke aanpassingen voor hun klanten met een handicap of met beperkte mobiliteit. Ze behandelen tien aspecten van het dagelijkse leven: overheidsdiensten, openbaar vervoer, sport, cultuur, vrije tijd, particuliere dienstverlening, handelszaken, huisvesting, gezondheidszorg en de horeca<sup>44</sup>.

### ENKELE VOORBEELDEN

Een politieagent die gebarentaal kent, kan een dove persoon opvangen die een klacht wenst neer te leggen.

Aangepaste uitrusting laat toe dat een persoon met een fysieke handicap kan paardrijden.

Een menukaart in braille laat een blinde klant toe om zelf een keuze te maken.

Een podium laat rolstoelgebruikers toe om in goede omstandigheden een concert van hun favoriete band bij te wonen.

43 'Onderzoek naar redelijke aanpassingen aan goederen en diensten voor personen met een handicap en personen met beperkte mobiliteit', beschikbaar op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), rubriek 'Publicaties'.

44 De studie en de brochures kan u downloaden via de website van het Centrum [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), rubriek 'Publicaties'.



## 5.2. Bewustmaking op het terrein

In het kader van zijn opdrachten onderhoudt het Centrum contacten met allerhande particuliere en openbare sectoren van de samenleving en geeft het de aanzet voor plaatselijke (preventieve en sensibiliserende) acties om discriminerend gedrag te voorkomen. Het werkt ook mee aan de bewustmaking van plaatselijke actoren door hen vertrouwd te maken met de beginselen van en de antidiscriminatie wetgeving. Hier volgen twee voorbeelden van dergelijke acties: het eerste betreft de private sector van de horeca in Vlaanderen en het tweede heeft betrekking tot de gemeentelijke administraties in Wallonië.

### EXTERNE BIJDRAGE

#### *HoReCa Middenkust Kentering in de horecasector*

Het heeft heel lang geduurd eer het principe van gelijke kansen voor personen met een handicap ook begon door te dringen bij de modale horecaondernemer. Wanneer we bijvoorbeeld kijken naar de geschiedenis van de hotelsector, zien we dat de traditionele hoteluitbater lange tijd geen kennis had van de specifieke problematiek van personen met een handicap. We kunnen ervan uitgaan dat dit gebrek aan inzicht vooral te wijten was aan onwetendheid. Onwetendheid omdat men werd opgevoed in een maatschappij waar personen met een handicap onzichtbaar waren.

Het gevolg was dat personen met een handicap jarenlang wel geaccepteerd werden in de hotelsector, maar dan liefst zo onopvallend mogelijk en met zo weinig mogelijk hinder. Dergelijke ingesteldheid en de reactie daarop van klanten met een handicap heeft al te dikwijls geleid tot een vertrouwensbreuk die eigenlijk had kunnen vermeden worden en die vaak tot een verzuuring van de beide partijen heeft geleid.

Gelukkig heeft zich de laatste jaren dankzij een gemeenschappelijke inzet van Toerisme Vlaanderen, HoReCa Vlaanderen en de verschillende organisaties van personen met een handicap, een kentering voorgedaan die ertoe geleid heeft dat de visie van beide partijen positief is geëvolueerd, en dat de ingesteldheid van de hotelondernemer ten opzichte van klanten met een handicap een nieuwe dynamiek heeft gekregen.

Natuurlijk zorgt de ontwikkeling van deze niche-markt tevens tot een verhoging van de bezettingscijfers die, zeker tijdens de huidige economische crisis, onder zware druk staan. En het doet deugd om vast te stellen dat bedrijven die geïnvesteerd hebben in voorzieningen voor personen met een handicap hier nu de vruchten van plukken. Uiteindelijk heeft iedereen hier baat bij.

Michel Bero  
Erevoorzitter HoReCa Middenkust  
[www.horecamiddenkust.be](http://www.horecamiddenkust.be)

Het Centrum is betrokken bij de vorming van de 'handicountacts' van Waalse gemeenten. Het verzorgt een lespakket dat hen vertrouwd maakt met de antidiscriminatie wetgeving.

### EXTERNE BIJDRAGE

#### *Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) Handicountacts*

Op initiatief van de Subregionale commissies van het AWIPH schakelen gemeentebesturen en OCMW's in Wallonië sinds 2005 almaar vaker een *Handicountact* in om personen met een handicap en hun omgeving informatie te verschaffen over en wegwijs te maken in diensten die aan hun noden beantwoorden.

De Handicountact kan hierbij terugvallen op een netwerk om de persoon op weg te zetten naar de organisatie, de vereniging of de dienst die zijn vraag het beste kan beantwoorden. Om alles nog professioneler te laten verlopen, werd op basis van een analyse van hun behoeften een opleidingspakket uitgewerkt. Bij deze vormingen ligt, naast de theoretische basis, vooral de nadruk op het uitwisselen van ervaringen en het leggen van contacten tussen de deelnemers. Die banden zijn immers uiterst belangrijk voor het doorgeven van kennis en het versterken van de onderlinge samenwerking.

Dit opleidingspakket werd in juli 2009 aan alle Waalse gemeenten voorgesteld. Momenteel hebben

zich ongeveer 240 Handicontacts, personeelsleden van gemeenten, leden van de subregionale commissies en AWIPH-ambtenaren ingeschreven voor de drie aangeboden vormingspakketten.

Voor meer informatie over deze vormingen:  
[www.awiph.be/AWIPH/projets\\_nationaux/handicontact/handicontact.html](http://www.awiph.be/AWIPH/projets_nationaux/handicontact/handicontact.html)

**Axel Van Weynendaele,**  
Hoofd van de Dienst communicatie van het AWIPH  
[www.awiph.be](http://www.awiph.be)





## **6. EEN NETWERK OM DISCRIMINATIE INZAKE HANDICAP TE BESTRIJDEN**



Het Centrum werkt met **heel wat actoren** uit het verenigingsleven en de overheid samen. Op institutioneel vlak was er in 2009 de oprichting van het meldpuntennetwerk in Vlaanderen en de ondertekening van de samenwerkingsakkoorden met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap aan Franstalige kant. Daarnaast zijn er nog de vele verenigingen die opkomen voor de rechten van personen met een handicap. Op die manier dragen verenigingen, gewestelijke en gemeenschapsinstanties en plaatselijke actoren samen met het Centrum hun steentje bij aan de opbouw van een almaar hechter netwerk om discriminatie te bestrijden.

## 6.1. Samenwerking tussen het Centrum, de gemeenschappen en gewesten

### 6.1.1. Vlaamse Gemeenschap

Het Vlaamse decreet van 2 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid verbiedt discriminatie zowel in de overheidssector als in de particuliere sector en dit zowel op het gebied van arbeid, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling als gezondheidszorg, onderwijs, aanbod van goederen en diensten en de deelname aan activiteiten buiten de privé-sfeer. Om zo toegankelijk mogelijk te zijn voor de burger, werden in verschillende Vlaamse centrumsteden lokale meldpunten discriminatie opgericht<sup>45</sup>.

Het Centrum is nauw betrokken bij de uitbouw en de opvolging van deze meldpunten discriminatie. De medewerkers van de meldpunten krijgen op het Centrum een opleiding rond de antidiscriminatiewetgeving en kunnen bij het behandelen van meldingen en bij het uitwerken van acties steeds een beroep doen op de expertise van het Centrum. Daarnaast hebben de verschillende meldpunten ook toegang tot hetzelfde registratiesysteem dat door het Centrum gebruikt wordt. Op die manier kan men een beter zicht krijgen op de discriminatieproblematiek in Vlaanderen.

Alle meldpunten werden doorgelicht op hun fysieke toegankelijkheid. De meldpunten moeten dus niet alleen in figuurlijke zin laagdrempelig zijn, maar moeten ook fysiek toegankelijk zijn voor iedereen. Gezien hun lokale inbedding kunnen de meldpunten ook samenwerken met de plaatselijke verenigingen van personen met een handicap en/of adviesraden voor personen met een handicap.

### EXTERNE BIJDRAGE

#### *Gelijke Kansen in Vlaanderen Discriminatie omwille van handicap melden bij een lokaal meldpunt*

Gelijke Kansen in Vlaanderen, een cel binnen de Vlaamse overheid, ging eind 2007 van start met een aantal proefprojecten voor de inbedding van meldpunten discriminatie in de Vlaamse centrum- en grootsteden. Ondertussen kunnen burgers in 12 meldpunten discriminatie terecht, wanneer ze menen geconfronteerd te zijn met ongeoorloofde ongelijke behandeling.

De meldpuntmedewerker zal het verhaal beluisteren en nagaan of de ongelijke behandeling werkelijk als discriminatie kan omschreven worden. Is dat het geval, dan zal de medewerker de melder of het slachtoffer begeleiden in het vinden van een oplossing in der minne en desnoods, wanneer een juridische oplossing noodzakelijk blijkt, de zaak doorgeven aan het Centrum. Meldpunten en Centrum werken dus nauw samen.

Het grote voordeel van lokale meldpunten is dat mensen een melding kunnen doen in de eigen omgeving, wat vermoedelijk drempelverlagend werkt. Belangrijker nog is dat de medewerkers de lokale situatie kennen en zodoende sneller gericht kunnen optreden. De meldpuntmedewerkers weten na verloop van tijd waar problemen vaker opduiken en wie zij juist moeten inschakelen om die problemen een halt toe te roepen.

De coördinaten van de meldpunten zijn te vinden op de website van Gelijke Kansen in Vlaanderen [www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be), onder “burgers en organisaties” of op de site van het Centrum [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be) onder de rubriek “links”.

**Katia De Bock**  
coördinator Gelijke Kansen Vlaanderen  
[www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be)

### 6.1.2. Het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap

Door de ondertekening van de samenwerkingsakkoorden met het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap begin 2009<sup>46</sup> kon het Centrum zijn actieradius uitbreiden. Het kan nu ook optreden in aangelegenheden die onder de bevoegdheid van het gewest en de gemeenschap vallen. Zo kon het Centrum met verenigingen en instellingen samenwerken rond aangelegenheden die tot nog toe niet tot de bevoegdheden van het Centrum behoorden. Geleidelijk aan ontstaat in het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap zo een

45 Zie Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerk – 1.1. Meldpunten in Vlaanderen.

46 Zie Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerk – 1.2. Samenwerkingsovereenkomsten met het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap.

stevig en hecht netwerk om discriminatie op grond van handicap te bestrijden.

In 2009 organiseerde het Centrum in Luik, Charleroi en Namen seminaries waardoor de banden tussen het Centrum en plaatselijke partners in de strijd tegen discriminatie nog beter vorm kregen. Deze colloquia waren ook een uitstekende gelegenheid om de problematiek van discriminatie op basis van handicap en de notie ‘redelijke aanpassingen’ aan te kaarten. Dankzij deze samenwerkingsakkoorden kan het Centrum zich nu buigen over bepaalde structurele problemen die gepaard gaan met een handicap en die tot de specifieke bevoegdheden van het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap behoren. De tussenkomsten van het Centrum gingen uit van individuele meldingen, maar evolueerden al snel in de richting van een meer structurele aanpak. Het betreft vooral het beleid om personen met een handicap in te schakelen in het Waalse openbare ambt, maar ook om het doorvoeren van redelijke aanpassingen voor het onderwijzend personeel en voor leerlingen met specifieke noden in de Franse Gemeenschap.

## 6.2. Samenwerkingsovereenkomst met gehandicaptenverenigingen

Sinds de goedkeuring in 2003 van de wet die onder meer discriminatie op basis van een handicap verbiedt, heeft het Centrum een **saamenwerkingsnetwerk opgebouwd met gehandicaptenverenigingen**. Die beschikken over een enorme expertise en weten wat er op het terrein leeft. Het Centrum behandelt de dossiers van meldingen die de verenigingen doorsturen, steunt de aanbevelingen die het samen met hen formuleert en biedt sensibiliseringscampagnes en vormingen over de antidiscriminatiewetgeving aan.

- » op vlak van cultuur- en vrijetijdsbeleving de eigenheid van het dove verenigingsleven en de culturele expressie van dove personen erkend wordt;
- » op vlak van media een aantal programma's van de VRT voorzien worden van een vertaling in Vlaamse Gebarentaal en de Vlaamse Dovengemeenschap als minderheidsgroep in Vlaanderen eigen zendtijd krijgt;
- » alle informatie, openbare ruimte, openbaar vervoer en nooddiensten, die aan de burgers ter beschikking worden gesteld ook toegankelijk zijn voor dove gebarentaligen door voor alle auditieve informatie een versie in Vlaamse Gebarentaal te voorzien.



### EXTERNE BIJDRAGE

#### *Fevlado*

#### *Naar een ruimere erkenning van de Vlaamse Gebarentaal*

Fevlado vzw, de Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties, maakt werk van gelijkwaardigheid, emancipatie en ontplooiing van dove personen en hun taal, de Vlaamse Gebarentaal. Daarom komt Fevlado op voor de eigenheid, de rechten en het welzijn van dove personen in alle aspecten van het dagelijks leven.

In 2006 werd de Vlaamse Gebarentaal erkend door het Vlaams Parlement. Fevlado streeft ernaar de culturele erkenning uit te breiden naar andere beleidsdomeinen, en ijvert ervoor dat:

- » op vlak van onderwijs dove leerlingen in het secundair, hoger en volwassenenonderwijs recht hebben op voltijdse tolkondersteuning gedurende de ganse schoolloopbaan;
- » in de arbeidssituatie het aantal tolkuren bepaald wordt op maat van de dove werknemer;
- » in de welzijnssector het inzetten van een tolk in de privésituatie volledig kosteloos is en het aantal tolkuren afgestemd wordt op maat van de dove persoon. Ziekenhuizen, rusthuizen en geestelijke gezondheidscentra informeren dove personen in hun taal en zorgen voor een vlotte communicatie met al het (para)medisch personeel van de instelling. Ook wachtdiensten van dokters, apothekers en tandartsen worden bereikbaar voor dove en slechthorende personen, via een algemeen e-mailadres en/of SMS nummer;

Anja Van Impe

Coördinator Fevlado-passage vzw

[www.fevlado.be](http://www.fevlado.be)





## 6.3. Samenwerkingsovereenkomst met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap

### EXTERNE BIJDRAGE

#### *Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) Samenwerking tussen het Centrum en de NHRPH*

Het Centrum en de NHRPH hebben hun samenwerking op vlak van de bestrijding van discriminatie op basis van een handicap op 3 december 2009 officieel bekrachtigd. Door de overeenkomst wordt de inzet van het Centrum in de strijd tegen discriminatie gekoppeld aan het inclusiebeleid dat de NHRPH op alle federale bevoegdheidsniveaus voert. De NHRPH is uitermate verheugd over de samenwerking; eind 2009 is er al uitgebreid overleg geweest over de toegankelijkheid van de bebouwde omgeving en deze beide complementaire organisaties plannen nog meer acties. Zij zijn erop gebrand om hun expertise te bundelen voor een betere inclusie van personen met een handicap.

De NHRPH is het officiële orgaan dat advies en aanbevelingen uitbrengt over alle kwesties die een impact hebben op het leven van personen met een handicap en die tot de federale bevoegdheden behoren. De raad kan op eigen initiatief of op vraag van de bevoegde ministers over deze onderwerpen advies uitbrengen of voorstellen formuleren, onder meer om de wetten en regels te optimaliseren en beter op elkaar af te stemmen. In de raad zetelen 20 experts die op basis van hun eigen ervaringen of vanuit hun beroep voeling hebben met de leefwereld van personen met een handicap.

De NHRPH wordt vaak aangesproken over problemen met de toegankelijkheid van:

- » bank- en verzekeringsproducten: ziekte en handicap maken de toegang tot een eigen woning of tot een hospitalisatieverzekering vaak onmogelijk;
- » werkgelegenheid en opleiding:
  - » het stelsel van uitkeringen aan personen met een handicap beantwoordt niet meer aan de noden van personen met een handicap wat betreft het leiden van een waardig leven of de toegang tot de arbeidsmarkt;
  - » een zieke of gehandicapte persoon moet zijn bereidheid om zich bij te scholen en om te werken veel meer verantwoorden dan een andere kandidaat. Bovenop de extra inspanningen die hij moet leveren om met zijn beperkingen om te gaan, moet hij ook nog opboksen tegen vooroordelen van werkgevers en tegen de crisis;
- » vrije tijd, gezondheidszorg, toegang tot informatie- en communicatiemiddelen, enz.

Jokke Rombauts, Voorzitter  
Gisèle Marlière, Vice-voorzitter

## **7. HANDICAP IN DE WETGEVING: ENKELE NIEUWE WETTEN**



## 7.1. Verzekeringen

Het Centrum opende in 2009 een twintigtal dossiers over personen die omwille van hun handicap of chronische ziekte werden geconfronteerd met weigering, uitsluiting of erg hoge bijpremies wanneer ze een aanvraag indienden voor een **schuld-saldoverzekering**, een ziektekostenverzekering of een **verzekering gewaarborgd inkomen**. Naast het behandelen van deze dossiers, formuleerde het Centrum aan de betrokken ministers aanbevelingen betreffende een betere verzekeraarbaarheid voor deze kwetsbare groep.

Deze nieuwe wet is een eerste stap in de goede richting, maar er blijven nog veel problemen bestaan met betrekking tot de verzekeraarbaarheid van personen met een handicap of met een chronische ziekte. Het Centrum blijft streven naar een gelijkwaardige toegankelijkheid van verzekeringen voor deze personen.

Op 21 januari 2010 trad de wet tot wijziging van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst wat de schuldsaldoverzekeringen voor personen met een verhoogd gezondheidsrisico betreft, in werking. Deze wet zal het gemakkelijker maken voor personen met een handicap of met een chronische ziekte om een schuldsaldoverzekering af te sluiten door de bijpremies te beperken. De wetgever vraagt de verzekeraars duidelijker en transparanter te zijn bij de toekenning van de verzekering door het opleggen van een motivatieverplichting. Kandidaat-verzekeringnemers kunnen de bijpremies opnieuw laten onderzoeken en in bepaalde gevallen financiële bijstand bekomen van de Compensatiekas. Verder bereidt de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA) momenteel een gedragscode die verzekeraars onder meer verplicht tot een betere informatieverstrekking en een **gestandaardiseerde medische vragenlijst** die voor meer objectiviteit en transparantie moet zorgen. Het Centrum neemt deel aan de vergaderingen van de CBFA en volgt de uitwerking van de wet van 21 januari 2010 verder op.

Deze nieuwe wet is een eerste stap in de goede richting, maar er blijven nog veel problemen bestaan met betrekking tot de verzekeraarbaarheid van personen met een handicap of met een chronische ziekte. Het Centrum blijft streven naar een gelijkwaardige toegankelijkheid van verzekeringen voor deze personen.

## 7.2. Toegankelijkheid

De toegankelijkheid van openbare gebouwen voor personen met een beperkte mobiliteit is een **bevoegdheid van de gewesten**. Tot voor kort hadden alleen het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gewestelijke regels: de 'Code wallon de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et du Patrimoine' (CWATUP of het Waals Wetboek van Ruimtelijke Ordening, Stedenbouw en Patrimonium, art. 414 en 415) en de Brusselse Gewestelijke Stedenbouwkundige Verordening (GSV, titels IV en VII). Deze regels verplichten iedere (rechts) persoon die een stedenbouwkundige vergunning aanvraagt voor nieuwbouw of voor ingrijpende aanpassingswerken, om een aantal normen in acht te nemen met betrekking tot de toegankelijkheid van openbare gebouwen voor personen met beperkte mobiliteit<sup>47</sup>.



Onlangs heeft het Vlaamse Gewest ook een eigen decreet goedgekeurd. Het nieuwe besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009 tot vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening inzake toegankelijkheid is op 1 maart 2010<sup>48</sup> in werking getreden.

### EXTERNE BIJDRAGE

*Gamah*

*Kan het hierbij blijven?*

Het klopt dat er al 10 jaar een Waals wetboek voor ruimtelijke ordening bestaat dat normen met betrekking tot toegankelijkheid oplegt. Dat wetboek is echter niet of nauwelijks bekend, het vertoont heel wat lacunes en wanneer de normen niet worden toegepast, volgen er geen sancties. Bovendien is het al helemaal onbegrijpelijk dat de normen alleen voor nieuwbouw of verbouwingen gelden!

Verenigingen die opkomen voor de rechten van perso-

nen met een beperkte mobiliteit, kaarten dit probleem al langer aan. Ze zijn verontwaardigd en om aan hun misnoegen beter uiting te kunnen geven, hebben ze hun krachten gebundeld en vier jaar geleden het Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWaB) opgericht. Naar aanleiding van de jongste verkiezingen heeft CAWaB de politieke partijen in een memorandum nog maar eens opgeroepen om een belangrijke doorbraak te bewerkstelligen:

1. betere regels over de toegankelijkheid in nieuwe gebouwen,
2. zware sancties wanneer een nieuw gebouw in gebruik wordt genomen en de regels niet werden toegepast,
3. zoals in Frankrijk een concrete gefaseerde planning opstellen om bestaande gebouwen toegankelijk te maken.

Vincent Snoeck

Directeur van de vzw Gamah

Voorzitter van CAWaB bij het overhandigen van het memorandum

[www.gamah.be](http://www.gamah.be)

### EXTERNE BIJDRAGE

*Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen*

*Uitdagingen voor een meer toegankelijke leefomgeving*

Het Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen (TOV) is blij dat er – eindelijk – een nieuwe regelgeving bestaat die ontoegankelijk bouwen en verbouwen kan inperken. Hiermee komt alvast een einde aan de voorbijgestreefde en nooit toegepaste federale wetgeving uit 1976. Toch blijven er een aantal belangrijke uitdagingen.

Ten eerste hebben we nog heel wat vragen bij de toepassing van de nieuwe regelgeving. Het risico dat ten onrechte een bouwvergunning afgeleverd wordt, en vooral ook het risico dat bouwheren de vergunningsvoorwaarden niet respecteren, is niet ondenkbeeldig. Er zijn maar weinig middelen om dit te controleren, laat staan hiertegen op te treden.

Een tweede belangrijk knelpunt is dat enkel de zogenaamde planafleesbare elementen opgenomen zijn in

47 Voor meer informatie hierover kan u de studie 'Toegankelijkheid van openbare gebouwen voor personen met een beperkte mobiliteit' (2007) downloaden op de website van het Centrum [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be).

48 Voor meer informatie: [www.toegankelijkgebouw.be](http://www.toegankelijkgebouw.be).

de regelgeving. Het kan dus goed zijn dat iemand een deuropening voorziet in de ruwbouw die voldoende breed is, maar bij de afwerking keuzes maakt – bijvoorbeeld het plaatsen van sierglas – die ervoor zorgen dat de doorgang te smal wordt. Hiertegen kan niets ondernomen worden op basis van de regelgeving.

Het vraagstuk van de toepassing kan opgelost worden door controle bij oplevering. Dit vangt meteen ook het bezwaar op dat de regelgeving beperkt blijft tot ‘ruwbouw-toegankelijkheid’. De controle die we voorstellen, moet immers na afwerking vaststellen of het gebouw effectief toegankelijk is.

Ten derde is het zo dat wie niet bouwt of verbouwt ook geen bouwvergunning nodig heeft en dus ontoegankelijk kan blijven. Dit kan opgevangen worden door een aantal categorieën van openbare gebouwen te verplichten toegankelijk(er) te worden volgens een af te spreken tijdsschema. We denken hierbij ondermeer aan schoolgebouwen. Het kan niet anders dan dat elk schoolgebouw op termijn toegankelijk wordt voor iedere leerling. We vragen niet dat dit op heel korte termijn bewerkstelligd wordt, maar wel dat er heel binnenkort stappenplannen opgesteld worden. Uiteraard moeten deze afdwingbaar zijn. Dit zou ondermeer kunnen door het blokkeren van subsidies wanneer het stappenplan niet wordt opgevolgd.

Er is dus nood aan bijkomende regelgeving en controlemechanismen. Uiteraard blijft ook sensibilisering noodzakelijk. En tot slot beklemtonen we het belang van een sterke, gestructureerde en goed ondersteunde participatie van gebruikers bij alles wat met toegankelijkheid te maken heeft. Vele inspanningen ten spijt, blijft dit een heikel punt.

**Yves Verschaeren,**  
Coördinator Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen  
[www.tovl.be](http://www.tovl.be)



## 7.3. Toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen

Een persoon met een handicap weigeren omdat die een assistentiehond heeft, kan een voorbeeld zijn van indirecte discriminatie.

In heel wat handelszaken en instellingen zijn om algemeen aanvaarde reglementaire of hygiënische redenen honden niet toegelaten. Dit gaat echter niet op voor assistentiehonden. Om afwijkingen van het verbod op discriminatie toe te lichten en omstandigheden te behandelen die tot de gewestelijke bevoegdheden behoren, hebben de drie gewesten van dit land decreten<sup>49</sup> uitgevaardigd over de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen. Het is belangrijk om deze decreten beter kenbaar te maken, want het Centrum ontvangt nog steeds heel wat meldingen over het weigeren van assistentiehonden in winkels, restaurants, vliegtuigen en hotels.

---

### EXTERNE BIJDRAGE

*Brailleliga  
Geleidehonden en assistentiehonden voor meer zelfstandigheid*



Personen met een handicap kunnen gebruik maken van assistentiehonden om hen bij dagelijkse handelingen te helpen. De meeste mensen kennen geleidehonden voor blinden, maar er zijn nog andere

honden die personen met een andere beperking heel goed van dienst kunnen zijn. Door assistentiehonden toegang te verlenen tot plaatsen die voor het publiek toegankelijk zijn, worden personen met een handicap een stuk mobieler en zelfstandiger.

Om elke vorm van discriminatie te voorkomen, was het nodig om regels op te stellen. Maar de Belgische situatie inzake wetgeving is nu eenmaal ingewikkeld

en dus heeft elk gewest zijn eigen regels opgesteld inzake de wetgeving over personen met een handicap. Gelukkig lopen die voor een deel gelijk.

Uitgangspunt is het verbod om een persoon met een handicap, begeleid door zijn assistentiehond, de toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen te weigeren. Dit geldt voor alle openbare en particuliere gebouwen met een publieke functie en voor het betalend openbaar personenvervoer. Ze moeten voortaan toegang krijgen tot het openbaar vervoer (ook tot taxi's), tot restaurants en theater- of bioscoopzalen.

De toegang kan wel worden geweigerd wanneer er een gevaar voor de volksgezondheid of voor de veiligheid bestaat. Zo mag een assistentiehond zijn baasje in een restaurant bijstand verlenen, maar de hond mag niet in de keuken. Een assistentiehond mag zijn baasje in een ziekenhuis begeleiden, maar mag niet op de verzorgingsafdeling; idem in een zwembad, waar de hond niet bij het water mag. Het publiek moet hiervan op de hoogte worden gebracht. Iedere persoon met een handicap die vindt dat hij benadeeld wordt wanneer de wettelijke bepalingen niet worden nageleefd, kan een klacht indienen. Er kunnen sancties in de vorm van boetes worden opgelegd.

Michel Magis  
Departementsdirecteur  
[www.brailleliga.be](http://www.brailleliga.be)

---

49 Waals Gewest: Decreet van 23/11/2006 - Besluit van 02/10/2008 ;  
Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Ordonnantie van 18/12/2008 - Besluit van 22/10/2009 ;  
Vlaams Gewest: Decreet van 20/03/2009 - nog geen uitvoeringsbesluit.



## **8. EUROPA VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP**





## 8.1. Voorstel ‘goederen- en dienstenrichtlijn’ voor personen met een handicap: stand van zaken

Op 2 juli 2008 heeft de Europese Commissie een voorstel voor een richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid aanvaard. Dit ontwerp heeft als doel om het bestaande Europese wettelijke kader te vervolledigen. Dat verbiedt immers enkel discriminatie in de werksfeer op basis van deze vier beschermde criteria. De nieuwe richtlijn zal dus een ruimere toepassingssfeer hebben: sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg, onderwijs, toegang tot goederen en diensten en het leveren van goederen en diensten aan het publiek, inclusief huisvesting.

Het Centrum was van bij de start betrokken bij de werkzaamheden van de werkgroep ‘Sociale kwesties’ van de Europese Raad die belast is met de analyse van het voorstel voor de richtlijn om te komen tot een tekst waarover een unanieme consensus bestaat die vervolgens door het Europees Parlement kan worden goedgekeurd. Het blijkt moeilijk om binnen de Raad tot een consensus te komen omdat sommige bepalingen van het voorstel ook financiële consequenties hebben. Dit is bijvoorbeeld het geval voor wat betreft de toegankelijkheid en het verplicht doorvoeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Het Centrum hoopt echter dat de Raad tijdens het Belgisch Voorzitterschap een akkoord bereikt over een tekst.

Op het vlak van de bescherming van personen met een handicap werd er op basis van besprekingen in 2008 en 2009 vooruitgang geboekt in overeenstemming met de aanbevelingen die het Centrum had geformuleerd. Zo wordt in het huidige voorstel voor de richtlijn letterlijk de definitie van ‘handicap’ overgenomen zoals die in het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap voorkomt<sup>50</sup>. Voorts werd de definitie van discriminatie uitgebreid met de notie associatieve discriminatie<sup>51</sup>. De tekst maakt ten slotte ook een onderscheid tussen de begrippen ‘toegankelijkheid’ en

‘redelijke aanpassingen’ en licht ze ook toe door uitdrukkelijk te verwijzen naar de tekst van het VN-Verdrag en door het beginsel van ‘universeel ontwerp’ op te nemen. Dit beginsel beoogt het ontwerpen van producten, omgevingen, goederen en diensten die door iedereen in de ruimst mogelijke zin gebruikt kunnen worden zonder dat een aanpassing of een speciaal ontwerp nodig is.

Toch stelt het Centrum vast dat de voorgestelde tekst in bepaalde opzichten nog te kort schiet. Het begrip ‘discriminatie’ werd uitgebreid met de notie van ‘associatieve discriminatie’. In principe houdt dit dus de verplichting in dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden geweigerd aan personen uit de omgeving van een persoon met een handicap. Die interpretatie is echter niet vanzelfsprekend. Daarom raadt het Centrum aan om ze expliciet in de tekst op te nemen<sup>52</sup>. Wat financiële dienstverlening betreft, laat de voorgestelde richtlijn een verschillende behandeling op basis van handicap toe wanneer de inschatting van het risico gebeurt op basis van “precieze en relevante actuariële gegevens of statistieken”. In de tekst is echter nergens een systeem ingebouwd dat de betrouwbaarheid en de transparantie van deze gegevens waarborgt, waardoor men kan nagaan of de handicap al dan niet een “bepalende factor” is bij het inschatten van het risico.

50 Zie ook Hoofdstuk 1: Focus Handicap – 1. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

51 Personen kunnen het slachtoffer zijn van discriminatie op basis van bepaalde kenmerken, maar ook naasten, partners, ouders en kinderen kunnen door deze discriminatie worden getroffen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de ‘blanke’ echtgenoot van een kleurlinge wordt gediscrimineerd omwille van de huidskleur van zijn echtgenote. Ook ouders van gehandicapte kinderen voelen zich vaak gediscrimineerd omdat hun kind een handicap heeft. In deze gevallen kan men spreken van ‘associatieve discriminatie’.

52 Zie ook Hoofdstuk 5: Aanbevelingen.

## 8.2. Fundamentele rechten van personen met een verstandelijke handicap en personen met psychologische problemen

In november 2009 was het Centrum betrokken bij de werkzaamheden van het EU-Agentschap voor de Fundamentele Rechten (Fundamental Rights Agency – FRA) in verband met het onderzoeksproject over de rechten van personen met een verstandelijke handicap of personen met een psychisch probleem.

### EXTERNE BIJDRAGE

*Agentschap voor de Fundamentele Rechten  
(Fundamental Rights Agency - FRA)  
Grondrechten voor personen met een  
verstandelijke beperking en personen met  
psychische problemen*

Het Fundamental Rights Agency (FRA) heeft als taak om ervoor te zorgen dat iedereen in de EU zijn grondrechten kan uitoefenen<sup>53</sup>. Handicap en grondrechten zijn prioriteiten voor het FRA die zijn vastgelegd in het meerjarencader voor de periode 2007-2012. Het project ‘Grondrechten voor personen met een verstandelijke beperking en personen met psychische problemen’ werd begin 2009 opgestart. Het FRA besloot om dit project op twee specifieke doelgroepen toe te spitsen; personen met een verstandelijke beperking en personen met psychische problemen. De reden hiervoor is dat deze beide groepen - hoewel ze heel verschillend zijn - vaak met dezelfde reacties van de samenleving te maken krijgen: ze worden gestigmatiseerd en uitgesloten.

De bedoeling van dit project is om ervoor te zorgen dat personen met een verstandelijke beperking en personen met psychische problemen volop van hun grondrechten kunnen genieten. Om dit te bewerkstelligen, heeft het FRA twee hoofddoelstellingen bepaald: (1) het ondersteunen van de correcte omzetting van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in de EU en (2) een bijdrage leveren aan het bewustwordingsproces wat betreft de uitdagingen waarvoor deze personen in het dagelijkse leven staan en het aanreiken van oplossingen. De methode die voor dit project wordt gebruikt, bestaat uit juridisch onderzoek, maatschappelijk onderzoek en het opbouwen van netwerken.

Het juridisch onderzoek omvat het verzamelen van gegevens via het FRA-netwerk van juridische specialisten (FRALEX) over de bestrijding van discriminatie en een raamwerk voor gelijke kansen, over de bescherming van specifieke grondrechten, over onvrijwillige plaatsing en behandeling en over competentie, handelingsbevoegdheid en voogdijschap. Het maatschappelijk onderzoek verzamelt basisinformatie over de situatie op het terrein – persoonlijke ervaringen en het standpunt van de belangrijkste betrokken partijen – aan de hand van diepgaande interviews en focusgroepen. Self-advocates (personen die voor zichzelf opkomen) en user-researchers worden betrokken bij de uitwerking en de uitvoering van het project. Hoofthema's zullen zijn: het recht op zelfstandig wonen, handelingsbevoegdheid, het recht om te stemmen en de situatie wat betreft de grondrechten in verzorgingsinstellingen. Wat het netwerken en de samenwerking met de betrokken partijen betreft, heeft het FRA in november 2009 een eerste vergadering gehouden. Er zijn heel wat partijen met belangen in deze materie. Het FRA zal een strategisch plan en een netwerkstrategie uitdokteren en het werk ondersteunen van netwerken van partners die op het terrein actief zijn om input voor het project te leveren. Op die manier kan het onderzoek op hun behoeften focussen en zullen de bevindingen interessant en relevant zijn voor hen. Het FRA plant ook een aantal bewustmakingscampagnes.

**Morten Kjærum**  
Directeur  
[www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu)

53 Zie ook Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerk – 4.3 FRA: Het Bureau van de Europese Unie voor de Grondrechten.



## 9. BESLUIT



2009 zal ongetwijfeld de kronieken ingaan als het jaar waarin België het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap heeft geratificeerd. Het is het verdrag van de hoop, omdat het alle aspecten van het leven van personen met een handicap betreft en tegemoet komt aan het alsmaar grotere streven naar inclusie, non-discriminatie en zelfbeschikking van personen met een handicap. Zal het de hoge verwachtingen van deze mensen inlossen? Het afkondigen van de antidiscriminatiewet ging ook met heel wat hoop gepaard. Personen met een handicap hebben deze wet aangegrepen, waardoor handicap het niet-rationele criterium is waarover het meeste meldingen bij het Centrum binnenlopen. Het Centrum heeft gemerkt dat deze meldingen echt de aanzet kunnen zijn voor tal van initiatieven in bedrijven en overheidsdiensten, maar ook op heel wat andere vlakken, zoals recreatie, onderwijs en horeca. Er is echter nog heel wat werk aan de winkel. Vooral op het vlak van toegankelijkheid stellen we een zekere terughoudendheid vast. Toch lijkt er een en ander te bewegen, zowel op het terrein – verenigingen, politici, overheidsinstellingen, personen met een handicap, gezinnen – als op wetgevend vlak.

Een inclusieve samenleving, waar personen met en zonder een handicap dezelfde rechten hebben en op een gelijke manier toegang hebben tot de arbeidsmarkt, tot diensten en tot recreatiemogelijkheden, met andere woorden een aangepaste samenleving, is een ideaal. Maar inclusie mag niet ontaarden in radicaliteit, waarbij de noden van de meest kwetsbaren uit het oog worden verloren. Instellingen sluiten, beschutte werkplaatsen sluiten en geen buitengewoon onderwijs meer? We moeten gaan voor de gulden middenweg: gedaan met excuses en gaan voor een aanbod aan diensten die aan ieders noden zijn aangepast.

Inclusie mag geen nattevingerwerk zijn. Eén van de grootste uitdagingen voor de volgende jaren is wellicht de vorming in de ruime zin van het woord van personen met een handicap. De reguliere arbeidsmarkt toegankelijk maken voor personen met een handicap zonder aandacht te besteden aan vorming leidt zonder meer tot een impasse. Een mogelijkheid om hieraan te verhelpen, is de integratie van kinderen, jongeren en jong volwassenen met een handicap in het reguliere onderwijs. Zoals we al hebben gezegd, zijn hiervoor middelen en zeker een mentaliteitswijziging nodig. Scholen en families moeten warm gemaakt worden

voor het idee. Scholen en het openbaar vervoer moeten in alle opzichten toegankelijk worden gemaakt.

In 2009 viel ook het laatste stukje van de puzzel in verband met de wetgeving ter bestrijding van discriminatie op zijn plaats: decreten en ordonnanties beschermen voortaan personen met een handicap tegen discriminatie op alle gebieden waarvoor gewesten en gemeenschappen bevoegd zijn: onderwijs, sociale huisvesting, beroepsopleidingen en openbaar vervoer.

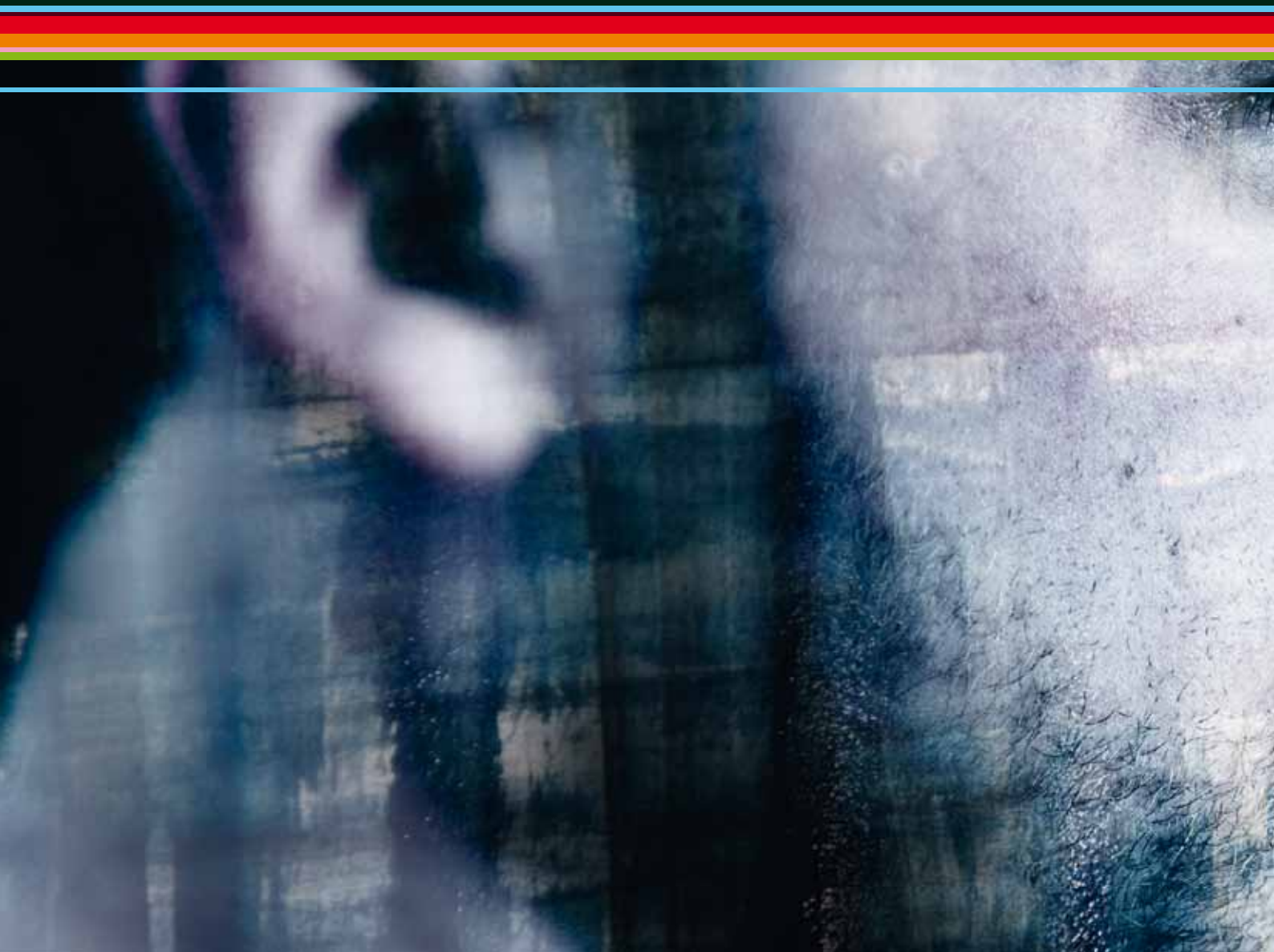
Alleen in Brussel ontbreekt nog een wettekst die beschermt tegen discriminatie bij institutionele of particuliere dienstverlening. Personen met een handicap zijn hierdoor bijvoorbeeld niet beschermd wanneer ze te maken krijgen met discriminatie op het Brusselse openbare vervoer.

In 2009 werd ook de laatste hand gelegd aan de samenwerkingsovereenkomsten tussen het Waalse Gewest, de Franse Gemeenschap en het Centrum, naar analogie met de samenwerking met de Vlaamse meldpunten. Gedurende het voorbije jaar leidden deze samenwerkingsovereenkomsten tot concrete acties zoals vormingen, uitwisselingen en sensibiliseringsseminaries en tot structurele samenwerking met verschillende partners, onder meer uit de sector voor personen met een handicap.

Een inclusieve samenleving, is een ideaal. Maar inclusie mag niet ontaarden in radicaliteit, waarbij de noden van de meest kwetsbaren uit het oog worden verloren.

**Hoofdstuk 2**

# **CIJFERS**





## 1. Methodologische nota: een nieuw dossierbeheersysteem (Metis)

Medio 2009 nam het Centrum een nieuw elektronisch systeem (CRM) in gebruik voor de registratie en behandeling van meldingen en dossiers (METIS).

Alle individuele vragen en meldingen betreffende een vermeende discriminatie en de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving worden in dit systeem geregistreerd als melding.<sup>54</sup> Verwacht de melder advies of een andere tussenkomst, en kan de melding binnen de bevoegdheid van het Centrum vallen, dan geeft de melding aanleiding tot het openen van een dossier en worden er meer gedetailleerde gegevens verwerkt die noodzakelijk zijn voor de verdere behandeling.

Verschillende meldingen die betrekking hebben op dezelfde feiten worden verwerkt in eenzelfde dossier. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer het Centrum meerdere meldingen ontvangt over een homofobe uitspraak in de media of een racistische kettingmail.

De consequente opdeling tussen meldingen en dossiers in het METIS-systeem geeft een beeld van enerzijds het aantal contactnames m.b.t. vermeende discriminatie en anderzijds het aantal gevallen die een verdere analyse en een eventuele tussenkomst van het Centrum behoeven.

Hierna volgt eerst een bondige bespreking van de meldingen, om vervolgens meer in de diepte te rapporteren over de dossiers die het Centrum in 2009 heeft geopend (globale statistieken, detail voor de meest voorkomende discriminatiecriteria, detail per domein).<sup>55</sup> De cijfers van andere instanties zijn opgenomen als bijlage.<sup>56</sup>

### Methodologische waarschuwing

De vertaling van deze nieuwe registratiemethode in dit jaarverslag kan de vergelijking met vorige jaren – waar enkel over meldingen werd gerapporteerd – wel enigszins bemoeilijken.

Bij elke grafiek staat het referentieaantal vermeld in de titel of in de legende. Dit getal ligt soms lager dan het totale aantal gerapporteerde meldingen of dossiers, omdat bepaalde data op het ogenblik dat dit jaarverslag werd geschreven (nog) niet beschikbaar waren.

54 Het Centrum verkiest de algemene notie 'melding' boven 'klacht', om verwarring te vermijden met bijvoorbeeld een politieke klacht of andere formeel-juridische stappen die onder dit laatste begrip kunnen vallen.

55 De meldingen die raken aan de bevoegdheid van het Centrum maar die niet gepaard gingen met een vraag naar advies of een andere tussenkomst, worden m.a.w. niet meegenomen in de dossiercijfers.

56 Het betreft de statistieken van politiediensten en parketten.

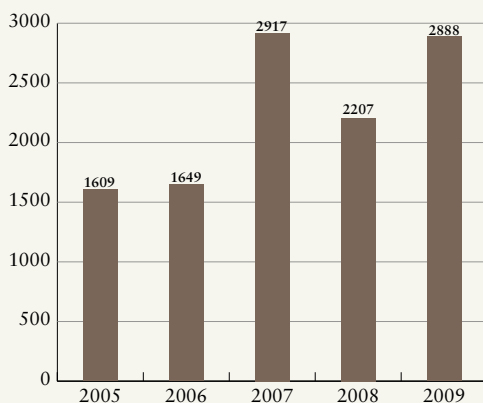


## 2. 2888 Meldingen

In 2009 behandelde het Centrum 2888 nieuwe meldingen over (vermeende) discriminatie. Dit betekent een derde méér meldingen dan in 2008, en ongeveer een ex aequo met het jaar daarvoor.

Grafiek 1.

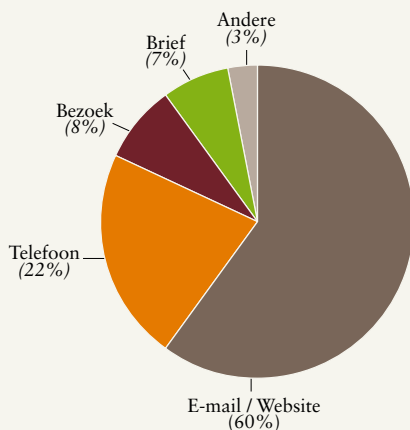
Meldingen geregistreerd door het Centrum 2005-2009



Het Centrum biedt een laagdrempelige dienstverlening en is op verschillende manieren bereikbaar. Net als de vorige jaren kwam ruim de helft van de meldingen binnen via e-mail of via de website [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be). In 22% van de gevallen verliep het eerste contact telefonisch (o.m. groen nummer 0800/12 800) en 8% van de melders diende zich aan tijdens de bezoekerspermanentie (donderdag 09:30 – 12:00) of op afspraak.

Grafiek 2.

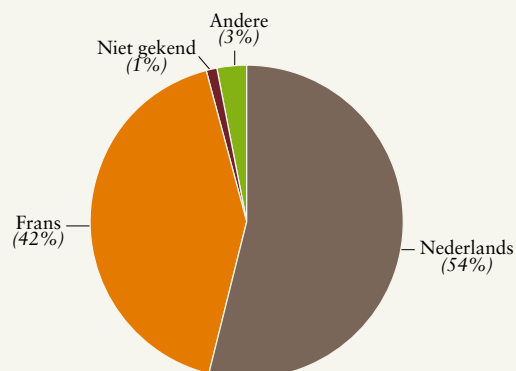
Meldingen 2009 – contactwijze (n=2888)



Grafieken 3 en 4 geven een beeld van de taal en het geslacht van de melders. Bij de interpretatie hiervan is het belangrijk voor ogen te houden dat de melder niet altijd zelf een slachtoffer van (vermeende) discriminatie is. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat het Centrum wordt ingeschakeld door een vakbondsvertegenwoordiger of advocaat, of nog dat een onderneming advies inwint om discriminatie te vermijden. Het komt eveneens voor dat burgers melding maken van feiten, geschriften of uitspraken die ze als discriminatoir beschouwen (pers, internet,...) zonder dat ze zelf betrokken zijn.<sup>57</sup> Hoe dan ook is het opvallend dat – net als in 2008 – twee derde van de melders mannen zijn.

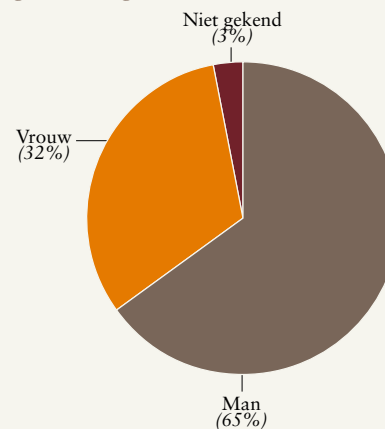
Grafiek 3.

Meldingen 2009 – taal melder (n=2888)



Grafiek 4.

Meldingen 2009 – geslacht melder (n=2888)

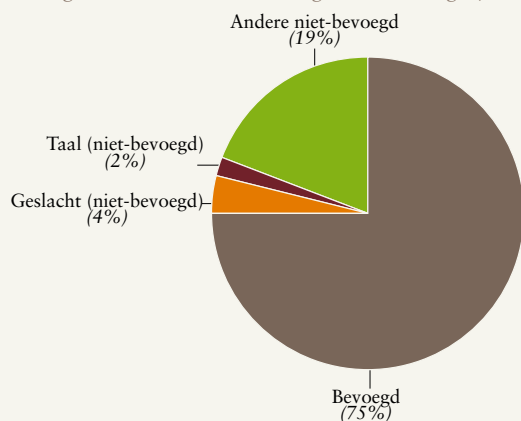


57 Het Centrum tracht zijn registratiesysteem verder te verfijnen zodat het in de toekomst mogelijk wordt om te rapporteren over zowel de melders als de slachtoffers van vermeende discriminatie.

In drie vierde van de meldingen die het Centrum in 2009 registreerde, was er bij intake sprake van een of meerdere discriminatiecriteria waarvoor het Centrum bevoegd is. Dit zijn met name nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst.<sup>58</sup>

Grafiek 5.

Meldingen 2009 – Centrum bevoegd / niet-bevoegd (n=2888)

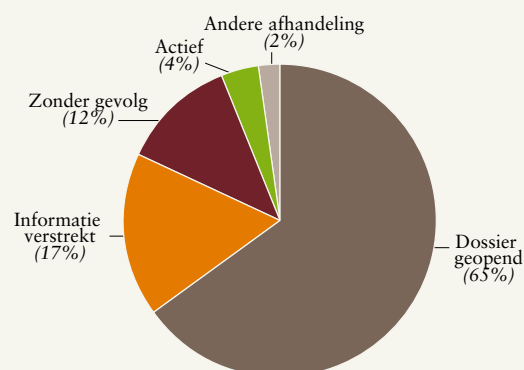


Het aantal meldingen m.b.t. geslacht is in vergelijking met 2008 aanzienlijk toegenomen. Dit kan verklaard worden door het feit dat – sinds de oprichting van de eerstelijnsdienst binnen het Centrum en de ingebruikname van het nieuwe registratiesysteem – deze ‘niet-bevoegde’ meldingen bij doorverwijzing naar het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen ook consequent geregistreerd worden.<sup>59</sup>

Het orgaan dat bevoegd is voor discriminatie op grond van taal moet nog aangeduid worden. Afhankelijk van de situatie tracht het Centrum ondertussen door te verwijzen naar de meest geëigende instelling. Voor geschillen in verband met de taalwetgeving is dat bijvoorbeeld de Vaste Commissie voor Taaltoezicht.

Grafiek 6.

Meldingen 2009 – afhandeling (n=2888)



Ongeveer twee derde van de meldingen in 2009 gaf aanleiding tot het openen van een nieuw dossier door het Centrum. Deze dossiers worden verder in dit hoofdstuk verder uitgediept.

In 17% van de gevallen volstond het om de melder informatie te verstrekken. 12% van de meldingen bleef zonder gevolg (bijvoorbeeld omdat de melder na het eerste contact afhaakte, enkel zijn ontevredenheid over een maatschappelijk probleem wenste te uiten,...).

58 Wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (gewijzigd door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie). In 2009 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat ook het criterium ‘syndicale overtuiging’ begrepen moet worden in de antidiscriminatiewetgeving. De oprichtingswet van het Centrum bleef op dit punt ongewijzigd.

59 Merk op dat de meldingen die een combinatie inhouden van een ‘niet-bevoegd’ criterium (bijvoorbeeld geslacht) met een criterium waarvoor het Centrum wel bevoegd is, opgenomen zijn binnen de categorie ‘bevoegd’.

### 3. 1859 Dossiers

#### 3.1. Dossiers 2009: een overzicht

Op basis van de hoger besproken meldingen, opende het Centrum in 2009 **1859** nieuwe dossiers. Een melding geeft aanleiding tot het openen van een dossier wanneer de melder advies of een andere tussenkomst verwacht en de melding binnen de bevoegdheid van het Centrum kan vallen.

#### Methodologische waarschuwing

Bij elke grafiek staat het referentieaantal vermeld in de legende of in de titel. Dit getal ligt soms lager dan het totale aantal gerapporteerde meldingen of dossiers, omdat bepaalde data op het moment van statistische analyse niet beschikbaar waren. Dit is bijvoorbeeld het geval voor lopende dossiers waarin bepaalde informatie nog ontbreekt.

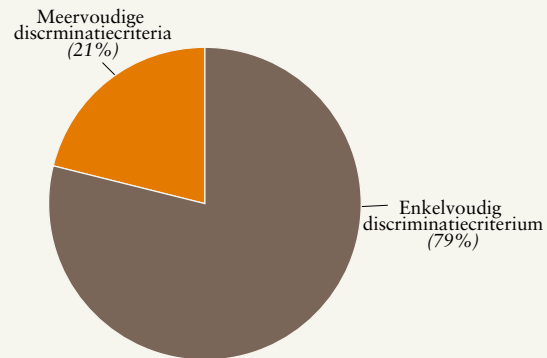
Daarnaast heeft ook de omschakeling naar en de geleidelijke verbetering van het nieuwe systeem voor de registratie en behandeling van dossiers gevolgen voor de volledigheid van de cijfers van 2009. Zo zijn er bijvoorbeeld een aantal dossiers die nog afgesloten werden in het 'oude' systeem.

De aandachtige lezer zal vaststellen dat bij de grafieken die het aantal dossiers 'per discriminatiecriterium' weergeven, het totaal steevast hoger ligt dan het absolute aantal dossiers dat geregistreerd werd. Zoals verder zal blijken, is dit een gevolg van het feit dat eenzelfde dossier eventueel betrekking kan hebben op meerdere discriminatiecriteria.

Na enkele globale dossierstatistieken wordt dieper ingegaan op de meest voorkomende discriminatiecriteria, om vervolgens elk domein afzonderlijk te bespreken.

Grafiek 7.

Dossiers 2009 – één enkel of meerdere discriminatiecriteria (n=1859)



Het nieuwe registratiesysteem van het Centrum laat toe om in eenzelfde dossier meerdere discriminatiecriteria aan te duiden, waardoor het in de toekomst mogelijk wordt om te rapporteren over multiple of intersectionele discriminatie.<sup>60</sup>

Een belangrijke kanttekening bij grafiek 7 is dat twee derde van de dossiers met meerdere discriminatiecriteria uitsluitend betrekking hebben op een combinatie van twee of meerdere 'raciale' criteria (nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming), of 80% wanneer hierbij ook de combinatie met geloofsovertuiging in rekening wordt genomen. Vaak wordt er een amalgaam gemaakt tussen deze criteria, en is het ook voor het Centrum moeilijk om te achterhalen welk criterium precies aan de grondslag ligt van de vermeende discriminatie.

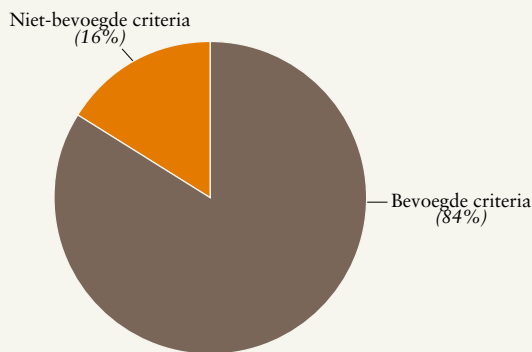
Andere mogelijke combinaties zijn o.m. taal met 'raciale' criteria of handicap met huidige of toekomstige gezondheidstoestand (zie grafiek 15: Dossiers handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand 2009).

Uit de overige dossiers met meerdere discriminatiecriteria vallen vandaag nog moeilijke conclusies te trekken over het fenomeen van multiple of intersectionele discriminatie. Dit is een aandachtspunt voor de registratiemethodologie van het Centrum.

<sup>60</sup> Van multiple discriminatie is sprake wanneer een persoon gediscrimineerd wordt op basis van twee of meerdere kenmerken, terwijl het in geval van intersectionele discriminatie net het samenspel van twee of meerdere criteria is dat aan de grondslag ligt van de benadeling (bijvoorbeeld een vrouw van middelbare leeftijd die niet in aanmerking komt voor een bepaalde job, terwijl dit wel het geval is voor een man van gelijke leeftijd of een jongere vrouw).

Grafiek 8.

Dossiers 2009 – Centrum bevoegd / niet-bevoegd (n=1859)



Zoals ter inleiding van de cijferrubriek reeds werd aangegeven, volgt het Centrum een melding op als dossier wanneer de melder advies of een andere tussenkomst verwacht en de vraag of de feiten mogelijks binnen de bevoegdheden van het Centrum vallen.

In 84% (1564) van de dossiers die in 2009 werden geopend, was bij intake sprake van minstens één criterium waarvoor het Centrum **bevoegd** is: nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst.

Dat er daarnaast toch nog dossiers werden geopend voor situaties die geen verband houden met vermelde criteria, kan verklaard worden door het feit dat het bij intake niet altijd mogelijk is om de grondslag van de vermeende discriminatie te achterhalen en/of dat er zich hoe dan ook een doorgedreven feitelijke en juridische analyse opdrong. Een aantal dossiers had betrekking op geslacht, taal, woonplaats, gezins-situatie, werknemersstatuut, gerechtelijk verleden en syndicaal lidmaatschap<sup>61</sup>, maar in de meeste gevallen kon de grondslag van de vermeende discriminatie niet worden achterhaald. Deze dossiers werden in principe op korte termijn afgesloten en komen in dit hoofdstuk niet verder aan bod.

61 In 2009 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat het criterium 'syndicale overtuiging' begrepen moet worden in de antidiscriminatiewetgeving. De wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding werd niet gewijzigd. Tenzij het Centrum een aanknopng vond via bijvoorbeeld het criterium 'politieke overtuiging', verklaarde het zich in deze dossiers onbevoegd.

Grafiek 9 geeft weer hoeveel maal de verschillende discriminatiecriteria waarvoor het Centrum bevoegd is aan bod kwamen in de dossiers.

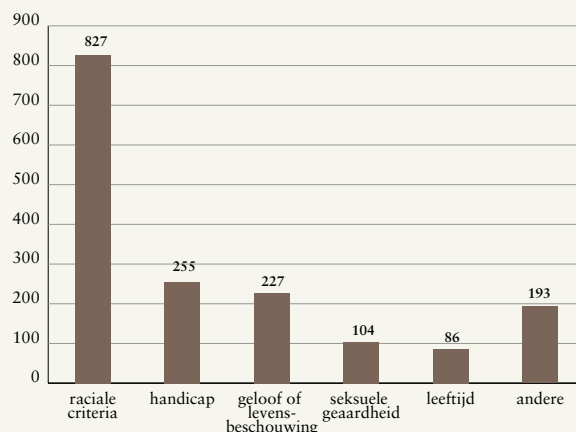
### Methodologische waarschuwing

Binnen de rubriek 'raciale' criteria worden de dossiers met meervoudige 'raciale' criteria (bijvoorbeeld huidskleur en nationale of etnische afstamming) slechts éénmaal geteld. De dossiers die een of meerdere 'raciale' criteria combineren met een of meerdere andere criteria (bijvoorbeeld geloofsovertuiging) zijn wel terug te vinden in elk van de respectievelijke rubrieken.

Ter herinnering: het totaal in grafiek 9 en in tabel 9 ligt hoger dan het totaal aantal dossiers waarvoor het Centrum bevoegd is (1692 i.p.v. 1564). Dit is het gevolg van het feit dat eenzelfde dossier betrekking kan hebben op meerdere discriminatiecriteria.

Grafiek 9.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – aangeduide discriminatiecriteria (n=1692)



Tabel 9.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – aangeduide  
discriminatiecriteria (n=1692)

	Dossiers	Totaal %	Vrouwen %	Mannen %
Raciale criteria	827	49%	32%	68%
Handicap	255	15%	43%	57%
Geloof of levensbeschouwing	227	13%	47%	53%
Seksuele geaardheid	104	6%	29%	71%
Leeftijd	86	5%	32%	68%
Fortuin	50	3%	32%	68%
Huidige of toekomstige gezondheidstoestand	45	3%	45%	55%
Fysieke eigenschap	29	2%	64%	36%
Burgelijke staat	34	2%	43%	57%
Politieke overtuiging	20	1%	8%	92%
Geboorte	7	0,4%	60%	40%
Sociale afkomst	6	0,4%	0%	100%
Genetische eigenschap	2	0,1%	50%	50%
<b>TOTAAL</b>	<b>1692</b>	<b>100%</b>		

Nota: de procenten met betrekking tot het aantal mannen en vrouwen voor elk discriminatiecriterium geeft de verhouding weer van het geslacht van de melders; niet van de slachtoffers.

Bij de vergelijking van deze statistieken met de cijfers van 2008 is het opnieuw belangrijk voor ogen te houden dat het Centrum medio vorig jaar een nieuw registratiesysteem in gebruik heeft genomen, en dat de meldingen van 2009 die geen aanleiding hebben gegeven tot het openen van een dossier hier buiten beschouwing worden gelaten.<sup>62</sup>

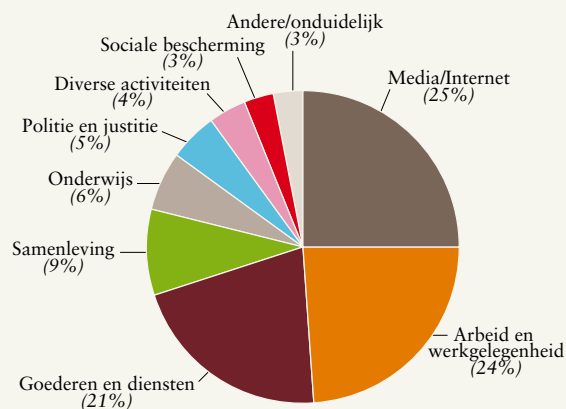
Voormelde cijfers bevestigen dat de kenmerken die – naast geslacht – door de Europese richtlijnen beschermd

62 Zie voorgaande grafieken: 65% van de 2888 meldingen die het Centrum in 2009 behandelde, gaf aanleiding tot het openen van een dossier; 1564 van deze dossiers hadden betrekking op een of meerdere criteria waarvoor het Centrum bevoegd is.

worden (m.n. ras of etnische afstamming, handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid en leeftijd) inderdaad het vaakst als oorzaak van discriminatie ervaren worden. Verder in dit hoofdstuk geeft men meer details over de dossiers die betrekking hebben op de meest voorkomende discriminatiecriteria.

Grafiek 10.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – per domein (n=1564)



Tabel 10.

Dossiers Centrum bevoegd 2009: per domein (n=1564)

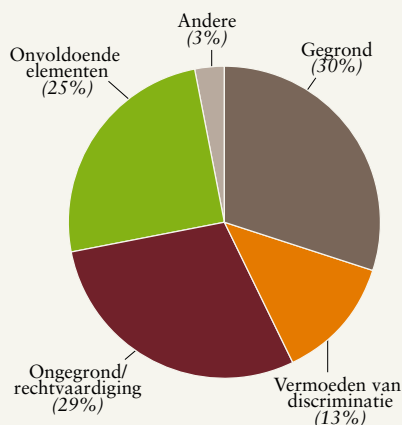
Maatschappelijk domein	Dossiers	Totaal %	Totaal Vrouwen %	Totaal Mannen %
Media/Internet	404	25%	26%	74%
Arbeid en werkgelegenheid	381	24%	38%	62%
Goederen en diensten	321	21%	43%	57%
Samenleving	148	9%	31%	69%
Onderwijs	87	6%	54%	46%
Politie en justitie	76	5%	25%	75%
Diverse activiteiten	57	4%	44%	56%
Sociale bescherming	49	3%	40%	60%
Andere/onguidelijk	41	3%	32%	68%
<b>TOTAAL</b>	<b>1564</b>	<b>100</b>		

Nota: de procenten met betrekking tot het aantal mannen en vrouwen voor elk maatschappelijk domein geeft de verhouding weer van het geslacht van de melders; niet van de slachtoffers.

Wat de verdeling naargelang de context van de feiten of per domein betreft, toont grafiek 10 aan dat – net als in 2008 – bijna drie kwart van de dossiers betrekking tot goederen en diensten (huisvesting, horeca, transport, financiële diensten,...), arbeid en werkgelegenheid en media/internet (voornamelijk cyberhate).

Bij de bespreking van de meest voorkomende discriminatiecriteria wordt telkens een aangepaste verdeling per domein gegeven. Uiteindelijk komt in dit hoofdstuk ook elk domein afzonderlijk aan bod, in functie van de verschillende discriminatiecriteria waarvoor het Centrum bevoegd is.

Grafiek 11.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – interpretatie Centrum  
(n=1224)



### Methodologische waarschuwing

Het Centrum tracht zich bij de dossierbehandeling een zo objectief mogelijk beeld te vormen over de feiten en analyseert deze in het licht van de antidiscriminatiewetgeving. Van de 1564 hoger vermelde dossiers uit 2009, was deze analyse bij de redactie van het jaarverslag (mei 2010) reeds voor 1224 dossiers verwerkt in het nieuwe registratiesysteem.

Voor alle duidelijkheid: de interpretatie van het Centrum heeft geen juridisch bindend karakter. Enkel de bevoegde hoven en rechtbanken kunnen ten gronde beslissen over een eventuele inbreuk op de antidiscriminatiewetgeving.

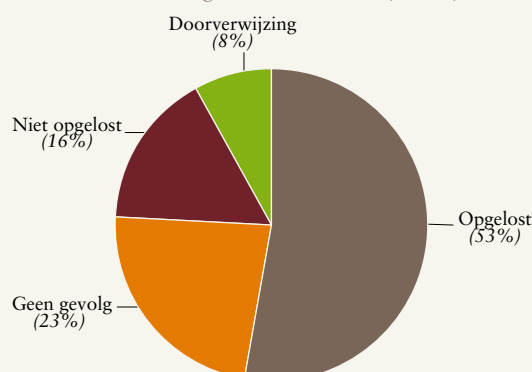
Het Centrum kan – mits toestemming van het slachtoffer – een zaak aanhangig maken bij de bevoegde rechtbank of zich als burgerlijke partij voegen in een geding, maar verkiest zo mogelijk steeds een constructieve dialoog. Uitzonderlijk blijkt verdere juridische actie toch aangewezen, omwille van bijvoorbeeld de ernst en/of de maatschappelijke impact van de feiten, de houding van de discriminerende partij, of de noodzaak om een grijze zone in de rechtspraak uit te klaren. Zo ondernam het Centrum in 2009 in 19 dossiers gerechtelijke stappen door als burgerlijke partij op te treden in een strafzaak of een vordering in te stellen voor een burgerlijke rechtbank. Daarnaast werden 47 eenvoudige klachten ingediend met een verzoek aan het bevoegde parket om een vermeend haatmisdrijf te onderzoeken.

In 30% van de dossiers kwam het Centrum tot de conclusie dat er sprake was van een vorm van discriminatie (directe of indirecte discriminatie, intimidatie of pesterijen, weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap, opdracht tot discrimineren, aanzetten tot haat, discriminatie of geweld of een ander haatmisdrijf), terwijl er in 13% van de dossiers een vermoeden van discriminatie bestond.

In 29% van de dossiers oordeelde het Centrum dat de vermeende discriminatie ongegrond was, dat er een legitieme rechtvaardiging voor het gemaakte onderscheid bestond of – in het geval van vermeend aanzetten tot haat, discriminatie of geweld – dat de grenzen van de vrije meningsuiting niet waren overschreden.

Tot slot beschikte het Centrum in 25% van de dossiers over onvoldoende elementen om een standpunt in te nemen ten aanzien van de vermeende discriminatie.

Grafiek 12.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – resultaat (n=937)



### Methodologische waarschuwing

1191 van de 1564 nieuwe dossiers uit 2009 die bij intake binnen de bevoegdheid van het Centrum gekwalificeerd werden, konden vóór mei 2010 afgesloten worden. Grafiek 12 geeft een beeld van het resultaat van 937 van deze afgehandelde dossiers. De ontbrekende data zijn het gevolg van een laatste wijziging in de registratiemethode eind 2009.

Ruim de helft van de afgesloten dossiers werd ‘opgelost’, in de zin dat het Centrum een standpunt kon innemen over de vermeende discriminatie of dat het discriminatievraagstuk op een andere manier werd uitgeklaard. In bijna 70% van deze gevallen informeerde het Centrum de melder over zijn/haar rechten (dan wel verplichtingen) of formuleerde het een concreet advies. Andere mogelijke ‘oplossingen’ waren bijvoorbeeld de staking van de discriminerende handeling of praktijk (10%) of een minnelijke regeling tussen de betrokken partijen (4%).

Aan 23% van de dossiers kon het Centrum dan weer geen gevolg geven omdat het contact met de melder was verbroken, hij/zij geen verdere tussenkomst van het Centrum wenste of nog omdat het relaas niet was onderbouwd.

16% van de dossiers werd afgesloten omdat het Centrum over onvoldoende elementen beschikte, de melding niet meer actueel of relevant was, er geen overeenstemming werd gevonden met de melder over de behandelingswijze van het dossier,...

8% van de dossiers werd doorverwezen naar een andere organisatie of instantie, zonder verdere tussenkomst door het Centrum.

### 3.2. Analyse van de dossiers per discriminatiecriterium

Hierna wordt ingezoomd op de meest voorkomende discriminatiecriteria, m.n. de ‘raciale’ criteria, handicap (met ook huidige of toekomstige gezondheidstoestand), geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid en leeftijd.

#### 3.2.1. Raciale criteria: zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit

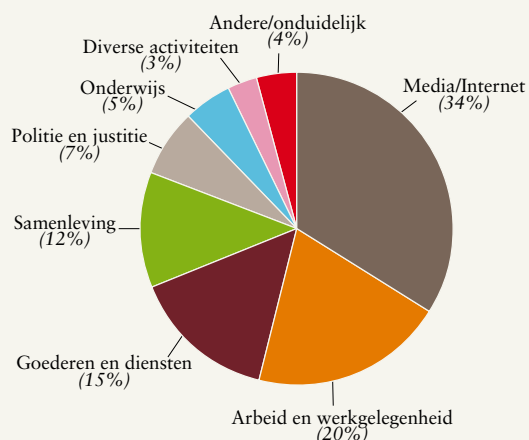
Het Centrum opende in 2009 827 dossiers over vermeende ‘raciale’ discriminatie. Deze dossiers hebben overwegend betrekking op de nationale of etnische afstamming van een persoon of groep.

Het criterium ‘etnische afstamming’ moet worden begrepen als de etnisch-culturele identiteit, terwijl het criterium ‘nationale afstamming’ verwijst naar het gegeven dat een persoon – die al dan niet de Belgische nationaliteit heeft – zijn/haar roots heeft in een ander land (maar mogelijk geen echte band meer heeft met de cultuur, taal, zeden en gewoonten van dit land). Te onderscheiden van het criterium (Joodse) ‘afkomst’, dat historisch gelinkt is aan de strijd tegen het antisemitisme (zie verder grafiek 14: Dossiers ‘raciale’ criteria 2009: antisemitisme).

Merk op dat discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing, en van moslims in het bijzonder, afzonderlijk aan bod komt bij de detailbespreking van dit criterium. Zoals eerder werd toegelicht bij de dossiers met meerdere discriminatiecriteria, bestaat hier in sommige gevallen weliswaar een overlap met ‘raciale’ criteria.

Grafiek 13.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – ‘raciale’ criteria per domein (n=827)



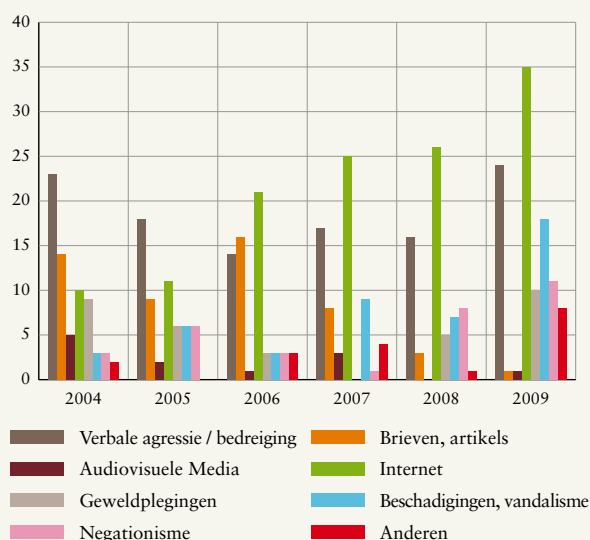
Ongeveer een derde van de ‘raciale’ dossiers hield verband met racisme in de media en in het bijzonder op het internet (cyberhate), waarbij zich meestal de vraag opdringt of bepaalde uitlatingen in een ketting-

mail, op een website, discussieforum, ... aanzetten tot discriminatie, haat of geweld.

Daarna volgen de arbeidsgerelateerde dossiers (20%), het aanbod van en de toegang tot goederen en diensten (vnl. huisvesting en toegang tot dancings en cafés) (15%) en diverse samenlevingsproblemen (burenruzie, incidenten op de openbare weg, ...) (12%).

Een meerderheid van de incidenten blijft verband houden met uitingen, van kwetsende en beledigende uitspraken tot werkelijk aanzetten tot haat, discriminatie of geweld tegen een persoon of groep omwille van de nationale of etnische afstamming, huidskleur, ... (zie in het bijzonder de problematiek van cyberhate). Het Centrum stelt weliswaar vast dat gevallen van verbaal racisme door de gerechtelijke instanties niet langer onderzocht worden op basis van het misdrijf 'aanzetten tot (...)', maar eerder als potentiële 'verwerpelijke beweegreden' (verzwarende omstandigheid) bij bijvoorbeeld de misdrijven belediging en belaging.

Grafiek 14.  
Dossiers Centrum bevoegd 2004-2009 – 'raciale' criteria: antisemitisme



Het aantal gerapporteerde antisemitische incidenten kende in 2009 een sterke toename. In een derde van de dossiers ging het over uitlatingen op het internet, maar daarnaast steeg onder meer ook het aantal meldingen over verbale agressie en bedreigingen, vandalisme en beschadiging van gebouwen (vnl. synagogen) en geweldplegingen.

Het aantal meldingen over antisemitisme is vooral hoog in het eerste trimester van 2009. Tijdens deze periode voerde het Israëlische leger een militaire operatie uit in de Gazastrook. Deze militaire actie lokte vanaf einde 2008 en tijdens de daaropvolgende weken heel wat reacties uit. Deze reacties waren heel gevarieerd en uitten zich concreet in zowel antisemitische als islamofobe uitingen. (zie grafiek 21: Dossiers geloof of levensbeschouwing 2009: islamofobie). We vestigen er weliswaar de aandacht op dat deze piek van meldingen zich niet verder zette tijdens de volgende trimesters van 2009.

### 3.2.2. Handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand

Na de 'raciale' dossiers blijft handicap het discriminatiecriterium waarvoor het Centrum het meest ingeschakeld wordt.

Het Centrum baseert zich voor de invulling van het begrip 'handicap' op de definitie in het VN Verdrag voor de rechten van personen met een handicap en de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie.<sup>63</sup> Wanneer een persoon benadeeld wordt omdat hij/zij langdurig beperkt is door een ziekte of (arbeids-) ongeval, kan het criterium 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand' eventueel samenvallen met 'handicap'. In dat geval dringt zich eventueel een verplichting op om redelijke aanpassingen te treffen, zoals bijvoorbeeld een aanpassing van de werkpost, het uurrooster of zelfs herintegratie in een andere functie.

255 van de nieuwe dossiers uit 2009 hadden betrekking op handicap, 45 op huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Rekening houdend met een overlap van 4% tussen deze criteria, betrof het hier in totaal 289 dossiers.

63 Zie ook Hoofdstuk 1 – Focus Handicap, 1. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.



Grafiek 15.

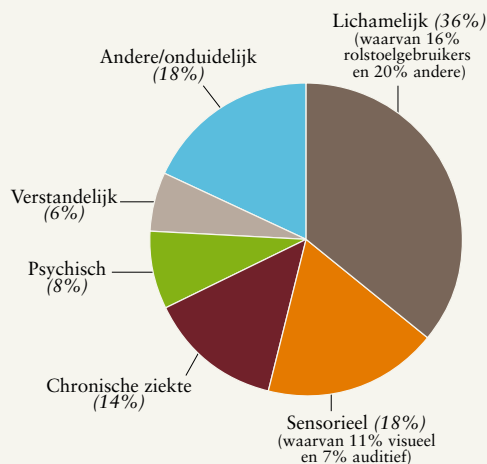
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand 2009 (n=289)



In ruim een derde van de dossiers 'handicap' was er sprake van een lichamelijke handicap. In bijna een vijfde van de gevallen betrof het een sensorielle handicap, waarvan 11% visueel en 7% auditief. Chronische ziekten (14%) zoals bijvoorbeeld diabetes kunnen voor de toepassing van het antidiscriminatierecht eveneens als een handicap beschouwd worden.

Grafiek 16.

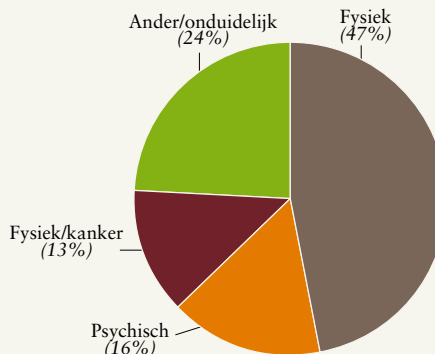
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – handicap: detail (n=255)



60% van de dossiers 'gezondheidstoestand' handelde over een fysieke aandoening (13% kanker), 16% over een psychische aandoening.

Grafiek 17.

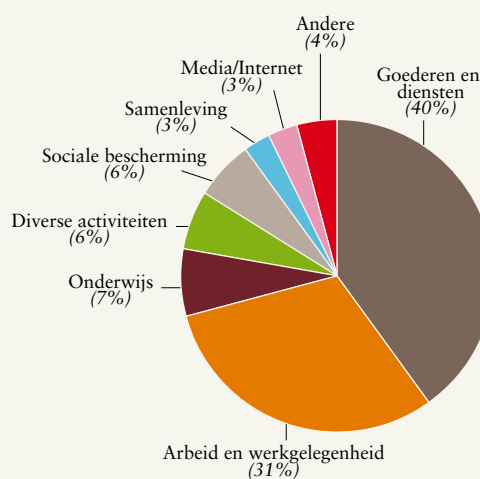
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – huidige of toekomstige gezondheidstoestand: detail (n=45)



Het Centrum behandelde in 2009 enkele dossiers m.b.t. zwaarlijvigheid of obesitas. Afhankelijk van de aard en de context van de feiten, kan dit gelinkt worden aan het beschermde criterium 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand', 'handicap' of 'fysieke eigenschap'.

Grafiek 18.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand per domein (n=289)



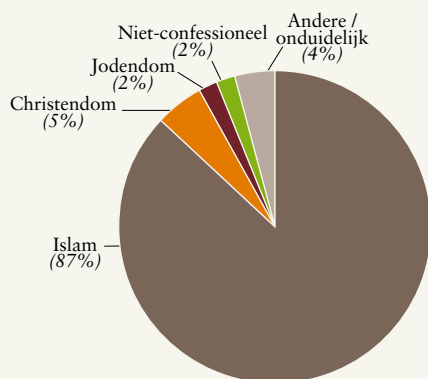
De dossiers over vermeende discriminatie op grond van handicap en/of huidige of toekomstige gezondheidstoestand situeren zich vooral in de sfeer van goederen en diensten (40%), zoals verzekeringen, transport, horecazaken (typevoorbeeld van indirecte discriminatie: toegang voor assistentiehonden tot restaurants) maar ook bijvoorbeeld de toegankelijkheid van gebouwen. Daarnaast behandelde het Centrum voor deze criteria in 2009 vooral arbeidsge-

relateerde dossiers (31%), die vaak verband hielden met medische aanwervingscriteria en – voor handicap – redelijke aanpassingen op het werk.

### 3.2.3. Geloof of levensbeschouwing

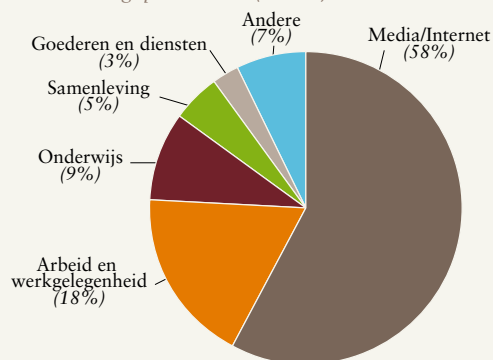
In 215 van de 227 dossiers die het Centrum vorig jaar opende wegens vermeende discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing, werd de betreffende religie of overtuiging geregistreerd. In 87% van de gevallen ging het over moslim(a)s. Zoals hoger werd aangeduid, bestaat hier een zekere overlap met de ‘raciale’ dossiers.

Grafiek 19.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – geloof of levensbeschouwing: detail (n=215)



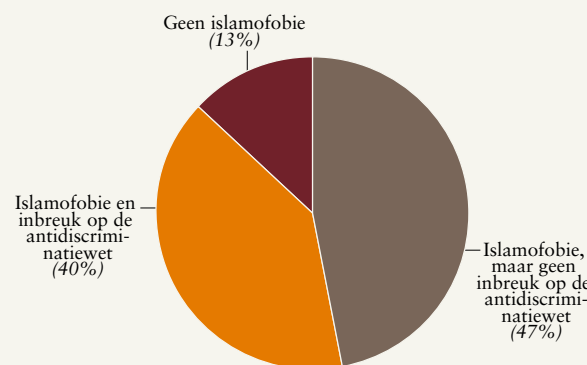
Drie vijfde van de dossiers ‘geloof of levensbeschouwing’ hield verband met bepaalde uitlatingen in kettingsmails, op websites, discussiefora,... (cyberhate). 18% van de incidenten speelde zich af binnen de arbeidscontext, 9% was onderwijsgerelateerd.

Grafiek 20.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – geloof of levensbeschouwing: per domein (n=227)



In het jaarverslag Discriminatie / Diversiteit 2008 nam het Centrum het maatschappelijk fenomeen ‘islamofobie’ onder de loep.<sup>64</sup> Bondig samengevat hebben handelingen of uitlatingen volgens het Centrum een islamofob karakter wanneer ze ingegeven zijn door vooroordelen, haat of misprijzen ten aanzien van moslims, zelfs wanneer er juridisch-technisch gezien geen inbreuk is op de antidiscriminatiewetgeving. Vallen hier bijvoorbeeld in principe niet onder: kritiek op de religie, een algemene bepaling in een arbeidsreglement die het dragen van religieuze, levensbeschouwelijke e.a. tekenen verbiedt.

Grafiek 21.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – geloof of levensbeschouwing: islamofobie (n= 187)



In 87% van de 187 nieuwe dossiers over vermeende discriminatie van moslims in 2009 was er reden om aan te nemen dat er sprake was van islamofobie. In 40% betrof het uitlatingen of (in mindere mate) daden die volgens het Centrum bovendien een inbreuk op de antidiscriminatiewetgeving inhielden.

Het Centrum stelt in de praktijk een duidelijke stijging vast van het aantal haatboodschappen en situaties waarin moslim(a)'s nadeliger behandeld worden.

64 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Jaarverslag Discriminatie / Diversiteit 2008, pp. 56-61.

### Enkele kanttekeningen bij de meldingen

Het Centrum is er zich van terdege van bewust dat lichtzinnig gebruik van het concept 'islamofobie' de indruk kan wekken dat het niet toegestaan zou zijn om openlijk kritiek te uiten op de islam. De vrijheid van meningsuiting is fundamenteel, en loutere kritiek op een godsdienst mag uiteraard niet zomaar leiden tot beschuldigingen van discriminatie of racisme. Het beoordelen van het islamofob karakter van een bepaalde uitlating of handeling – die al dan niet in strijd is met de antidiscriminatiewetgeving (zie hoger) – is dan ook een delicate evenwichtsoefening.

De concrete bewoordingen van bepaalde haatboodschappen ten aanzien van de islam en moslims in het algemeen op het internet, en de keuze om dergelijke boodschappen via dit medium massaal te verspreiden, laten soms weinig twijfel bestaan over de drijfveer van de auteur. Dit is bijvoorbeeld het geval voor racistische organisaties die expliciet tegen moslims gerichte hatespeech gebruiken.

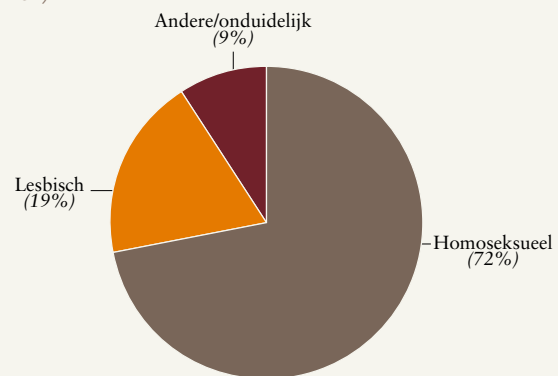
In tal van andere dossiers die betrekking hebben op bepaalde (niet-verbale) handelingen stuit het Centrum echter vaak op een interpretatieprobleem. Als een huisbaas niet wil verhuren aan een moslim omdat hij vreest dat het om een terrorist zou kunnen gaan, dan mag het duidelijk zijn dat deze weigering een islamofob karakter heeft. Dit zal nóg duidelijker zijn wanneer het gaat om een misdrijf met een zeker symbolisch karakter, bijvoorbeeld de beschadiging van een broodjeszaak met graffiti 'Fuck Islam' of het in brand steken van een moskee. Maar: de omstandigheid dat een moslim slachtoffer is van een onheuse bejegening of een misdrijf, maakt de hiervoor aansprakelijke persoon niet vanzelfsprekend islamofob.

### 3.2.4. Seksuele geaardheid

Het Centrum opende in 2009 104 dossiers over vermeende discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Het blijft opvallend dat de aangebrachte feiten vooral betrekking hebben op homoseksuele mannen (75%).

Grafiek 22.

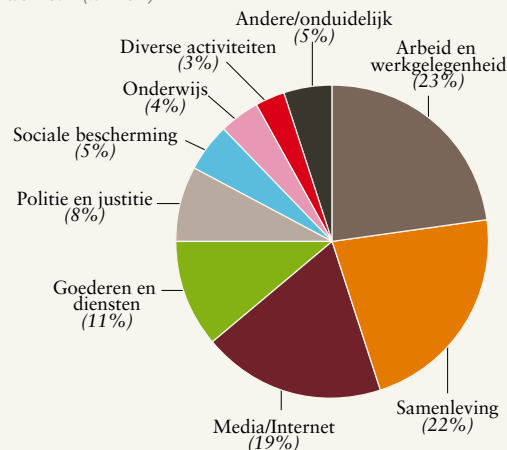
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – seksuele geaardheid: detail (n=104)



Veelal situeren de problemen zich hier in de arbeidscontext (vnl. pesterijen op het werk) (23%) of gaat het over samenlevingsproblemen (burenruzies, incidenten op de openbare weg,...) (22%). Maar ook uitlatingen met een homofob karakter in de media en op het internet vormen vaak een aanleiding om een beroep te doen op het Centrum (19%).

Grafiek 23.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – seksuele geaardheid: per domein (n=104)



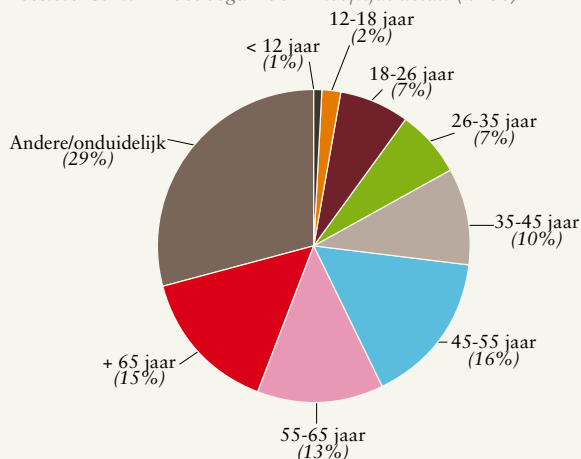
### 3.2.5. Leeftijd

In 2009 opende het Centrum 86 nieuwe dossiers over vermeende discriminatie op grond van leeftijd.

Het verbod van discriminatie op grond van leeftijd geldt ten aanzien van alle leeftijdscategorieën. Hoewel het in 29% van de dossiers niet mogelijk bleek om één specifieke categorie aan te duiden, kan men toch op basis van grafiek 24 vaststellen dat vooral 45-plussers zich tot het Centrum wendden wegens vermeende leeftijdsdiscriminatie.

Grafiek 24.

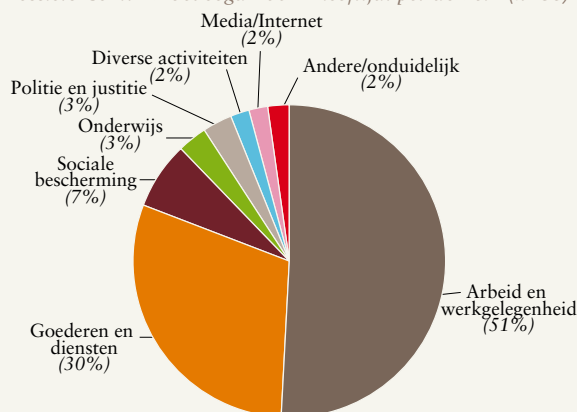
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – leeftijd: detail (n=86)



Meer dan de helft van de dossiers 'leeftijd' houdt verband met arbeid en werkgelegenheid. Bij de detailbespreking van dit domein zal blijken dat het hier quasi uitsluitend gaat over de fase van werving en selectie. Verder hebben de dossiers over vermeende leeftijdsdiscriminatie vaak te maken met het aanbod van en de toegang tot bepaalde goederen en diensten (30%), zoals bijvoorbeeld de problematiek van de hospitalisatieverzekeringen.

Grafiek 25.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – leeftijd: per domein (n=86)



### 3.3. Analyse van de dossiers per domein

#### Methodologische herinnering

Bij elke grafiek is het totaal 'n' mogelijk lager dan het totaal aantal gerapporteerde dossiers omdat sommige gegevens nog niet beschikbaar waren toen het jaarverslag geschreven werd.

Anderzijds kan het totaal in de grafieken die de dossiers per discriminatiecriterium schikken hoger zijn dan het totaal aantal dossiers dat het Centrum opende in 2009. Dit ligt aan het feit dat in éénzelfde dossiers meerdere discriminatiecriteria in rekening kunnen worden genomen.

Om een zo volledig mogelijk beeld te geven, worden de verschillende domeinen in dit laatste hoofdstuk van de cijferboek belicht in functie van de discriminatiecriteria waarvoor het Centrum bevoegd is.

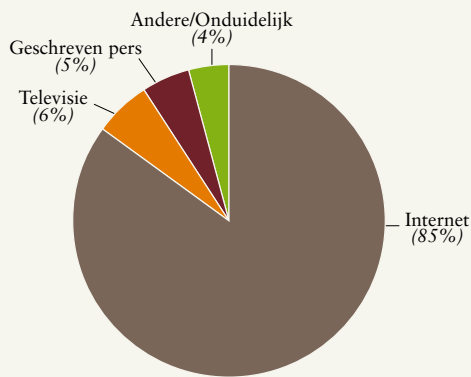
#### 3.3.1. Media en internet

Het domein van de media bestaat onder meer televisie- en radio-uitzendingen, geschreven pers, diverse andere publicaties en vooral het internet. Van de 404 media-gerelateerde dossiers die het Centrum in 2009 opende, ging het in ruimschoots vier vijfde van de gevallen over cyberhate.

Doorgaans dringt zich in deze dossiers de vraag op of bepaalde uitlatingen de (ruime) grenzen van de vrije meningsuiting overschrijden en aanzetten tot haat, discriminatie of geweld tegen personen omwille van hun 'raciale' kenmerken (70%) en geloof (21%) of seksuele geaardheid (4%). In bijna de helft van de dossiers komt het Centrum tot de conclusie dat er daadwerkelijk sprake is van hate speech.

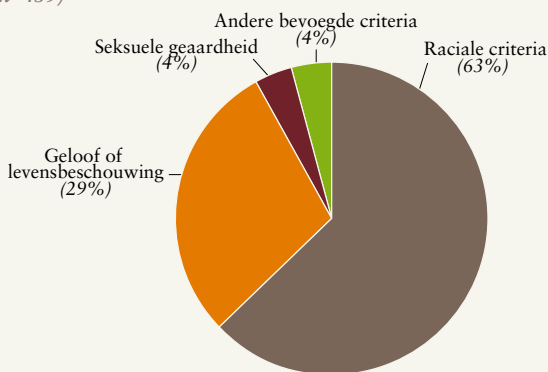
Grafiek 26.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – detail media/internet (n=404)



Grafiek 27.

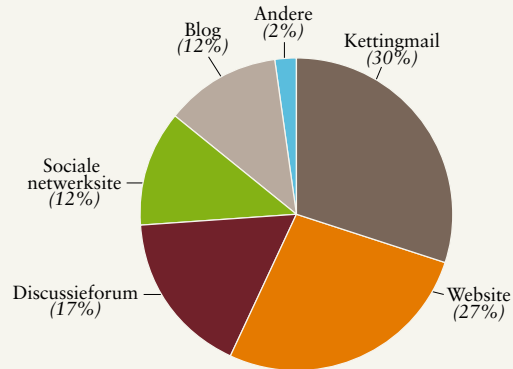
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – media/internet per criterium (n=459)



Wat specifiek de problematiek van cyberhate betreft, geeft grafiek 28 een beeld van de verhouding tussen hate speech in kettingmails, op binnen- en buitenlandse websites, on-line discussiefora, sociale netwerksites, blogs e.a. Merk op dat de 340 nieuwe cyberhate dossiers in totaal eigenlijk 519 meldingen bundelen. Het gebeurt immers geregeld dat bijvoorbeeld eenzelfde racistische website of antisemitische kettingmail aanleiding geeft tot meerdere verontwaardigde reacties bij het Centrum.

Grafiek 28.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – cyberhate (n=316)

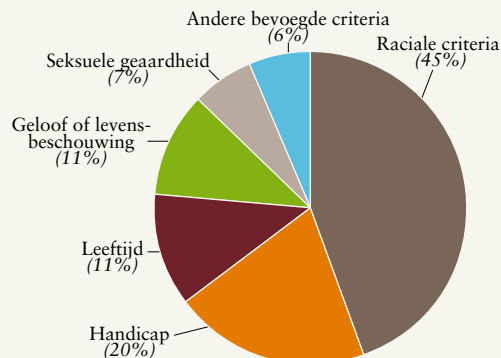


### 3.3.2. Arbeid en werkgelegenheid

Na de mediagerelateerde dossiers (vnl. cyberhate) heeft het Centrum het meest te maken met vermeende discriminatie binnen het domein van arbeid en werkgelegenheid. In 2009 waren er 381 nieuwe dossiers over werving en selectie, incidenten die zich voordoen gedurende de arbeidsbetrekking en de beëindiging daarvan (ontslag). Doorgaans betreft het individuele situaties, maar soms legt de analyse van het Centrum een meer structureel probleem bloot binnen een onderneming, sector of op wettelijk niveau.

Grafiek 29

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – arbeid en werkgelegenheid per bevoegde criterium (n=401)



Tabel 29.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – arbeid en werkgelegenheid: detail (n=361)

	n=	raciale criteria	seksuele geaardheid	burgerlijke staat	geboorte	fortuin	leeftijd	geloof of levensbeschouwing	gezondheidstoestand	handicap	politieke overtuiging	fysieke eigenscha	genetische eigenschap	sociale afkomst	TOTAAL
		150	17	5	6	2	40	39	18	65	7	11	0	1	361
		41,5%	4,7%	1,4%	1,7%	0,6%	11,0%	10,8%	5,0%	18,1%	1,9%	3,0%	0,0%	0,3%	100%
Werving en selectie	176	36,5%	2,0%	0,0%	2,8%	0,6%	19,4%	13,1%	1,7%	16,5%	2,3%	5,1%	0,0%	0,0%	100%
Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden/bejegening	123	56,1%	7,4%	2,5%	0,0%	0,0%	4,9%	9,7%	0,0%	16,2%	0,8%	1,6%	0,0%	0,8%	100%
Ontslag	53	28,3%	9,4%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	5,7%	24,5%	28,3%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Andere	9	22,2%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	22,2%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100%

Uit tabel 29 valt af te leiden dat de arbeidsgerelateerde dossiers globaal gezien het meest betrekking hebben op de aanwervingsprocedure. Voor sommige beschermde criteria (bijvoorbeeld leeftijd) gaat het quasi uitsluitend over deze fase.

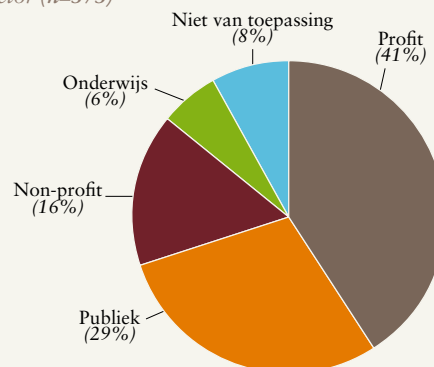
Daarna volgen diverse problemen tijdens de arbeidsbetrekking, waaronder pesten op het werk. In de dossiers 'seksuele geaardheid' blijkt dit zelfs het voornaamste probleem. Voor werknemers met een handicap houden de moeilijkheden meestal verband met de vraag naar redelijke aanpassingen, zoals een aangepaste werkpost of uurrooster.

Vermeende discriminatie bij de beëindiging van de arbeidsbetrekking komt – in verhouding – het meest voor in de dossiers 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand'. Een typesituatie is die van een werknemer die ontslagen wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. Hoewel hiervoor in principe een arbeidsrechtelijke basis bestaat na 6 maand, meent het Centrum dat een langdurige medische arbeidsongeschiktheid in voorkomend geval beschouwd moet worden als een handicap. Tenzij het onmogelijk is om de werknemer te herintegreren middels redelijke aanpassingen (eventueel in een andere functie), staat het ontslag dan op gespannen voet met de antidiscriminatiewetgeving.

Bij de 'raciale' dossiers, die ook binnen arbeid en werkgelegenheid toch een belangrijke meerderheid blijven vormen, overwegen de problemen in de fase van werving en selectie, en pesterijen op het werk. Verder dient gezegd dat het actuele debat rond de plaats van de Islam in onze samenleving zich duidelijk laat voelen in de individuele dossiers.

Grafiek 30.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – arbeid en werkgelegenheid per sector (n=373)



Nota: aan deze 373 dossiers moet men nog 8 tot nog toe niet geregistreerde dossiers toevoegen.

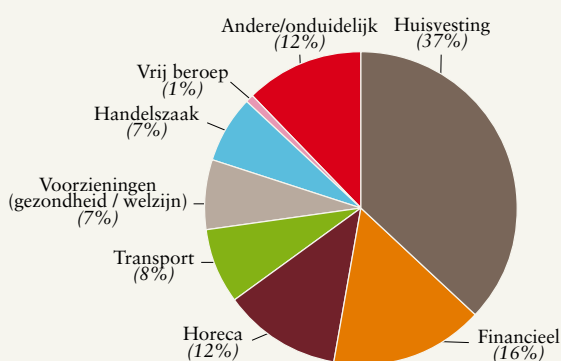
De meeste dossiers houden verband met werkgelegenheid binnen de private ondernemingen i.e. de 'profit' sector (41%), gevolgd door de publieke sector (29%), 'non-profit' organisaties (16%) en het onderwijs (6%).

### 3.3.3. Goederen en diensten

Het ruime domein van goederen en diensten omvat onder meer het aanbod van en de toegang tot huisvesting, financiële diensten, horeca, transport, gezondheids- en welzijnsvoorzieningen, diverse handelszaken en dienstverlening door vrije beroepen. In 2009 opende het Centrum binnen deze rubriek 321 dossiers.

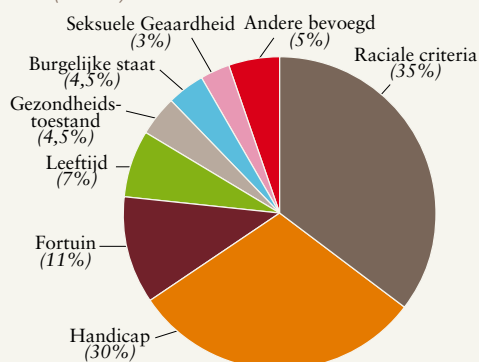
Grafiek 31.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – goederen en diensten: detail (n=321)



Grafiek 32.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – goederen en diensten per criterium (n=346)



Ruim een derde van de dossiers 'goederen en diensten' houdt verband met huisvesting (128 dossiers). In een overgrote meerderheid van de gevallen betreft het de toegang tot de private huurmarkt. De meeste dossiers over huisvesting houden verband met 'raciale' criteria (41%), fortuin of vermogen (vaak de weigering om te verhuren aan personen met een OCMW uitkering of vervangingsinkomen) (24%) en handicap (15%).

Daarna volgen de dossiers over vermeende discriminatie in het kader van financiële diensten (16%). Het gaat hier vooral over de moeilijkheden die personen met een bepaalde medische aandoening of handicap (tesamen 59%) of leeftijd (vnl. 65+) ondervinden bij het afsluiten van bijvoorbeeld een hospitalisatie- of schuldsaldoverzekering.<sup>65</sup>

Het aantal nieuwe dossiers in 2009 over incidenten bij de toegang tot cafés, dancings en andere horecazaken bedroeg 40. In 60% van deze dossiers ging het over een vermeende 'raciale' discriminatie. Een vijfde van de gevallen betrof personen met een handicap.

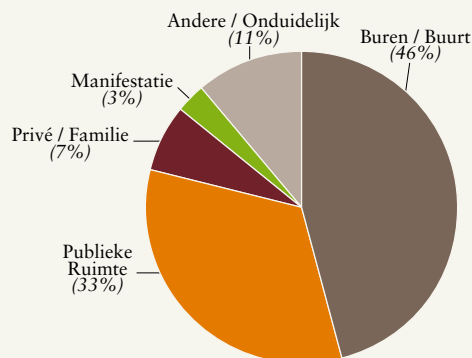
Verder vormen binnen het domein 'goederen en diensten' ook de dossiers m.b.t. transport en vooral het openbaar vervoer een significante categorie (28). In de meeste dossiers ging het hier over de toegankelijkheids- en vervoersproblemen die personen met een handicap ondervinden.

### 3.3.4. Samenleving

46% van de 148 nieuwe dossiers over samenlevingsproblemen, handelde over burenen- of buurtconflicten. In een derde van de gevallen was er sprake van incidenten (verbaal of fysiek) op de openbare weg of in andere openbare plaatsen.

Grafiek 33.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – samenleving: detail (n=148)

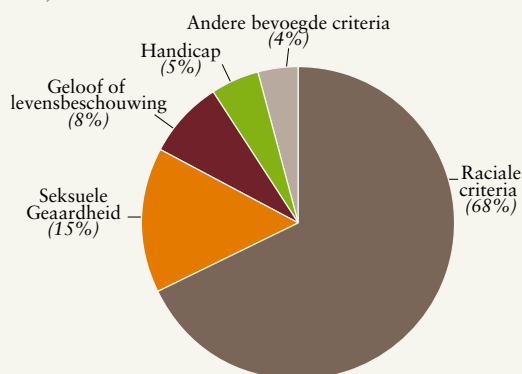


Deze dossiers houden overwegend verband met (vermeend) racisme, al behandelde het Centrum in 2009 ook verschillende dossiers over samenlevingsproblemen die

65 Zie ook Hoofdstuk 1: Focus handicap – 7.1 Verzekeringen.

ingegeven waren door o.m. homofobie en onverdraagzaamheid ten aanzien van personen met een handicap.

Grafiek 34.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – samenleving per criterium (n=151)

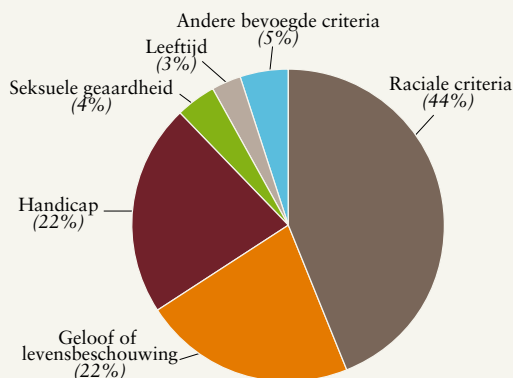


### 3.3.5. Onderwijs

Twee derde van de 87 onderwijsgerelateerde dossiers hadden betrekking op ‘raciale’ criteria en/of geloof (zie bijvoorbeeld het debat rond het dragen van een hoofdoek). Daarnaast ging het in ruim een vijfde van de gevallen over de situatie van leerlingen met een handicap en de kwestie van inclusief onderwijs in het bijzonder.<sup>66</sup>

Merk op dat vermeende discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen binnen het onderwijs niet onder deze rubriek valt (zie hoger).

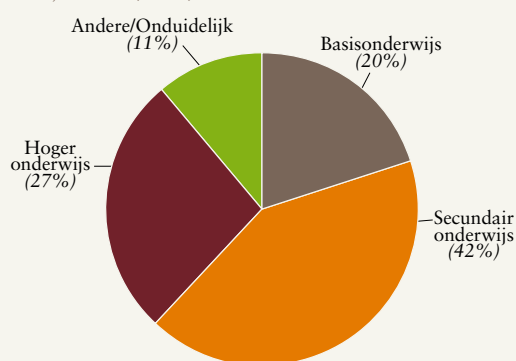
Grafiek 35.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – onderwijs per criterium (n=91)



66 Zie ook Hoofdstuk 1: Focus Handicap – 4. Handicap in het onderwijs: naar inclusief onderwijs?

Het valt op dat de meeste incidenten zich voordoen binnen het secundair onderwijs. Op basis van de praktijk van het Centrum kan er geen noemenswaardig verschil vastgesteld worden tussen het Nederlandstalig en het Franstalig onderwijs.

Grafiek 36.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – onderwijs per onderwijsniveau (n=74)

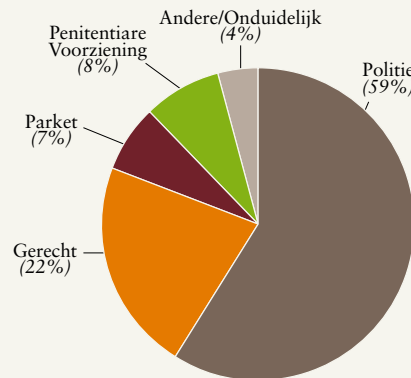


Nota: Aan deze 74 dossiers moet men 13 tot nog toe niet geregistreerde dossiers toevoegen.

### 3.3.6. Politie en justitie

Onder het domein politie en justitie vallen de dossiers over vermeende discriminatie door politieambtenaren, parketmagistraten, zetelende rechters en binnen het gevangeniswezen.

Grafiek 37.  
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – politie en justitie: detail (n=76)



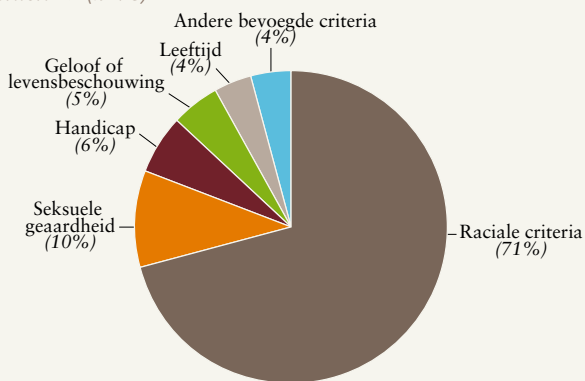
In 2009 opende het Centrum hierover 76 nieuwe dossiers, waarvan 59% betrekking had op incidenten met



politiediensten. In bijna een derde van de gevallen situeerde de melder het probleem op het niveau van het gerecht of bij het parket. 8% van de dossiers handelde over het gevangeniswezen.

Grafiek 38.

Dossiers Centrum bevoegd 2009 – politie en justitie per criterium (n=78)



In ruim 70% van de dossiers 'politie en justitie' was sprake van vermeende 'raciale' discriminatie. Daarnaast verdienen ook de incidenten met een mogelijke homofobe grondslag de nodige aandacht (10%). Handicap, geloof of levensbeschouwing en leeftijd waren elk goed voor ongeveer 5% van de dossiers.

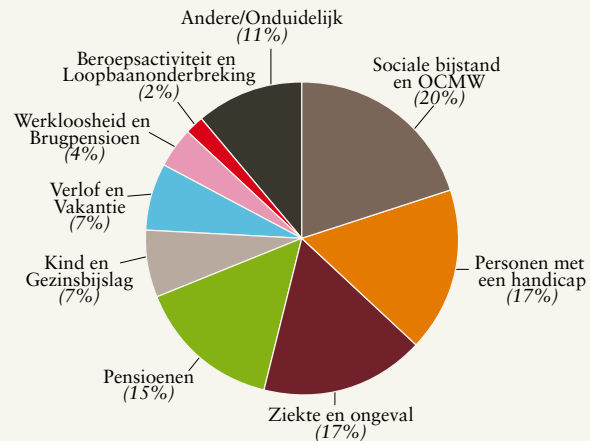
### 3.3.7. Sociale bescherming

Het domein van de sociale bescherming beslaat de sociale zekerheid en de gezondheidszorg. De problemen die zich hier stellen vloeien vaak voort uit de toepassing van de betreffende regelgeving en administratieve beslissingen (vnl. erkenningen en uitkeringen).

Het Centrum opende in 2009 49 dossiers over vermeende discriminatie bij het aanbod van en de toegang tot sociale bescherming, waarvan 70% quasi gelijk verdeeld wordt over de thema's sociale bijstand en OCMW, (erkenning van en uitkeringen aan) personen met een handicap, ziekte en ongeval, en pensioenen.<sup>67</sup>

Grafiek 39:

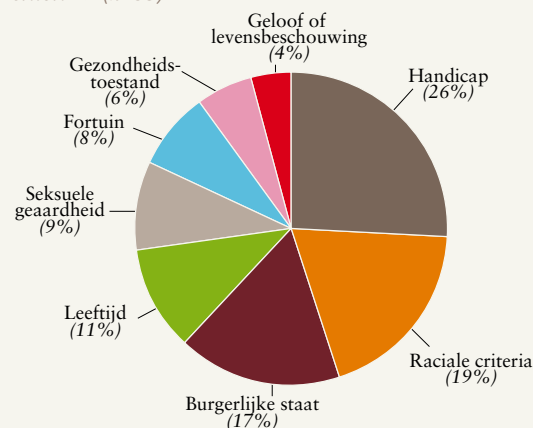
Dossiers Centrum bevoegd 2009 – sociale bescherming: detail (n=49)



Uit grafiek 40 blijkt dat na handicap (26%) en de 'raciale' criteria (19%) ook burgerlijke staat (gehuwd, wettelijk of feitelijk samenwonend, alleenstaand) hier vaak als discriminatiecriterium wordt aangehaald (17%).

Grafiek 40.


Dossiers Centrum bevoegd 2009 – sociale bescherming per criterium (n=53)



### 3.3.8. Varia: sociale, culturele, economische en politieke activiteiten

De antidiscriminatiewetgeving is ook van toepassing op socio-culturele, economische en politieke activiteiten die toegankelijk zijn voor het publiek (en eventueel gepaard kunnen gaan met het leveren van bepaalde goederen of diensten). Het betreft hier een

<sup>67</sup> Voor de concrete invulling van de rubrieken onder het domein van de sociale bescherming verwijst het Centrum naar de portaal-site voor de burger van de FOD Sociale Zekerheid: [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be).



*catch-all* rubriek die in principe enkel gebruikt wordt voor diverse activiteiten die niet onmiddellijk gelinkt kunnen worden aan bijvoorbeeld het aanbod van en de toegang tot arbeid of goederen en diensten.

Bijna een derde van de 57 dossiers die het Centrum hieromtrent in 2009 opende, betrof sportverenigingen en -competities, bijvoorbeeld een weigering of uitsluiting van lidmaatschap, incidenten op het sportveld,...

In 42% van de gevallen ging het over vermeende 'raciale' discriminatie. Daarnaast hadden 29% van de dossiers 'varia' betrekking op personen met een handicap (vnl. toegankelijkheid van evenementen, van kiesbureaus, ...).

Een typevoorbeeld van potentiële discriminatie op grond van seksuele geaardheid bij de toegang tot socio-culturele activiteiten is de uitsluiting van homo-seksuele mannen voor bloeddonatie.



**Hoofdstuk 3**

# **THEMATISCHE DOSSIERS**





**1. DOSSIER 1:  
WERKGELEGENHEID**



## 1.1. Tendenzen

In 2009 opende het Centrum 381 dossiers over de sector werkgelegenheid. Van deze dossiers hadden meer dan 4 op de 10 betrekking tot de ‘raciale’ criteria. In 1 geval op 5 was het betrokken criterium ‘handicap’, 1 dossier op 10 ging over ‘leeftijd’ en nog eens 1 dossier op 10 ging over religieuze of filosofische overtuigingen (daarin inbegrepen het dragen van veruiterlikingen van overtuiging).

De meeste dossiers (4 dossiers op 10) hadden weliswaar betrekking op commerciële bedrijven, maar er waren evenzeer heel wat dossiers over de openbare sector (ongeveer één derde van deze dossiers) en in mindere mate over de non-profit sector (ongeveer 1 dossier op 7). Meer details over deze tendenzen kan u terugvinden in het tweede hoofdstuk: Cijfers.

## 1.2. Acties van het Centrum: het verder uitbouwen en verstevigen van partnerschappen

De samenwerking met de vakbonden is essentieel omdat zij, naast de bevoegdheden die zij met het Centrum delen op het vlak van de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie, een bredere bescherming kunnen bieden aan hun leden op grond van het arbeids- en socialezekerheidsrecht.

Hoofdstuk 7 is gewijd aan de nationale en internationale samenwerkingen van het Centrum. In dit deel volgt een overzicht van de akkoorden die het Centrum afsloot met vakbonden, arbeidsbemiddelaars en sociale inspectiediensten. Deze instellingen en organisaties hebben uiteenlopende taken en bevoegdheden in de strijd tegen arbeidsgerelateerde discriminatie, die complementair zijn aan de opdrachten van het Centrum. Om diversiteit op het werk te bevorderen en discriminatie in de arbeidssfeer te beteugelen, is een goede samenwerking tussen deze partners onmisbaar.

### 1.2.1. Bijstandsverlening aan benadeelde werknemers of hun vakbond

De samenwerking met de vakbonden is essentieel omdat zij, naast de bevoegdheden die zij met het Centrum delen op het vlak van de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie, een bredere bescherming kunnen bieden aan hun leden op grond van het arbeids- en socialezekerheidsrecht. In 2005 sloten **het Centrum en het ABVV, het ACLVB en het ACV** **samenwerkingsovereenkomsten** af op basis waarvan het Centrum onder meer juridisch advies verleent

Als tussenpersoon tussen werkgevers en werkzoekenden zijn de gewestelijke openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, ACTIRIS) belangrijke partners. Zij hebben elk een eigen ombudsdienst of een interne klachtenprocedure.

In 2009 verleende het Centrum bijvoorbeeld advies in geschillen waarbij werknemers ontslagen werden die langer dan 6 maanden afwezig waren ten gevolge van ziekte of arbeidsongeval. De wet op de arbeidsovereenkomsten laat in deze gevallen een ontslag toe omwille

aan de vakbond in discriminatiedossiers van gesyndiceerde werknemers. Naar de nabije toekomst toe, wil het Centrum de adviesverlening verder structureren en nog meer samenwerken met de vakbonden op het vlak van diversiteitbevorderende initiatieven en interne opleiding en vorming.

van overmacht. Het Centrum meent dat deze ontslagmogelijkheid in sommige situaties beperkt wordt door het Europese en Belgische antidiscriminatierecht, wanneer de arbeidsongeschiktheid een handicap<sup>68</sup> uitmaakt en het mogelijk is om de persoon te herintegreren middels 'redelijke aanpassingen' (zoals aanpassingen in het takenpakket, het uurrooster,...).

### 1.2.2. Adviesverlening aan arbeidsbemiddelaars, sectorfederaties en werkgevers

Als tussenpersoon tussen werkgevers en werkzoekenden zijn de gewestelijke openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, ACTIRIS) belangrijke partners. Zij hebben elk een eigen ombudsdienst of een interne klachtenprocedure waarbij werkzoekenden discriminatie kunnen aanklagen vanwege klanten (kandidaat-werkgevers) of het eigen personeel van de arbeidsbemiddelaar. Naast het verlenen van advies over de (regionale en/of federale) antidiscriminatiewetgeving kan er ook een belangrijke kruisbestuiving plaatsvinden met het Centrum op het vlak van diversiteitbevorderende initiatieven.

In 2008 sloten **het Centrum en de VDAB** (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) een **samenwerkingsovereenkomst** af, op basis waarvan het Centrum en de klachten- en diversiteitmanagers van VDAB afgelopen jaar regelmatig samenwerkten in individuele klachtendossiers, bij projecten zoals het screenen van vacatures op discriminatiegevoelige trefwoorden (bijvoorbeeld de vereiste om het Nederlands als moedertaal te hebben in plaats van de vereiste om het Nederlands goed te beheersen) en bij het uitwerken van interne richtlijnen.

In het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** werd de **samenwerkingsovereenkomst** tussen het Centrum en Actiris vervangen door een nieuwe overeenkomst tussen het Centrum en het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid. De overeenkomst zet de prerogatieven van alle partijen nog eens op een rij en focust zowel op individuele meldingen als op het diversiteitsbeleid.

68 Een juridische definitie van wat een handicap uitmaakt, bestaat niet. Er bestaan namelijk verschillende opvattingen hierover. Zie ook Hoofdstuk 1: Focus Handicap – 2.1 Wat is een 'persoon met een handicap'?



De samenwerking met de Waalse arbeidsbemiddelaar, Forem, maakt momenteel nog het voorwerp uit van verdere besprekingen met de bevoegde gewestregeringen<sup>69</sup>.

### **1.2.3. Uitbouwen van een expertisenetwerk bij sociale inspectiediensten**

Verschillende federale en regionale sociale inspectiediensten hebben de opdracht om toezicht uit te oefenen op de naleving van de antidiscriminatiewetgeving. Het Centrum beschikt niet over onderzoeksbevoegdheden, zodat de samenwerking met deze inspectiediensten cruciaal is om op een neutrale wijze aanwijzingen van discriminatie te verzamelen. In tegenstelling tot de vakbonden en het Centrum verleent de inspectie geen juridische bijstand aan de benadeelde persoon. Na vaststellingen kan de sociale inspecteur vanuit diens appreciatierecht de werkgever er wel toe aansporen om de situatie te regulariseren. Bij overtreding van strafbepalingen kan de inspecteur een proces-verbaal opstellen.

In september 2009 organiseerden het **Centrum en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten** een **opleidingscyclus** voor zestig referentie-inspecteurs non-discriminatie. Op het moment dat dit jaarverslag geschreven werd, was de ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst tussen het Centrum en de inspectie gepland voor 2010.

Begin 2008 organiseerden het Centrum en de Vlaamse inspectie Werk en Sociale Economie een opleidingscyclus voor een tiental referentie-inspecteurs non discriminatie. In november 2009 organiseerde het Centrum een vormingsdag met betrekking tot arbeidsgereleerde discriminatie voor de medewerkers van de Vlaamse lokale meldpunten. In juni 2009 ondertekenden het Centrum, de Vlaamse inspectie WSE en Gelijke Kansen in Vlaanderen, als vertegenwoordiger van de lokale meldpunten discriminatie in de Vlaamse centrumsteden<sup>70</sup>, een afzonderlijke overeenkomst rond de bestrijding van discriminatie in de arbeidssfeer.

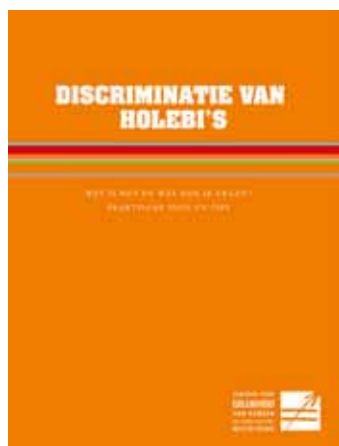
De samenwerking met de werkgelegenheidsinspectie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Waalse werkgelegenheidsinspectie maakt momenteel nog het voorwerp uit van verdere besprekingen met de bevoegde gewestregeringen.<sup>71</sup>

69 Zie Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerk – 1.2. Samenwerkingsovereenkomsten met het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap.

70 Zie Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerk – 1.1. Meldpunten in Vlaanderen.

71 Zie Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerk – 1.2. Samenwerkingsovereenkomsten met het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap.

### 1.3. Andere initiatieven in 2009<sup>5</sup>



Het Centrum publiceerde in februari 2009 zijn brochure “Discriminatie van holebi’s. Wat is het en wat doe je eraan?”<sup>73</sup>. Met deze brochure wil het Centrum holebi’s informeren over hun rechten, over wat discriminatie op grond van seksuele geaardheid

is en hoe ze hierop kunnen reageren. Verder gaat de tekst dieper in op enkele situaties waarin holebi’s vaker moeilijkheden of discriminatie ondervinden, zoals op de werkvloer, de huisvestingsmarkt of het internet. De situaties zijn duidelijk omschreven aan de hand van realistische voorbeelden. Telkens zijn er praktische tips over wat iemand in de verschillende situaties kan doen.

Voor het tweede jaar op rij screende het Centrum een reeks personeelsadvertenties

Voor het tweede jaar op rij screende het Centrum een reeks personeelsadvertenties in diverse kranten en websites en stelde in meer dan 11% van de gevallen rechtstreekse of onrechtstreekse verwijzingen naar leeftijdscriteria vast.

in diverse kranten en websites en stelde in meer dan 11% van de gevallen rechtstreekse of onrechtstreekse verwijzingen naar leeftijdscriteria vast. In maart 2009 maakte het Centrum de resultaten van haar steekproef bekend en formuleerde het aanbevelingen voor een

meer leeftijdsbewust personeelsbeleid aan werkgevers, intermediairen en vakbonden.<sup>74</sup> Het Centrum ontwikkelde op haar website een “**checklist leeftijd**” in personeelsadvertenties. Dit is een concreet instrument om personeelsadvertenties op een leeftijdsneutrale manier op te stellen of om na te gaan of een advertentie een al dan niet toegelaten onderscheid maakt op grond van leeftijd.<sup>75</sup>



Op 1 mei 2009 gaf het Centrum naar aanleiding van het Feest van de Arbeid een **nieuwe brochure uit over raciale discriminatie op de arbeidsmarkt**.<sup>76</sup> Deze publicatie is gericht op een breed publiek en wil vooral de wetgeving verduidelij-

ken en praktische informatie geven aan personen of bijstandverleners die te maken kunnen krijgen met discriminatie. De brochure geeft daarnaast ook een overzicht van de verschillende actoren die actief zijn in de strijd tegen discriminatie in de arbeidsfeer: vakbonden, sociaalrechtelijke inspectiediensten, regionale tewerkstellingsdiensten (ACTIRIS, VDAB, FOREM), werkgeversorganisaties, regionale integratiecentra, lokale meldpunten voor discriminatie en andere verenigingen.

De **CastMe campagne**, die in mei 2009 gelanceerd werd met de steun van de Europese Commissie, riep jongeren op om zich kandidaat te stellen om het gezicht te worden van een sensibiliseringsfilmpje over discriminatie van allochtone jongeren (16-26 jaar) op de arbeidsmarkt. Op 31 augustus 2009 stelde het Centrum de bijhorende site [www.discriminatieophetwerk.be](http://www.discriminatieophetwerk.be) voor die informatie en praktische tips verschaft aan twee doelgroepen: 1) allochtone jongeren (16-26 jaar) op de arbeidsmarkt: werknemers, werkzoekenden, jongeren die een beroepsopleiding volgen, en 2) rekruteerders: werkgevers, HR-verantwoordelijken, uitzendkantoren, enz.<sup>77</sup>

De combinatie van seksuele en raciale discriminatie wordt nog maar sinds kort uitvoerig onderzocht. Meldingen werden tot nog toe geklasseerd als uitingen van de ene of de andere vorm van discriminatie, maar nooit als meervoudige discriminatie op grond van twee

<sup>72</sup> Zie Hoofdstuk 1: Focus Handicap – 3. Handicap op de arbeidsmarkt.

<sup>73</sup> U kan deze brochure downloaden op de website van het Centrum: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), onder de rubriek ‘Publicaties’.

<sup>74</sup> Zie ook Hoofdstuk 5: Aanbevelingen.

<sup>75</sup> Meer info hierover kan u vinden op de website van het Centrum: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), thema ‘Leeftijd’.

<sup>76</sup> Meer info hierover kan u vinden op de website van het Centrum: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), rubriek ‘Publicaties’.

<sup>77</sup> Meer info hierover kan u vinden op de website van het Centrum: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), rubriek ‘Sensibilisering’ of op de website van de campagne: [www.discriminatieophetwerk.be](http://www.discriminatieophetwerk.be).

beschermde criteria (geslacht en afkomst)<sup>78</sup>. Vanuit die optiek hebben wij op 13 oktober 2009 samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een seminarie georganiseerd over de **situatie van vrouwelijke migranten op de arbeidsmarkt**. Onderzoekers en actoren uit het middenveld (arbeidsbemiddelaars en verenigingen) wisselden ervaringen uit die moeten leiden tot een grondigere denkoefening en een studie en eventueel ook aanbevelingen.

.....

78 Van multiple discriminatie is sprake wanneer een persoon gediscrimineerd wordt op basis van twee of meerdere kenmerken, terwijl het in geval van intersectionele discriminatie net het samenspel van twee of meerdere criteria is dat aan de grondslag ligt van de benadeling (bijvoorbeeld een vrouw van middelbare leeftijd die niet in aanmerking komt voor een bepaalde job, terwijl dit wel het geval is voor een man van gelijke leeftijd of een jongere vrouw).

## **2. DOSSIER 2: HUISVESTING**



## 2.1. Tendenzen

In 2009 behandelde het Centrum 128 dossiers over huisvesting. De vaststellingen zijn in grote lijnen dezelfde als in 2008<sup>79</sup>. In meer dan 4 gevallen op de 10 was er sprake van discriminatie op grond van raciale criteria, waarbij op basis van vooroordelen geweigerd werd om een woning te verhuren. In ongeveer één vierde van de dossiers werd rekening gehouden met het vermogen (financiële situatie) om een huurovereenkomst te weigeren. Een eigenaar heeft weliswaar het recht om zich te verzekeren van de solvabiliteit van een kandidaat-huurder, maar dit dient binnen redelijke perken te blijven. Vermeende discriminaties op basis van een handicap, vertegenwoordigen dan weer ongeveer 1 dossier op 7. Meestal weigert de verhuurder om redelijke aanpassingen door te voeren of wil hij geen rekening houden met uitkeringen om de solvabiliteit vast te stellen<sup>80</sup>.

79 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 'Discriminatie / Diversiteit 2008', pp. 19-20.

80 Zie Hoofdstuk 2: Cijfers.

## 2.2. Acties van het Centrum: sensibilisering en aanbevelingen

Naast het behandelen van meldingen was het Centrum de voorbije twee jaar ook stevig in de weer met het uitstippelen van een bewustmakings- en informatiebeleid. De meeste mensen - zowel huurders als deskundigen uit de sector - zijn niet of nauwelijks vertrouwd met de aspecten van de antidiscriminatiewetgeving die op de huursector betrekking hebben. Daarom werden in 2007 en 2008 twee infobrochures uitgegeven, die in 2009 ook nog breed werden verspreid: een eerste voor kandidaat-huurders en een tweede voor eigenaars of makelaars. Deze brochures kaderden in een ruimere campagne die het Centrum de gelegenheid heeft geboden om verenigingen van huurders en van eigenaars en makelaars te ontmoeten. Die ontmoetingen hebben geleid tot het organiseren van vormingen, infosessies en uitwisselingsmomenten.

Het is niet de bedoeling of het gevolg van de antidiscriminatiewetgeving om de verhuurder zijn controlerecht te ontzeggen om na te gaan of de financiële middelen van de kandidaat-huurders volstaan om de financiële last voor het gehuurde goed te dragen. Maar de vraag van de verhuurder mag zijn doel niet voorbij schieten.

Naast deze acties formuleerde het Centrum **adviezen en aanbevelingen** inzake huisvesting. Die werden op eigen initiatief uitgewerkt of naar aanleiding van een specifieke vraag. Er kan bijvoorbeeld verwezen worden naar de adviezen over de kwestie van lokale verankering bij sociale huisvesting, over het opvragen van gegevens over kandidaat-huurders of over de sociale mix

in sociale huisvesting.<sup>81</sup> In het licht van dit verslag wil het Centrum twee aanbevelingen in de kijker zetten: de kwestie van de gegevens over kandidaat-huurders en de evaluatie van het huidige systeem van de huurwaarborg.

### 2.2.1. Gegevens over kandidaat-huurders in de huurwetgeving: controle van de solvabiliteit

De kwestie van gegevens over kandidaat-huurders blijft voor grote problemen zorgen. In zijn jaarverslag Discriminatie / Diversiteit 2008 heeft het Centrum er al op gewezen dat bepaalde gegevens niet mogen worden opgevraagd, omdat dit in strijd is met de antidiscriminatiewetgeving. Het gaat hierbij specifiek om de criteria nationaliteit, etnische afstamming (en geboorteplaats)

en burgerlijke staat<sup>82</sup>. De aanbeveling van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer<sup>83</sup> (hierna de Commissie) laat toe om alle aspecten van deze kwestie te belichten. Heel wat criteria komen aan bod, maar het Centrum wil hier dieper ingaan op de **kwestie van de controle van de solvabiliteit**.

Het is niet de bedoeling of het gevolg van de antidiscriminatiewetgeving om de verhuurder zijn controlerecht te ontzeggen om na te gaan of de financiële middelen van de kandidaat-huurders volstaan om de financiële last voor het gehuurde goed te dragen. Maar de vraag van de verhuurder mag zijn doel niet voorbij schieten. Het aantal documenten dat kandidaat-huurders moeten voorleggen, is aanzienlijk en kan op zich al worden beschouwd als een manier om personen af te wimpelen die ooit financiële problemen hadden. In die optiek kunnen de vragen van de verhuurder als buitensporig worden beschouwd. Vaak is er geen direct verband tussen het type documenten dat de kandidaat-huurder moet verleggen en zijn reële, huidige financiële toestand. De Commissie benadrukt dat *“de controle van de solvabiliteit van de potentiële huurder moet in principe beperkt blijven tot het nagaan of de huurder op het eerste gezicht over voldoende regelmatige inkomsten beschikt om het hoofd te bieden aan zijn lasten”*<sup>84</sup>. De Commissie voegt hieraan toe dat *“hoewel verschillende afzonderlijke gegevens relevant kunnen lijken betekent dit niet noodzakelijk dat zij, eens samengevoegd, nog proportioneel zijn”*.<sup>85</sup> Bovendien kan het feit dat stevast andere vragen worden gesteld aan werknemers, werkzoekenden, gepensioneerden of personen die een uitkering krijgen van het OCMW worden beschouwd als discriminatie op grond van vermogen<sup>86</sup>. Onderscheid maken op basis van ‘sociaal-economische’ status is zonder meer discriminerend, omdat dit niet toelaat om de financiële toestand van elke kandidaat afzonderlijk te beoordelen.

82 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, ‘Jaarverslag ‘Discriminatie / Diversiteit 2008’, pp. 24-25.

83 Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, ‘Aanbeveling aan de verhuurders en vastgoedmakelaars betreffende de verwerking van gegevens van kandidaat-huurders (SE/08/128)’, Aanbeveling nr. 01/2009 van 18 maart 2009. U kan ze downloaden op [www.privacycommission.be](http://www.privacycommission.be).

84 Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, ‘Aanbeveling aan de verhuurders en vastgoedmakelaars betreffende de verwerking van gegevens van kandidaat-huurders’, (SE/08/128) Aanbeveling nr. 01/2009 van 18 maart 2009, p.13.

85 Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, op.cit., p.13.

86 Onder ‘vermogen’ verstaat het Centrum het beschikken over financiële middelen, ongeacht hun oorsprong. Het gaat om één van de beschermde criteria die voorkomen in de Antidiscriminatiewet.

81 Zie Hoofdstuk 5: Aanbevelingen.

Een verhuurder of makelaar moet er systematisch over waken dat hij kan rechtvaardigen waarom hij zijn selectiecriteria hanteert. Sommige gegevens worden gebruikt om kandidaten te selecteren en in dat geval houden de omstreden criteria een risico in te worden gebruikt om bewust te discrimineren op grond van een beschermd criterium. Indien er twijfel is, moet men zich afvragen of een criterium relevant is in verhouding tot de gegronde ongerustheid van de verhuurder of de contractuele verplichtingen van de huurder. Maar dat oordeel kan men moeilijk zelf vellen. Daarom raadt het Centrum aan om de gegevens over kandidaat-huurders op te nemen in de huurwetgeving en **duidelijke, transparante en objectieve regels vast te leggen**. Zo hoeft men niet terug te vallen op subjectieve criteria die misschien indruisen tegen de antidiscriminatie-wetgeving<sup>87</sup>.

### 2.2.2. De huurwaarborg: een mogelijke belemmering van de toegang tot huisvesting

In het eerste deel 'Een bijdrage aan het politieke debat en aan politieke actie' van zijn verslag Armoedebestrijding 2008-2009 hamert het Steunpunt tot Bestrijding van Armoede, Bestaansonzekerheid en Sociale Uitsluiting<sup>88</sup> op het belang van de huurwaarborg voor de toegang tot de huisvestingsmarkt<sup>89</sup>. De huurwaarborg is immers een belangrijke factor bij de zoektocht naar een woning: als men geen huurwaarborg kan samenstellen, kan dit de toegang tot de huisvestingsmarkt belemmeren. Vooral personen met een laag inkomen en/of met een specifiek statuut worden hierdoor getroffen. De hervorming van de huurwet<sup>90</sup> wilde de financiële toegang tot de huurmarkt vereenvoudigen door verschillende waarborgformules in te voeren.

87 Zie Hoofdstuk 5: Aanbevelingen.

88 Het Steunpunt tot Bestrijding van Armoede, Bestaansonzekerheid en Sociale Uitsluiting maakt deel uit van het Centrum, maar heeft een andere wettelijke basis. Het werd immers opgericht door een samenwerkingsovereenkomst tussen de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten. Het is deels autonoom. ([www.armoedebestrijding.be](http://www.armoedebestrijding.be))

89 Steunpunt tot Bestrijding van Armoede, Bestaansonzekerheid en Sociale Uitsluiting, 'Huurwaarborg: hoe werkelijk de toegang tot de huisvestingsmarkt verlagen?', in 'Verslag Armoedebestrijding 2008-2009, Deel 1, Een bijdrage aan het politieke debat en aan politieke actie', 2010, pp. 29-44.

90 Onder 'Huurwet' verstaan wij de wet van 20 februari 1991, B.S. 22/02/1991. De vetgedrukte bepalingen zijn de nieuwe bepalingen in de wet van 13/04/1997, B.S. 21/05/1997, in de wet van 24/12/2002, B.S. 31/12/2002, in de wet van 27/12/2006, B.S. 28/12/2006, in de wet van 25/04/2007, B.S. 08/05/2007 en in de wet van 26/04/2007, B.S. 05/06/2007.

Na onderzoek op het terrein<sup>91</sup> is echter vastgesteld dat bepaalde waarborgvormen helemaal niet worden aangeboden, dat het keuzerecht van de huurder in de praktijk niet wordt gerespecteerd en dat een neutraal formulier niet of nauwelijks wordt gebruikt. Al deze vaststellingen hebben tot verschillende aanbevelingen geleid. De belangrijkste is die voor de oprichting van een verplicht centraal huurwaarborgfonds dat voor iedereen toegankelijk is. In afwachting hiervan zou een wijziging van artikel 10 van de Woninghuurwet de praktijk beter kunnen afstemmen op de bedoelingen van de wetgever, namelijk het beperken van de waarborgformules tot de opgesomde zekerheden, het uitbreiden van de wettelijke vormen zodat een fysieke persoon of een rechtspersoon zich borg kan stellen, het gebruik van een neutraal formulier en de keuzevrijheid van de huurder afdwingbaar maken.

## EXTERNE BIJDRAGE

### *Vlaams Overleg Bewonersbelangen Inlichtingenfiches voor kandidaat-huurders en – kopers: there is something rotten in the state of Flanders as well as of Belgium!*

Op 18 maart 2009 heeft de Privacycommissie een aanbeveling geformuleerd over de inlichtingenfiches voor kandidaat-huurders die sommige verhuurders en vastgoedkantoren hanteren. Het Centrum heeft aansluitend hierop een advies geformuleerd. Daarin scherpt het Centrum het standpunt van de Commissie aan en gaat het nog een stap verder. Het opvragen van informatie over de nationaliteit van de huurder of koper, de geboorteplaats of het aantal jaren dat men in België verblijft, vormen vanuit het oogpunt van de antidiscriminatiewetgeving gevoelige gegevens die aanleiding kunnen geven tot discriminatie. Een verhuurder of vastgoedmakelaar mag huurders wel degelijk selecteren en informatie over kandidaat-huurders opvragen en verwerken. Maar dan enkel die informatie die relevant en niet overdadig is in functie van een legitiem doel: nagaan of een kandidaat-huurder voldoende sol-

91 Brusselse Bond voor het recht op wonen, het Vlaams Overleg Bewonersbelangen, Solidarités Nouvelles, het Belgisch Netwerk Armoedebestrijding en Samenlevingsopbouw Brussel, 'Huurwaarborg: nieuwe wet werkt niet naar behoren', april 2008. U kan deze publicatie downloaden op de site van het Steunpunt tot Bestrijding van Armoede, Bestaansonzekerheid en Sociale Uitsluiting: [www.armoedebestrijding.be](http://www.armoedebestrijding.be), thema 'Huurwaarborg'.

vabel is om de huur te kunnen betalen en of hij of zij de woning als een goede huisvader zal bewonen.

Vragen naar de nationaliteit, de geboorteplaats en het aantal jaren verblijf in België, is zowel vanuit het oogpunt van de privacywetgeving als vanuit het oogpunt van de antidiscriminatiewet onwettig. Vanuit de privacywetgeving omdat deze informatie overmatig en niet relevant is in functie van een legitiem selectieproces van de kandidaat-huurders. Ook dreigt het grondwettelijk recht op huisvesting te worden geschonden als de verhuurder zich op deze criteria steunt om de huurders te selecteren. Daarnaast is de nationaliteit een door de antiracismewet beschermd criterium en leveren de geboorteplaats en het aantal jaren verblijf data waaruit beschermde criteria als nationaliteit en nationale of etnische afkomst kunnen worden afgeleid. Het Vlaams Overleg Bewonersbelangen (VOB) sluit zich volledig aan bij de visie van het Centrum dat wanneer verhuurders en vastgoedmakelaars deze soort informatie opvragen dit een vermoeden creëert van discriminatie op grond van intrinsiek verdachte criteria, zodat het aan de verhuurder of vastgoedmakelaar is om dit vermoeden te weerleggen.

De aanscherping van dit standpunt door het Centrum is geen overbodige aangelegenheid. De recente VOLT reportage van 31 maart 2010 toonde zonneklaar aan dat 9 op de 10 aangezochte vastgoedmakelaars bereid waren in te gaan op de vraag van een verhuurder om te discrimineren. *'We vinden wel een manier'* was het veelzeggend professioneel (?) advies van een vastgoedmakelaar.

Een wetgeving staat of valt met zijn afdwingbaarheid. Het komt er nu op aan de nodige instrumenten hiervoor in te zetten. Zoals de invoering van praktijktesten en statistische doorlichting. Het VOB vraagt daarom dat de verantwoordelijke minister de Economische Inspectie opdracht geeft om een onderzoek te voeren naar vastgoedmakelaars die discriminatoire informatie opvragen bij kandidaat-huurders. Blijkt dit het geval, dan zouden deze vastgoedmakelaars het bewijs moeten leveren dat zij of hun opdrachtgevers niet discrimineren. Pas zo kan er een einde komen aan deze onaanvaardbare praktijken.

Geert Inslegers,  
Vlaams Overleg Bewonersbelangen, vzw  
[www.vob-vzw.be](http://www.vob-vzw.be)







**3. DOSSIER 3:  
VERSCHILLENDE VORMEN  
VAN CYBERHATE**



### 3.1. Tendenzen

In 2009 wordt de trend bestendigd die de vorige jaren is ingezet: het aantal meldingen van cyberhate blijft stijgen om in 2009 de kaap van de 500 te overschrijden. Dit zijn er 100 meer dan in 2008 en vier keer meer dan in 2006. Het Centrum groepeerde deze meldingen in 340 dossiers (meerdere meldingen hebben vaak betrekking tot éénzelfde geval van cyberhate). Het is moeilijk om in te schatten in welke mate deze stijging een echte toename van intolerantie op het internet weergeeft. Er spelen immers ook andere factoren mee: het aantal internetgebruikers neemt almaar toe, het cyberhatemeldpunt van het Centrum raakt beter bekend, enz.

## 3.2. Acties van het Centrum: analyse en instrumenten



De studiedag die het Centrum op 29 oktober 2009 organiseerde in het kader van de Rondetafels van de Interculturaliteit liet toe om bepaalde tendenzen af te leiden en om een discussie te voeren over de huidige wetgeving en de regels die moeten worden

bijgestuurd. Rond de tafel zaten experts (Federal Computer Crime Unit, Centrum voor Onderzoek in Informatica en Rechten, cel cyberhate van het Centrum, enz.) en tussenpersonen van het internetmilieu (websitemanagers, moderators van discussiefora, leveranciers, enz.).

Het Centrum en de experts kwamen tot de vaststelling dat de auteurs van de haatboodschappen uiterst inventief te werk gaan bij het verspreiden ervan. Cyberhate maakt optimaal gebruik van de technologische ontwikkelingen van het web 2.0<sup>92</sup> die erg populair zijn bij jongeren. Onderzoek toont aan dat één op de vier jongeren tussen 12 en 18 jaar oud rechtstreeks te maken krijgt met haatboodschappen op het internet<sup>93</sup>.

Het Centrum besteedt daarom heel wat aandacht aan bewustmakingscampagnes op scholen over haatboodschappen op het internet. In 2009 deed het Centrum een oproep aan de onderwijssector om een strategie uit te werken tegen het fenomeen van het cyberpesten en tegen nieuwe uitingsvormen van racisme en discriminatie. Het stelt scholen twee praktische werkinstrumenten ter beschikking die bestemd zijn voor internetgebruikers:

- » de website [www.cyberhate.be](http://www.cyberhate.be). Internetgebruikers vinden hier nuttige en bondige informatie over het fenomeen van cyberhate en een formulier om gevallen van cyberhate aan het Centrum te melden. Op de website staat ook een lijst met alle racistische

en xenofobe kettingmails die het Centrum al heeft behandeld;

- » de brochure **Delete Cyberhate: racisme en discriminatie op het internet. Wat is het en wat kan je eraan doen? Praktische informatie en handige tips**. De brochure zet de lezer aan tot nadenken en actie. Hij vindt er ook handige tips om beter op het fenomeen van cyberhate te kunnen reageren.

Naast deze actie 'op het terrein' in samenwerking met de onderwijssector, heeft het Centrum in 2009 ook een aantal aanbevelingen geformuleerd rond de aansprakelijkheid van websitebeheerders, specifiek die van web 2.0 toepassingen en over het opstellen van een zwarte lijst voor websites die in het buitenland worden gehost en die werden veroordeeld. Een samenvatting van deze aanbevelingen komt terug in hoofdstuk 5 van dit jaarverslag.

92 Websites waarop de internetgebruiker zelf instaat voor de inhoud en niet alleen louter lezer is, zoals Facebook, Netlog, Youtube, enz.

93 TIRO, 'Teens and ICT: Risks and Opportunities' (2008). Onderzoeksproject van het Federaal Wetenschapsbeleid over kansen en risico's van informatie- en communicatietechnologie voor tieners.

### 3.3. Ongewijzigde verhoudingen: 1/3, 1/3, 1/3

Hoewel het Centrum in 2009 meer meldingen heeft ontvangen van haatboodschappen met betrekking tot 'handicap' of 'seksuele geaardheid', blijven moslims het belangrijkste mikpunt van cyberhate (zie hierna).

De verhoudingen tussen de middelen die worden ingezet om boodschappen van haat en onverdraagzaamheid via internet te verspreiden, blijven dezelfde: een derde loopt via traditionele websites, een derde via Web 2.0-tools en een derde via kettingmails. Opmerkelijk waren de positieve en negatieve verschuivingen binnen elke categorie.

#### 3.3.1. Cyberhate op websites

Het Centrum krijgt heel wat meldingen binnen over websites die een 'klassieke' vorm van racisme aanhangen, die schatplichtig zijn aan de nazi-ideologie en uitgaan van de zogenaamde superioriteit van het blanke ras. Deze websites worden meestal in de Verenigde Staten gehost. In afwachting van de invoering van een systeem om de toegang tot deze websites vanuit België te blokkeren (één van de aanbevelingen van het Centrum), geeft het Centrum de ontvangen informatie door aan de Anti Defamation League ([www.adl.org](http://www.adl.org)).

Het Centrum heeft intussen de ontwikkeling van een heel nieuwe vorm van websites vastgesteld, met name websites die oproepen tot waakzaamheid in verband met de islam. Ze willen internetgebruikers informeren over de 'ware aard' van de islam, van de profeet Mohammed en van de koran en zo de vermeende schadelijke impact van deze godsdienst aantonen.

De meeste websites passen gelijklopende methodes toe: een voorstelling van een historische of semantische studie over de islamkwesitie, een subjectieve keuze van de scherpste verzen uit de koran, een bewijs van het islamgevaar aan de hand van nieuwsfeiten, enz. Het geheel getuigt van een flagrant gebrek aan objectiviteit en heeft als enige bedoeling de Islam te demoniseren en de moslimgemeenschap te stigmatiseren.

Sommige websites nemen blasfemische standpunten in of verspreiden 'wansmakelijke' boodschappen, anderen verspreiden racistische uitlatingen over moslims.

Let wel: de vrije meningsuiting moet gewaarborgd blijven, ook die om tegen om het even welke godsdienst of ideologie (en dus ook de islam) kritiek te kunnen uiten. Deze vrijheid geldt ook voor ideeën die kwetsen, choqueren of verontrusten. Het Centrum stemt niet in met de inhoud van deze websites omdat die een gevoel van wantrouwen en afwijzing jegens de moslims tot stand brengen of versterken. Er is echter alleen sprake van een inbreuk die tot vervolging kan leiden wanneer het gaat om uitlatingen die andere personen aanzetten tot haat, geweld of discriminatie op grond van de criteria die door de wet beschermd zijn.

Het voortdurend herhalen van dergelijke uitlatingen kan volgens het Centrum echter beschouwd worden als een vorm van aanzetten tot haat en kan ertoe leiden dat sommige personen zich op hun beurt racistisch en discriminerend gaan gedragen.

#### 3.3.2. Cyberhate via Web 2.0

Wat discussiefora en blogs betreft (Web 2.0-toepassingen), stelt het Centrum beterschap vast op bepaalde onlinefora van nationale kranten. Die moderators zetten almaar vaker middelen in om beter te controleren op onrechtmatig gedrag en om het beter te beteugelen (gebruikscodes, systemen om misbruik te melden, elektronische filters, wissen van al te gevoelige artikels, enz.).

Het grootste struikelblok blijven echter de sociale netwerksites die in het buitenland worden gehost. De helft van de meldingen over Web 2.0 betreft Facebook (vooral de groepen en in mindere mate bepaalde discussiefora) en Youtube (video's van neonazibetogingen of met een islamofobe en antisemitische inhoud).



Youtube heeft in samenwerking met de Anti Defamation League een elektronisch meldpunt voor misbruik en veiligheid ingevoerd waar meldin-

gen kunnen gebeuren (zie het rode vaantje onder elke video).

Om tal van redenen is het echter veel moeilijker om tegen bepaalde Facebookgroepen op te treden. De website is Amerikaans, waardoor de vrije meningsuiting is gewaarborgd op basis van het eerste amendement van de Amerikaanse Grondwet. In mei 2009 heeft Facebook bovendien het verbod op “racially, ethnically or otherwise objectionable” inhoud uit zijn gedragsregels geschrapt. Het Centrum heeft dus geen enkele basis meer waarop het zich kan beroepen om groepen die oproepen tot rassenhaat te laten opheffen. Het internationale netwerk tegen cyberhate (IN@CH, www.inach.net), waarvan het Centrum lid is, probeert op structureel vlak een constructieve dialoog met Facebook tot stand te brengen om gevolg te geven aan de meldingen die het Centrum en andere leden van het netwerk ontvangen.

### 3.3.3. Cyberhate in kettingmails

Statistieken, bibliografische bronnen en valse handtekeningen worden vaak gebruikt ter ondersteuning van racistische argumenten in kettingmails. Deze anonieme boodschappen die met een muisklik de wereld in worden gestuurd, zijn een eenvoudig middel om een haatboodschap op grote schaal te verspreiden. De impact van deze kettingmails mag niet worden onderschat. Wanneer het Centrum een melding ontvangt, doet het er alles aan om de verspreide boodschap te ontkrachten en de analyse online te publiceren.

#### **VOORBEELD VAN KETTINGMAIL:**

*“Massale oproep Geen Taliban-zwemmen in Gent!”*

Al maanden circuleert een kettingmail in beide landstalen waarbij het zwembad van Rozenbroeken uit Gent en de vzw Adrenaline centraal staan. De tekst luidt als volgt:

*“De zaterdagnamiddag om 2 uur is het zwembad “De Rozenbroeken” in Sint-Amandsberg (dat is dus GENT) volledig gereserveerd voor de Mos-*

*limvrouwen. Niemand anders mag er binnen, er zitten zelfs Moslimvrouwen aan de kassa in hun tabbaard (...) Sommige vrouwen zitten in het grote zwembad met al hun kleren aan (...) Dat is dus geen grap (...)”.*

Na onderzoek bleek het verhaal niet correct en buitenproportioneel. Een Gentenaar had deze mail aan haar contacten gestuurd en gaf achteraf zelf te kennen dat ze fel overdreven had en dat de aanwezigheid van een aantal moslimvrouwen in het zwembad een verkeerde indruk had gewekt. De gevolgen van deze kettingmail waren echter niet te overzien. Niet lang na de verspreiding van de eerste versie van de kettingmail, verschenen al snel variaties op de oorspronkelijke kettingmail: met een foto van een vrouw in ‘boerkini’, met de verwijzing naar andere eisen van de moslimvrouwen, enz. Het lokaal bestuur van het Vlaams Belang verspreidde hierover een persmededeling en manifesteerde op zaterdag 9 mei 2009 met een tiental partijleden aan het zwembad van Rozenbroeken tegen ‘Taliban’-zwemmen. Het lokale meldpunt Discriminatie, het Centrum en de stadsdiensten van Gent kregen samen tientallen meldingen van verontwaardigde burgers die zich verzetten tegen de ‘discriminerende’ praktijken.

Dit voorbeeld illustreert hoe groot de impact van een kettingmail kan zijn op het lokale niveau, maar vooral hoe erg de schade kan zijn. Toch zijn er een jaar later nog steeds mensen die het verhaal geloven en dat heeft alles te maken met het feit dat er nog altijd mensen zijn die de mail doorsturen.



## **4. DOSSIER 4: ONDERWIJS**





## 4.1. Tendenzen

In 2009 opende het Centrum 87 dossiers over onderwijs waarvan zo'n 44% betrekking hadden tot 'raciale' criteria. De criteria 'handicap' en 'geloofsovertuiging' kwamen op een gedeelde tweede plaats met ongeveer 20% elk. Verder werden er ook regelmatig dossiers geopend over vermeende discriminaties op basis van fysieke eigenschappen, seksuele geaardheid of vermogen. Meer details over deze cijfers kan u terugvinden in het tweede hoofdstuk: Cijfers.

## 4.2. Acties van het Centrum

Gelijke kansen in het onderwijs is een belangrijk punt op de maatschappelijke en politieke agenda. Beleidsmakers, het middenveld en alle andere betrokken actoren menen dat onderwijs één van de krachtigste hefboomen voor de sociale participatie van alle kinderen is.

Gelijke kansen in het onderwijs is een belangrijk punt op de maatschappelijke en politieke agenda. Beleidsmakers, het middenveld en alle andere betrokken actoren menen dat onderwijs één van de krachtigste hefboomen voor de sociale participatie van alle kinderen is.

Onderwijs kan de ongelijkheid van kansarme kinderen ongedaan maken. Deze betreft vooral socio-economische en fysieke factoren: verschillen tussen kinderen zijn hoofdzakelijk veroorzaakt door hun herkomst of origine, hun thuissituatie, fysieke eigenschappen of door een handicap.

### TWEE VOORBEELDEN VAN DISCRIMINATIE IN HET ONDERWIJS:

De moeder van een leerling met dyslexie uit de eerste graad van het middelbaar onderwijs neemt contact op met het Centrum. Ondanks de beloftes die de school bij de start van het schooljaar heeft gedaan om aanpassingen aan te bieden, treft de school maar één maatregel: het kind krijgt een plaats vooraan in de klas en zijn schoolagenda wordt regelmatig nagekeken. De ouders wensen dat bij de examens rekening wordt gehouden met de handicap van hun kind.

Een jong meisje dat een hoofddoek draagt, volgt hoger onderwijs in een wetenschappelijke richting. Tijdens het klassikale onderricht mag ze haar hoofddoek dragen, maar één van de professoren weigert het dragen van een hoofddoek tijdens het practicum in het laboratorium. Voor zijn weigering haalt hij veiligheidsredenen aan. De studente begrijpt de weigering niet omdat in andere wetenschappelijke afdelingen aan dezelfde onderwijsinstelling aanpassingen, zoals het dragen van een brandwerende muts, toegelaten zijn in laboratoria.

### 4.2.1. Samenwerkingsakkoorden met de bevoegde overheden

De ondertekening van het samenwerkingsakkoord met de Franse Gemeenschap<sup>94</sup>, in februari 2009, verleent het Centrum het recht om onderwijsdossiers te behandelen en om de Franse Gemeenschap te helpen bij het omzetten van het decreet van 12 december 2008 tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Op basis van dit akkoord en dit decreet is het Centrum voortaan bevoegd om binnen het onderwijs van de Franse Gemeenschap individuele gevallen van discriminatie te behandelen, om het grote publiek en het personeel van de Franse Gemeenschap te informeren en te sensibiliseren en om adviezen en aanbevelingen te formuleren. Dit akkoord heeft dus een directe impact op de werking van het Centrum met betrekking tot de onderwijssector. Het Centrum werkt ook nauw samen met de 'Direction de l'égalité des chances' (Directie gelijke kansen) van de Franse Gemeenschap. Daarnaast heeft het Centrum al contacten gelegd met allerhande actoren om binnen de Franse Gemeenschap een netwerk op te bouwen dat de aanwezige deskundigheid optimaal benut.

Aan Vlaamse zijde ondertekende het Centrum op 18 september 2006 een samenwerkingsakkoord over klachtenbemiddeling met de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor). Dit akkoord is een concretisering van de engagementsverklaring "Diversiteit als meerwaarde, engagementsverklaring van de onderwijswereld" – de formele basis van het samenwerkingsakkoord – die de Vlor en het Centrum in 2003 ondertekenden. Het opzet van dit samenwerkingsakkoord is om een conflict met betrekking tot een ongelijkheid van kansen, racisme of discriminatie in het onderwijs, op de meest optimale en positieve manier op te lossen en om de klachtenbehandeling efficiënter te maken. Het Centrum rapporteert jaarlijks over deze klachtenbehandeling aan de Commissie Diversiteit en Gelijke Onderwijskansen van de Vlor.

94 Zie Hoofdstuk 7: Het Centrum netwerkt – 1.2. Samenwerkingsovereenkomsten met het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap.

### 4.2.2. Veruiterlijkingen van overtuigingen op school<sup>95</sup>

De kwestie van veruiterlijkingen van overtuiging en in het bijzonder van het dragen van de hoofddoek binnen de schoolmuren was hét gespreksonderwerp van 2009. Dit lag aan enkele gebeurtenissen waarover in de media uitgebreid werd bericht. De kwestie raakt zowel leerlingen als leerkrachten. Voor leerlingen is het niet eenvoudig te weten vanaf welke leeftijd en in welke pedagogische context het beginsel van de individuele vrijheid van leerlingen al dan niet van toepassing is. Voor leerkrachten blijft de definitie van het neutraliteitsbeginsel vrij vaag. Dit heeft in combinatie met het beginsel van de beslissingsvrijheid van scholen geleid tot een situatie van rechtsonzekerheid die onhoudbaar is geworden. Ter herinnering: geen enkele tekst maakt momenteel duidelijk of het verbieden van veruiterlijkingen van overtuiging al dan niet een discriminatie is in de zin van de decreten.

In zijn werkinstrument ‘Veruiterlijkingen’<sup>96</sup> raadt het Centrum aan om een sereen debat te voeren. Het middenveld moet hier bij voorkeur aan bod komen en niet zozeer ideologische woordvoerders. Het Centrum raadt aan om de betrokken wetgevers deze kwestie te laten oplossen.

### 4.2.3. Inschrijven in een school naar keuze?

Zowel in de Vlaamse als de Franstalige Gemeenschap was in 2009 de inschrijvingsproblematiek een centrale bekommernis. Hoewel ouders in theorie het recht hebben om hun kinderen in te schrijven in een school naar keuze, blijkt de beperkte capaciteit, voornamelijk in steden, toch voor heel wat problemen te zorgen. De verschillende inschrijvingsreglementeringen (het Gelijkeonderwijskansendecreet in Vlaanderen, het decreet ‘Inscriptions’, en de opeenvolgende versies van het decreet ‘Mixité Sociale’ van de Franse Gemeenschap) en lokale experimenten met inschrijvingsmethodes, hebben niet overal gezorgd voor een gelijke behandeling van ouders en kinderen.

De commissie Leerlingenrechten in Vlaanderen, die klachten met betrekking tot inschrijvingen behandelt en waar het Centrum deel van uit maakt, ontving immers heel wat verzoekschriften van ouders en leerlingen (17 voor het basisonderwijs en 54 voor het secundair in 2009). Op lokaal niveau werden bestaande reglementeringen of afspraken niet altijd gerespecteerd. Soms werden er aanpassingen doorgevoerd die voor bepaalde bevolkingsgroepen nefaste en zelfs discriminerende gevolgen hadden. Een grondige opvolging en evaluatie van de verschillende methodes moet duidelijkheid scheppen over de beste inschrijvingsmethode.

Op dit ogenblik gaan er aan beide kanten van de taalgrens stemmen op om het buurtcriterium (de afstand van de woning tot de school) prioritair toe te passen. De eerste evaluaties van de toepassing van dit criterium lijken positief. Het is dan ook de vraag of dit in beide taalgemeenschappen kan toegepast worden, zodat alle kinderen dezelfde kansen hebben om een kwalitatief hoogstaand onderwijs te volgen. Het Centrum heeft samen met de bevoegde en betrokken actoren verschillende initiatieven van nabij opgevolgd en zal dit ook in de toekomst blijven doen, zodat een gelijke behandeling inzake inschrijvingen niet beperkt blijft tot een nobele doelstelling, maar een effectief verworven recht wordt voor alle kinderen.

95 Zie Hoofdstuk 3: Thematische dossiers – Dossier 5: Actualiteit: Veruiterlijkingen van geloofsovertuigingen

96 Zie [www.diversiteit.be/veruiterlijkingen](http://www.diversiteit.be/veruiterlijkingen)

**5. DOSSIER 5: ACTUALITEIT:  
VERUITERLIJINGEN VAN  
GELOOFSOVERTUIGINGEN**



## 5.1. Tendenzen

In 2009 werd het Centrum regelmatig aangesproken over religieuze en levensbeschouwelijke symbolen, in het bijzonder over het dragen van een hoofddoek in bedrijven, administraties en op scholen.

Enerzijds willen mensen die gedwongen worden om hun hoofddoek af te zetten, weten of het al dan niet om een discriminatie gaat. Anderzijds vragen werkgevers aan het Centrum of het gerechtvaardigd is dat ze, in het kader van een arbeidsreglement, een verbod op veruiterlijkingen van religieuze overtuigingen opleggen. Verder hebben een aantal openbare diensten vragen rond de neutraliteitsverplichting die zij in acht dienen te nemen.

In 2009 opende het Centrum 227 dossiers met betrekking tot 'filosofische of religieuze overtuiging', waarvan de overgrote meerderheid gerelateerd waren aan de verspreiding van haatboodschappen op het internet. Hoewel deze berichten meestal de Belgische moslimgemeenschap viseren, zijn ze niet vaak specifiek gelinkt aan de kwestie van de hoofddoek. In 2009 zag men desniettemin een stijging van het aantal dossiers in verband met de veruiterlijking van overtuigingen, namelijk in de sectoren 'werkgelegenheid', 'onderwijs' en 'openbare dienstverlening'. U kan hierover meer informatie vinden in het tweede hoofdstuk 'Cijfers'.

## 5.2. Acties van het Centrum: het instrument ‘veruiterlijkingen’ en aanbevelingen

Op 16 september 2009 keurde de Raad van Bestuur van het Centrum een belangrijk document goed waarin het religieuze symbolen en veruiterlijkingen van overtuigingen onderzocht en aanbevelingen formuleerde. De studie is het resultaat van bijna twee jaar werk.

### 5.2.1. Informatie als bijdrage aan het debat

Met dit document wil het Centrum op basis van een grondig juridisch onderzoek informatie verstrekken en aanbevelingen formuleren. Het werkinstrument ‘Veruiterlijkingen’ wil burgers vooral op de hoogte brengen van hun rechten en plichten. Tegelijk wil het de overheid helpen om de kwestie van de veruiterlijking van overtuigingen op een objectieve manier aan te pakken. Het gaat hier om een brede democratische discussie die over alle veruiterlijkingen van overtuigingen moet gaan: zowel religieuze, als politieke en levensbeschouwelijke.

Natuurlijk moet er naast aandacht voor de normen, ook aandacht uitgaan naar de ‘maatschappelijke discussies’ die veruiterlijkingen van overtuigingen uitlokken. Wij verwijzen hier naar religieuze, politieke of levensbeschouwelijke ‘bekeringsijver’, het debat over de plaats van de vrouw en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Ook de normenconflicten tussen de beginselen van individuele vrijheid en godsdienstvrijheid, de neutraliteit van de staat, de onderwijsvrijheid en contractvrijheid lokken discussies uit.

Het Centrum neemt in deze moeilijke discussies geen standpunt in. Niet omdat het ‘moeilijke onderwerpen’ zijn, maar wel omdat ze **deel uitmaken van een ruimer democratisch debat** waarin het standpunt van alle burgers, verenigingen, instellingen, partijen, universiteiten, enz. hun belang hebben. Het Centrum wil zich niet uitspreken voor al deze actoren maar het wil wel een dergelijk debat aanmoedigen en zijn bijdrage leveren.

#### 5.2.1.1. Twee algemene pijlers

Volgens het Centrum moet deze discussie uitgaan van twee algemene pijlers:

- » het samenleven promoten op basis van interculturele harmonisatie en respect voor elke overtuiging;
- » de voorkeur geven aan onderhandelde oplossingen.

#### 5.2.1.2. Drie spanningsvelden in verband met de hoofddoek

In de meeste omstandigheden leiden veruiterlijkingen van overtuigingen (meer bepaald het dragen van een hoofddoek) niet tot conflicten, omdat het daar een kwestie van vrije meningsuiting betreft: iedereen mag uiting geven aan zijn religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, zowel in de privésfeer als in de openbare ruimte, als klant in een restaurant of een bioscoop, of als gebruiker van openbare diensten enz.

In de praktijk leidt de veruiterlijking van overtuigingen slechts in drie - weliswaar belangrijke, maar duidelijk afgebakende - sectoren van het openbare leven tot spanningen: werkgelegenheid, onderwijs en het openbaar ambt:

- » **werkgelegenheid** omdat de rechten van de werkgever kunnen botsen met het recht op vrije meningsuiting en godsdienstvrijheid van de werknemers. Volgens het Centrum is voor dit aspect geen nieuwe wetgeving nodig. De arbeidsmarkt beschikt over alle nodige instanties en onderhandelingsprocedures om het probleem aan te pakken;
- » **onderwijs**: gelet op de rechtsonzekerheid en de verwarring die over deze kwestie in schoolmiddens heerst, pleit het Centrum ervoor dat de wetgever optreedt en zijn verantwoordelijkheid opneemt;
- » **openbaar ambt**: hier kan op basis van het neutraliteitsbeginsel de uitoefening van het recht op godsdienstvrijheid van ambtenaren ingeperkt worden (maar in geen geval dat van gebruikers / burgers, die het recht hebben om uiting te geven aan hun overtuiging).

Wat die twee laatste sectoren betreft, hebben zich in 2009 heel wat strubbelingen voorgedaan. In Vlaanderen besloten bepaalde scholen om het dragen van een hoofddoek te verbieden, waar dat voorheen wel toegelaten was. Tegelijk besliste de Vlaamse Raad van het Gemeenschapsonderwijs - een overkoepelende administratieve instantie - om een reglement uit te vaardigen dat het dragen van alle veruiterlijkingen van overtuigingen verbodt. De Raad van State schorste dit reglement op om de kwestie aan het Grondwettelijk Hof voor te leggen. Een leraar uit het gemeentelijk onderwijs in Charleroi vocht een verbodsreglement aan en kreeg

gelijk voor het hof van beroep in Bergen. Het gemeentebestuur vaardigde onmiddellijk een algemeen verbod uit, maar dit wordt opnieuw aangevochten.

Deze voorvallen tonen aan dat het systeem van de ‘zelfstandige keuze’ van scholen en administraties zijn grenzen heeft bereikt, zowel voor de leraren (en voor de ambtenaren in het algemeen) als voor de leerlingen.

### 5.3. Belangrijkste aanbevelingen

Het uitgangspunt of het basisbeginsel voor elke discussie over veruiterlijkingen van overtuigingen, is de vrije meningsuiting en de vrijheid van godsdienst en overtuiging. Dit fundamenteel recht is in het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens (EVRM) vastgelegd (art.9):

Deze vrije meningsuiting en de vrijheid van godsdienst en overtuiging is een heel ruim gegeven, omdat ze uitlatingen of gedragingen toelaat die een staat of een andere persoon kunnen “kwetsen, choqueren of verontrusten”. Met andere woorden, zelfs als het dragen van een hoofddoek (al dan niet terecht) choqueert, kwetst of verontrust, is dit ‘gevoel’ geen geldige reden om het dragen van een hoofddoek te verbieden.

*van gedachte, geweten en godsdienst; dit recht omvat tevens de vrijheid om van godsdienst of overtuiging te veranderen, alsmede de vrijheid hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften.”*

Het dragen van religieuze symbolen valt vanzelfsprekend ook onder artikel 9.

Deze vrije meningsuiting en de vrijheid van godsdienst en overtuiging is een heel ruim gegeven, omdat ze uitlatingen of gedragingen toelaat die een staat of een andere persoon kunnen “kwetsen, choqueren of verontrusten”<sup>97</sup>. Met andere woorden, zelfs als het dragen van een hoofddoek (al dan niet terecht) choqueert, kwetst of verontrust, is dit ‘gevoel’ geen geldige reden om het dragen van een hoofddoek te verbieden.

Het tweede beginsel is dat geen enkele vrijheid absoluut is, ook al is ze fundamenteel. Ook dat zegt artikel 9 van het EVRM: “De vrijheid zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uiting te brengen kan aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan die 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.”*

De conclusie die men hieruit kan trekken, is dat godsdienstvrijheid alleen door een wet kan worden ingeperkt en alleen om duidelijk vastgelegde, gegronde redenen.

De tekst en de rechtspraak van het Hof leggen ook de nadruk op de proportionaliteit van beperkingen van de vrije meningsuiting. Dit betekent dat beperkingen noodzakelijk moeten zijn binnen een bepaalde context om de democratie te vrijwaren. Volgens het EHRM moet het gaan om een “dringende maatschappelijke behoefte”<sup>98</sup>. En het Hof is “bevoegd om in laatste instantie te oordelen of een ‘beperking’ verenigbaar is met de vrijheid van meningsuiting zoals beschermd in artikel 10”. Wij wijzen er in dit verband op dat de Franse wetgeving betreffende uiterlijke religieuze symbolen niet in vraag werd gesteld door het Hof. Het Hof oordeelde dus dat ze gegrond en aangemeten was.

Daarom formuleert het Centrum twee belangrijke aanbevelingen<sup>99</sup> over veruiterlijkingen van overtuigingen in het openbaar ambt en op school:

1. om een eenvoudige juridische reden moeten er hieromtrent regels komen: de vrijheid van religieuze, politieke en levensbeschouwelijke overtuiging is een fundamentele vrijheid. Als ze al moet worden beperkt, kan dit alleen met een wet en uitsluitend om duidelijk vastgelegde, gegronde redenen. De tekst en de rechtspraak van het Hof leggen ook de nadruk op de proportionaliteit van beperkingen van de vrije meningsuiting.
2. om de voorkeur te geven aan de weg van transparantie en dialoog, ongeacht de oplossing die men voor ogen heeft, en om te waken over de proportionaliteit van de maatregelen. In de verschillende rubrieken van de website ‘Veruiterlijkingen’<sup>100</sup> gaan wij sector per sector in op deze aspecten.

<sup>97</sup> Zie arrest Stoll vs. Zwitserland van 10 december 2007 (overweging 101): ‘De vrijheid van meningsuiting één van de wezenlijke grondslagen vormt van een democratische samenleving en één van de primordiale voorwaarden is voor vooruitgang en voor de ontplooiing van elk individu. Onder voorbehoud van paragraaf 2 van Artikel 10, is dit niet alleen van toepassing op ‘informatie’ of ‘ideeën’ die gunstig worden ontvangen of als onschuldig of onverschillig worden beschouwd, maar ook op informatie en ideeën die choqueren, beledigen of verontrusten. Dit zijn tevens de eisen van het pluralisme, de tolerantie en de open geest zonder welke er geen ‘democratische samenleving’ is.’

<sup>98</sup> Zie arrest Stoll vs. Zwitserland van 10 december 2007 (overweging 101): ‘Het adjectief ‘noodzakelijk’, in de zin van artikel 10 § 2, impliceert ‘een dringende maatschappelijke behoefte’. De verdragsluitende Staten genieten een zekere appreciatievrijheid om te beoordelen of een dergelijke behoefte bestaat. Dit gaat echter gepaard met een Europees toezicht, steunend op wetgeving en rechtspraak en uitgesproken door een onafhankelijke rechterlijke instantie. Het Hof is dus bevoegd om in laatste instantie te oordelen of ‘een beperking’ verenigbaar is met de vrijheid van meningsuiting zoals beschermd in artikel 10.’

<sup>99</sup> Zie Hoofdstuk 5: Aanbevelingen.

<sup>100</sup> Zie [www.diversiteit.be/veruiterlijkingen](http://www.diversiteit.be/veruiterlijkingen)



De website ‘veruiterlijkingen van overtuigingen’ bestaat uit twee grote delen. In het eerste deel komen algemene standpunten en aanbevelingen van het Centrum met betrekking tot deze materie aan bod. Het tweede deel geeft een algemeen overzicht van de normen die momenteel van kracht zijn voor de sectoren werkgelegenheid, openbaar ambt en onderwijs.

**Hoofdstuk 4**

# **RECHTSPRAAK**





## 1. Europees Hof van Justitie

### **Arrest van 5 maart 2009, C-388/07, Age Concern England<sup>101</sup>**

#### LEEFTIJD

Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale maatregel die geen nauwkeurige opsomming bevat van de doelstellingen die een afwijking kunnen rechtvaardigen van het principiële verbod van discriminaties op grond van leeftijd, welke met name behoren tot de categorie van directe discriminaties, zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 2, sub a. Volgens genoemd artikel 6, lid 1, mag van dat beginsel echter slechts worden afgeweken voor maatregelen die worden gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen van sociaal beleid, zoals die in verband met het beleid op het gebied van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding. Het is aan de nationale rechter om na te gaan of een nationale regeling die werkgevers toestaat, werknemers te ontslaan die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, aan een dergelijk legitiem doel beantwoordt, en of de nationale wetgevende of regelgevende autoriteiten, gelet op de beoordelingsmarge waarover de lidstaten op het gebied van het sociaal beleid beschikken, op goede gronden kunnen oordelen dat de gekozen middelen passend en noodzakelijk zijn voor het bereiken van dat doel.

### **Arrest van 18 juni 2009, C-88/08, Hütter tegen Technische universiteit Graz<sup>102</sup>**

#### LEEFTIJD

Wat de doelstelling betreft om het algemene onderwijs niet te benadelen ten opzichte van het beroeps- onderwijs, lijkt het criterium van de leeftijd waarop de beroepservaring is verworven, niet passend voor de verwezenlijking daarvan, aangezien dit criterium van toepassing is ongeacht het soort onderwijs dat is gevolgd. Aangaande de doelstelling van bevordering van de integratie in de arbeidsmarkt van jongeren die een beroepsopleiding hebben gevolgd, is een dergelijke nationale regeling, voor zover zij geen rekening

houdt met de leeftijd van personen op het tijdstip van hun aanwerving, niet passend om de toegang tot de arbeidsmarkt van een door hun jonge leeftijd bepaalde categorie werknemers te bevorderen.

### **Arrest van 12 januari 2010, C-229/08, Colin Wolf tegen Stadt Frankfurt am Main<sup>103</sup>**

#### LEEFTIJD

Het Duitse bondsland Hessen legt een leeftijdsgrens van 30 jaar vast voor de aanwerving voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechnische dienst. Deze leeftijdsgrens is bedoeld om de operationaliteit en het goed functioneren van het beroepsbrandweerkorps te waarborgen.

In zijn arrest in de zaak-Wolf stelt het Hof vast dat de richtlijn niet ingaat tegen deze leeftijdsgrens die het bondsland Hessen heeft ingevoerd voor de aanwerving van brandweperlui bij het middenkader van de brandweertechnische dienst.

Het verschil in behandeling op basis van leeftijd dat deze leeftijdsgrens met zich meebrengt, voldoet immers aan alle voorwaarden van de richtlijn om als gegrond te worden beschouwd. De zorg om de operationaliteit en het goed functioneren van het beroepsbrandweerkorps te waarborgen, is een legitieme doelstelling. Bovendien kan het beschikken over fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau als een essentiële en bepalende professionele vereiste worden beschouwd om het beroep van brandweerman bij het middenkader van de technische dienst te kunnen uitoefenen, omdat deze brandweperlui ingezet worden bij het bestrijden van branden en het verlenen van hulp aan personen. De noodzaak om over de vereiste fysieke capaciteiten te beschikken om deze activiteit te kunnen uitoefenen, hangt samen met de leeftijd van de brandweperlui die tot deze dienst behoren. Bovendien tonen wetenschappelijke gegevens van de Duitse regering aan dat heel weinig ambtenaren die ouder zijn dan 45 jaar over de vereiste fysieke capaciteiten beschikken om branden te kunnen bestrijden.

101 Website Curia, samenvatting van het arrest van het Hof, cf. punt 52, dictum 2.

102 Website Curia, samenvatting van het arrest van het Hof, cf. punten 43, 48-51 en dictum.

103 Website Curia, samenvatting van het arrest van het Hof.

**Arrest van 12 januari 2010, C-341/08,  
Dominica Petersen<sup>104</sup>****LEEFTIJD**

Wat de zaak-Petersen betreft, zegt de Duitse wet ter verzekering en verbetering van de verplichte zorgverzekering die in deze zaak van toepassing is, dat de toelating om als gecontracteerde tandarts werkzaam te zijn binnen het wettelijke systeem van de Duitse zorgverzekering, verloopt aan het einde van het kwartaal waarin de gecontracteerde tandarts de leeftijd van 68 jaar bereikt. Buiten dit systeem van gecontracteerde dienstverleningen kunnen tandartsen hun beroep uitoefenen zonder dat een leeftijdsgrens wordt opgelegd. In Duitsland valt 90% van de patiënten onder dit wettelijke stelsel van de verplichte zorgverzekering.

Het Hof stelt vast dat een lidstaat het om legitieme redenen nodig kan achten om leeftijdsgrens vast te stellen voor de uitoefening van een medisch beroep, zoals tandarts, om de gezondheid van de patiënten te beschermen.

De richtlijn verzet zich echter tegen een nationale maatregel die een leeftijdsgrens voor de uitoefening van het beroep van gecontracteerde tandarts oplegt - in dit geval 68 jaar - wanneer deze maatregel als enig doel heeft de gezondheid van de patiënt te beschermen tegen een verminderd prestatievermogen van die tandartsen na het bereiken van die leeftijd, waar diezelfde leeftijdsgrens niet geldt voor tandartsen buiten de verplichte zorgverzekering. Een dergelijke maatregel is incoherent en kan dus niet als noodzakelijk worden beschouwd met het oog op de bescherming van de gezondheid.

**Arrest van 19 januari 2010, C-555/07,  
Seda Küçükdeveci<sup>105</sup>****LEEFTIJD**

Volgens het Duitse arbeidsrecht neemt de opzegperiode die een werkgever in acht moet nemen, geleidelijk toe in functie van de duur van de arbeidsrelatie. De periodes gedurende dewelke de werknemer heeft gewerkt voor hij de leeftijd van 25 jaar heeft bereikt,

worden bij de berekening van de opzegperiode echter niet meegerekend.

Het Hof stelt vast dat deze ontslagregeling een verschil in behandeling op basis van leeftijdscriterium behelst. De regeling is immers minder gunstig voor werknemers die in dienst getreden zijn bij de werkgever voor ze de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt. Ze behelst dus een verschil in behandeling tussen personen met eenzelfde anciënniteit op basis van de leeftijd waarop ze bij de onderneming aan de slag zijn gegaan.

104 Website Curia, samenvatting van het arrest van het Hof.

105 Website Curia, samenvatting van het arrest van het Hof.

## **2. Europees Hof voor de Rechten van de Mens**

### **Zaak-ANDREJEVA tegen Letland, verzoek 55707/00, 18 februari 2009**

NATIONALITEIT

Het betreft een weigering om bij de berekening van het pensioen rekening te houden met een aantal gewerkte jaren, omdat het slachtoffer niet over de Letse nationaliteit beschikte en de werkgever een maatschappelijke zetel buiten Letland had. De persoon in kwestie had sinds ze 12 jaar oud was nooit buiten het Letse grondgebied gewoond of gewerkt. Tot in 1991 maakte dit grondgebied deel uit van de USSR. Het Hof oordeelt dat artikel 14 in combinatie met artikel 1 geschonden werden.

### **Zaak-TURKAN CAKIR tegen België, verzoek 44256/06, 10 maart 2009**

ZOGENAAMD RAS

Het slachtoffer klaagt over een aanhouding waardoor hij gewond raakte. Het optreden van de politiemensen zou om racistische redenen zijn ingegeven. Het Hof oordeelt bijgevolg dat de overheid in gebreke is gebleven wat betreft haar plicht om op basis van artikel 14 van het Verdrag in samenhang met artikel 3 alles in het werk te stellen om na te gaan of discriminerend gedrag bij de gebeurtenissen een rol kan hebben gespeeld.

### **Zaak-GUTL tegen Oostenrijk, verzoek 49686/99, 12 maart 2009**

RELIGIEUZE OVERTUIGING

Een getuige van Jehova, die binnen zijn geloofs-gemeenschap een belangrijke functie vervult, klaagt aan dat hij geen vrijstelling van dienstplicht krijgt, hoewel die wel wordt gegund aan andere leden in functie van andere erkende godsdiensten. Het Hof besluit dat hier sprake is van schending van artikel 14 in samenhang met artikel 9 (vrijheid van godsdienst).

Zie ook LOFFELMANN tegen Oostenrijk, verzoekschrift 42967/98, 12 maart 2009.

### **Zaak-GLOR tegen Zwitserland, verzoek 13444/04, 30 april 2009**

GEZONDHEIDSTOESTAND

Het slachtoffer mag niet bij het leger aan de slag. De persoon wordt ongeschikt verklaard, omdat hij diabetes heeft.

“96. Tot slot oordeelt het Hof in onderhavig geval dat de overheid niet gezorgd heeft voor een goed evenwicht tussen het vrijwaren van de belangen van de gemeenschap en het in acht nemen van de gewaarborgde rechten en vrijheden van de verzoeker. Die werd verhinderd om zijn legerdienst of een vervangende burgerdienst te vervullen en werd bovendien gedwongen om een betwiste belasting te betalen. Het Hof houdt in dit verband rekening met de specifieke omstandigheden van deze zaak: het niet te verwaarlozen bedrag van de betwiste belasting voor de verzoeker en de looptijd van de verplichting om deze belasting te betalen; het feit dat de verzoeker bereid was om zijn leger- of burgerdienst te vervullen; het ontbreken in de Zwitserse wetgeving van burgerplichtformules die zijn aangepast aan personen die zich in dezelfde omstandigheden bevinden als de verzoeker; en het beperkte belang vandaag van de belasting als maatregel om het niet-vervullen van zijn legerdienst te compenseren of te ontraden.

97. Gelet op de bedoeling en de gevolgen van de betwiste belasting lijkt het onderscheid dat de overheid maakt onredelijk gezien de principes die in democratische samenlevingen overheersen.”

### **Zaak-BRAUER tegen Duitsland, verzoek 3545/04, 28 mei 2009**

BURGERLIJKE STAAT

Het slachtoffer is een erkend buitenechtelijk kind dat in de voormalige DDR woonde, van wie de vader - met wie het kind banden onderhield die na de hereniging nog sterker zijn geworden - een West-Duitsler was. Buitenechtelijke kinderen geboren voor 1 juli 1949 genieten geen successierechten wanneer de overleden ouder in West-Duitsland verbleef. Het Hof besluit dat er sprake is van schending van artikel 14 in samenhang met artikel 8.

**Zaak-BIGAEVA tegen Griekenland, verzoek 26713/05, 28 mei 2009**

## NATIONALITEIT

Een Russische studeert rechten in Athene, haalt haar diploma, specialiseert zich en wordt bij vergissing aanvaard als stagiaire bij de balie. Wanneer ze een proef wil afleggen om toegelaten te worden tot de orde van advocaten, wordt dat geweigerd, omdat ze niet de nationaliteit heeft van Griekenland of van een andere Europese lidstaat. Het Hof begint met een analyse van wat men volgens het Verdrag moet verstaan onder 'privéleven'. Voorts is het van oordeel dat het Verdrag niet de vrijheid waarborgt om een beroep uit te oefenen. Zelfs al is advocaat een vrij beroep, dan nog staat hij ten dienste van justitie. Nationale overheden kunnen in zekere mate zelf bepalen welke toelatingsvoorwaarden ze voor dit beroep opleggen. Dit soort voorwaarde is op zich onvoldoende om te gewagen van discriminatie. Het Hof is wel van oordeel dat artikel 8 werd geschonden (privéleven).

**Zaak-Herri BATASUNA en BATASUNA tegen Spanje, verzoeken 25803/04 en 25817/04, 30 juni 2009**

## ONTBINDING POLITIEKE PARTIJ

Het Hof is van oordeel dat de ontbinding van de verzoekende partijen een inmenging is in de uitoefening van hun recht op vereniging, dat ze 'bij wet was voorzien' en dat hiermee een 'legitiem doel' werd nagestreefd in de zin van artikel 11 van het Verdrag.

Wat de noodzaak van de maatregel in een democratische samenleving betreft en de proportionaliteit ervan, is het Hof na een uitgebreide verwijzing naar zijn rechtspraak, van oordeel dat de ontbinding beantwoordde aan een 'dringende maatschappelijke behoefte'. Het Hof is in dit geval van oordeel dat de nationale rechtbanken na een diepgaand onderzoek van alle elementen waarover ze beschikten tot een redelijk besluit zijn gekomen en oordeelden dat er een band bestond tussen de verzoekende partijen en de ETA. Gelet op de problemen met terroristische aanslagen waarmee Spanje al jarenlang te kampen heeft, kunnen die banden objectief worden beschouwd als een bedreiging voor de democratie. Volgens het Hof liggen de bevindingen van het Hoog Gerechtshof in de lijn van de interna-

tionale veroordeling van de verheerlijking van terrorisme. Bijgevolg is het Hof van oordeel dat de daden en uitlatingen die aan de verzoekende politieke partijen kunnen worden toegeschreven, een beeld ophangen van een maatschappelijk model dat deze partijen hebben bedacht en ophemelen, maar dat haaks staat op het idee van een 'democratische samenleving'.

Wat de proportionaliteit van de ontbindingsmaatregel betreft, doet het feit dat de plannen van de verzoekende partijen indruisen tegen het idee van een 'democratische samenleving' en een groot gevaar voor de Spaanse democratie vormen, het Hof besluiten dat de sanctie die aan de verzoekers werd opgelegd in verhouding staat met het legitieme doel dat wordt nagestreefd in de zin van artikel 11 § 2 van het Verdrag.

**Zaak-TUBA AKTAS tegen Frankrijk, verzoek 43563/08, 30 juni 2009**

## RELIGIEUZE OVERTUIGING

Een leerlinge weigert haar hoofddoek af te nemen. Het Hof bevestigt zijn rechtspraak ter zake en besluit dat de zaak onontvankelijk is op basis van artikel 14 omdat het aangehaalde argument kennelijk ongegrond is.

**Zaak-FERET tegen België, verzoek 15615/07, 16 juli 2009**

## VRIJE MENINGSUITING

Na het opheffen van zijn parlementaire onschendbaarheid werd de verzoeker door het hof van beroep in Brussel op 18 april 2006 tot een werkstraf veroordeeld. Aan de basis van deze zaak lagen een aantal pamfletten en karikaturen die als 'haatspraak' werden betiteld. Na zijn veroordeling wendt hij zich tot het Hof wegens een schending van artikel 10 § 2 van het Verdrag (overdreven toepassing van de toegestane inperkingen). Deze schending wordt met 4 stemmen tegen 3 verworpen.

**Zaak-LOMBARDI VALLAURI tegen Italië,  
verzoek 39128, 20 oktober 2009**

VRIJE MENINGSUITING

De verzoeker solliciteerde naar een baan bij een katholieke universiteit. Na een informeel onderhoud met iemand van de congregatie wordt zijn kandidatuur om onduidelijke redenen geweigerd. Het Hof is van oordeel dat de belangen van de universiteit om katholiek geïnspireerd onderwijs aan te bieden niet mogen leiden tot een aantasting van de procedurele waarborgen die de verzoeker krachtens artikel 10 van het Verdrag geniet.

**Zaak-SI AMER tegen Frankrijk, verzoek  
29137/06, 29 oktober 2009**

NATIONALITEIT

De verzoeker klaagt aan dat zijn aanvraag voor de betaling van het aanvullend pensioen dat hij had opgebouwd met bijdragen toen hij voor de onafhankelijkheid in Algerije werkzaam was, werd geweigerd omdat hij niet in Frankrijk of Monaco woont. Het Hof is echter van oordeel dat het betwiste onderscheid een legitiem doel diende, namelijk het waarborgen van de effectieve rechten van personen die naar Frankrijk werden gerepatriëerd krachtens het bilateraal akkoord tussen Frankrijk en Algerije van 16 december 1964. Op die manier werd de last van situaties uit het verleden met betrekking tot aanvullende pensioenen verdeeld tussen Frankrijk en Algerije (zorgen voor een financieel evenwicht door de lasten te verdelen).

Mijnheer Si Amer had volgens dit akkoord recht op dezelfde uitkering als voor de onafhankelijkheid van Algerije; het betwiste verschil zit hem immers alleen in de modaliteiten volgens welke het aanvullende stelsel ten laste wordt genomen. Wat de effectiviteit van zijn recht betreft, heeft de Franse overheid louter het Frans-Algerijns akkoord toegepast, dat de twee staten laat bepalen welke uitkeringen gebeuren aan personen die deel uitmaakten van hun respectievelijke interne instellingen. Er is geen schending van het artikel 14 in combinatie met artikel 1.

**Zaak-LAUTSI tegen Italië, verzoek  
30814/06, 3 november 2009**

RELIGIEUZE OVERTUIGING

In alle klassen hing een kruisbeeld aan de muur, ook in de openbare school waar de kinderen van mevrouw Lautsi les volgden. Volgens mevrouw Lautsi druiste dit in tegen het neutraliteitsbeginsel. De gedwongen blootstelling aan een symbool van een bepaalde overtuiging in een openbare instelling - hier in een klas - beperkt het recht van de ouders om hun kinderen volgens hun eigen overtuiging op te voeden en het recht van schoolgaande kinderen om al dan niet te geloven. Het Hof besluit unaniem dat hier sprake is van een schending van artikel 2 van aanvullend protocol nr. 1, in samenhang met artikel 9 van het Verdrag.

**Zaak-KARSAI tegen Hongarije, verzoek  
5380/07, 1 december 2009**

VRIJE MENINGSUITING

De verzoeker, een historicus en universiteitsprofessor die zich heeft toegelegd op de studie van de uitroeiing van joden en zigeuners, leverde in een publicatie stevige kritiek op de oprichting van een standbeeld voor een eerste minister die verantwoordelijk was voor antisemitische wetgeving (1920-1921 en 1939-1941). Zijn kritiek was gericht tegen extreem rechtse media die hij ervan beschuldigde het imago van de voormalige minister op te smukken. In beroep werd hij veroordeeld. Het Hof besluit dat er hier sprake is van schending van artikel 10.

**Zaak-G.N. en anderen tegen Italië,  
verzoek 43134/05, 1 december 2009**

GEZONDHEIDSTOESTAND

Enkele personen raken besmet met het aidsvirus na transfusies met besmet bloed. Op basis van een decreet uit november 2003 kan het ministerie een minnelijke schikking treffen met hemofiliepatiënten die op deze manier besmet raken, maar omdat de verzoekers aan een erfelijke bloedziekte lijden, komen ze hiervoor niet in aanmerking.



Wat de vermeende discriminatie van de verzoekers betreft (thalassemiepatiënten of erfgenamen van thalassemiepatiënten) in vergelijking met hemofiliepatiënten waarmee een minnelijke schikking werd getroffen, stelt het Hof een verschillende behandeling vast tussen personen die in een vergelijkbare situatie verkeren. Het verschil zou te maken hebben met de genetische oorsprong van de pathologie waaraan mevrouw D.C. en de nabestaanden van de andere verzoekers leden en met het feit dat in overeenstemming met de wet de Italiaanse regering alleen een minnelijke schikking met hemofiliepatiënten mocht treffen. Het Hof oordeelt dus dat er sprake is van een discriminerende behandeling van de verzoekers en besluit dat er wat dit punt betreft sprake is van schending van artikel 14 in samenhang met artikel 2.

### **Zaak-ZAUNEGGER tegen Duitsland, verzoek 22028/04, 3 december 2009**

BURGERLIJKE STAAT

Een ongehuwd koppel heeft een kind. Na enkele jaren gaat het koppel uiteen en is er een probleem met het hoederecht over het kind. Volgens de wet kan een ouder in dat geval geen rechterlijke beslissing afdwingen wat betreft het gezamenlijk hoederecht. De partijen moeten hierover zelf afspraken maken. Dit is niet het geval wanneer de ouders scheiden. Het Hof oordeelt dat er sprake is van schending van artikel 14 in samenhang met artikel 8.

### **Zaak-SEJDIC EN FINI tegen Bosnië- Herzegovina, verzoeken 27996/06 en 34836/06, 22 december 2009**

AFKOMST

Het verbod dat een zigeuner en een jood werd opgelegd om te dingen naar een mandaat in de kamer van volksvertegenwoordigers en naar het presidentschap is een vorm van discriminatie en een schending van hun kiesrecht.

### **Zaak-SASHOV en anderen tegen Bulgarije, verzoek 14383/03, 7 januari 2010**

ZOGENAAMD RAS

Het Hof oordeelt dat artikel 3 is geschonden (onmenselijke of vernederende behandeling), maar verwerpt de toepassing van artikel 14 dat de verzoekers (die een zigeunerachtergrond hebben) inroepen. Het arrest is interessant omdat het een overzicht geeft van de rechtspraak van het Hof over racistische discriminatiegronden (§ 83 en 84).

### **3. Grondwettelijk Hof**

#### **Arrest nr. 17/2009 van 12 februari 2009 (beroep tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van de wetten van 10 mei 2007: antiracisme, antidiscriminatie, gender)**

Onder voorbehoud van de interpretaties vermeld in B.36.4 (forfaitaire schadevergoeding), B.47.3 (identiteitsgebonden organisaties), B.51.6 (opzettelijke indirecte discriminatie), B.53.4 (intimidatie), B.54.4 (weigering redelijke aanpassingen), B.74.5 (bijzonder opzet) en B.76.2 (verspreiding van denkbeelden gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat) verwerpt het Hof het beroep om de drie bovenbedoelde wetten te vernietigen.

#### **Arrest nr. 39/2009 van 11 maart 2009 (beroep tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van de wet van 10 mei 2007: antidiscriminatie)**

Onder voorbehoud van de interpretaties vermeld in B.16 (identiteitsgebonden organisaties), B.21.4 (opzettelijke indirecte discriminatie), B.25.4 (intimidatie) en B.26.4 (weigering redelijke aanpassingen) verwerpt het Hof het beroep om de bovenbedoelde wet te vernietigen.

#### **Arrest nr. 40/2009 van 11 maart 2009 (beroep tot gehele en ondubbelzinnige vernietiging van de wet van 10 mei 2007: antiracisme)**

Onder voorbehoud van de interpretaties vermeld in B.29.4 (opzettelijke indirecte discriminatie), B.33.4 (intimidatie) en B.70.2 (bijzonder opzet), verwerpt het Hof het beroep om de bovenvermelde wet te vernietigen.

#### **Arrest nr. 63/2009 van 25 maart 2009 (prejudiciële vraag sociale zekerheid - discriminatie op basis van de arbeidsovereenkomst)**

B.14 Door werknemers die voltijds worden tewerkgesteld door de cumulatie van twee halftijdse betrekkingen bij twee werkgevers, van het voordeel van het recht op halftijds ouderschapsverlof gedurende een periode van zes maanden uit te sluiten, behandelt de in het geding zijnde bepaling werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld, om de enkele reden dat zij twee halftijdse betrekkingen hebben, op een andere wijze dan de werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld bij één enkele werkgever, zonder dat dat verschil in behandeling is verantwoord.

#### **Arrest nr. 64/2009 van 2 april 2009 (beroep om gehele of gedeeltelijke vernietiging van de wet van 10 mei 2007: antidiscriminatie)**

Dit beroep tot vernietiging is ingediend omdat syndicale overtuiging niet is opgenomen in de lijst met beschermde criteria. Sindsdien is de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie aangepast door de wet van 30 december 2009 houdende diversie bepalingen (B.S. 31 december 2009).

#### **Arrest nr. 89/2009 van 28 mei 2009 (prejudiciële vraag arbeidsrecht - gezondheidstoestand)**

Artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, indien het aldus wordt geïnterpreteerd dat de arbeidsongeschikte werknemer die met toestemming van de adviserend geneesheer van zijn ziekenfonds het werk gedeeltelijk hervat, slechts recht heeft op een opzeggingsvergoeding waarvan het bedrag wordt bepaald op basis van het lopende loon waarop hij recht heeft voor zijn verminderde arbeidsprestaties. Deze bepaling schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet, indien zij aldus wordt geïnterpreteerd dat het bedrag van de opzeggingsvergoeding

wordt bepaald op basis van het lopende loon voor volledige arbeidsprestaties waarop hij recht heeft krachtens zijn arbeidsovereenkomst op het ogenblik van de opzegging.

**Arrest nr. 95/2009 van 4 juni 2009  
(prejudiciële vraag - voormalige  
genderwet)**

Artikel 30, § 2, van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het, ten aanzien van de termijn van de burgerlijke rechtsvorderingen die voortvloeien uit de toepassing van de voormelde wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan, een verschil in behandeling invoert tussen de begunstigden van die wet, namelijk de werknemers, enerzijds, en de andere begunstigden van de wet, aangezien die burgerlijke rechtsvorderingen zijn onderworpen aan een termijn van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat die termijn voor de werknemers langer kan zijn dan één jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie.

**Arrest nr. 122/2009 van 16 juli  
2009 (Ordonnantie van het Brussels  
Hoofdstedelijke Gewest van 4 september  
2008 betreffende de strijd tegen  
discriminatie en de gelijke behandeling  
op het vlak van tewerkstelling  
(art. 4, 2°, 3°, 4°, 6° en 7°, 10, 11, § 1, 12,  
§ 1, 20, § 1, en 21)**

Dit beroep tot vernietiging is ingediend omdat syndicale overtuiging niet is opgenomen in de lijst met beschermde criteria. Een project van ordonnantie om deze lacune te verwijderen is in de maak.

**Arrest nr. 123/2009 van 16 juli  
2009 (Vlaams decreet van 10 juli  
2008 houdende een kader voor  
het Vlaamse gelijkekansen- en  
gelijkebehandelingsbeleid)**

Dit beroep tot vernietiging is ingediend omdat syndicale overtuiging niet is opgenomen in de lijst met beschermde criteria. De wetgever kan weliswaar deze lacune verhelpen.

## **4. Hof van Cassatie**

### **Arrest van 18 december 2008**

In dit arrest spreekt het Hof van Cassatie zich uit over de interpretatie door het Hof van Beroep van Luik in zijn arrest van 6 april 2006 van het voormalige artikel 19 § 3 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie (beginsel van de verschuiving van de bewijslast).

Het Hof is van oordeel dat: “Door te besluiten dat ‘de rechtsonderhorige moet bewijzen dat hij het slachtoffer van discriminatie is’ en dat de directe discriminatie waarover de verzoeker een klacht indient ‘berust op bewijzen die objectief en redelijk zijn tot het tegendeel is bewezen’ schendt het arrest het voornoemde artikel 19 § 3”.

### **Arrest van 11 mei 2009**

De voorziening, ingediend door het College Franse Gemeenschapscommissie, was gericht tegen een arrest van het Arbeidshof te Brussel dd. 16 juni 2008. Een gehandicapte persoon had recht op tussenkomst van de ziekteverzekering voor de aankoop van een elektrische rolstoel. Een aantal bijkomende onderdelen waren echter nodig om de autonomie van de gehandicapte persoon te verzekeren. Het besluit dd. 25 februari 2000 is voorzien van een bijlage waarin een aantal onderdelen zijn opgesomd waarvoor de franstalige sociale dienst voor gehandicapte personen een tussenkomst verstrekt. De onderdelen die *in casu* vereist waren kwamen niet voor in de bijlage. Toch moet de gehandicapte persoon aanspraak kunnen maken op de tussenkomst, een andere benadering zou een te restrictieve interpretatie inhouden van het besluit.

## 5. Raad van State

### Arrest van 25 juni 2009

Een lijsttrekker van de Senaat van een politieke partij doet zijn beklag ten aanzien van de weigering van de openbare omroep om deel te nemen aan een televisie-debat tussen partijvoorzitters. De Vlaamse Regulator voor de Media verklaart op 26 juni 2007 de klacht ontvankelijk en gegrond, de VRT stelt hiertegen beroep in. Vooreerst meent de Raad dat het geheel van de programmering in aanmerking moet genomen worden en niet een afzonderlijk programma. Toch is het zo dat andere perskanalen het hiaat niet kunnen aanvullen en er is wel degelijk sprake van een gebrek aan onpartijdigheid vanwege de openbare omroep. De openbare omroep mag door zijn selectie aan genodigden niet de indruk wekken dat de bevolking bij de federale verkiezingen de Eerste Minister kan verkiezen. Een schending van artikel 10 EVRM wordt door de Raad van State eveneens verworpen. De VRT verliest het pleit.

### Overzicht rechtspraak Raad van State over schoolreglementen en het verbod op het dragen van bepaalde kledingstukken<sup>106</sup>

#### *Inzake: Vlaamse Gemeenschap:*

Een lerares islamitische godsdienst die weigerde om haar hoofddoek buiten de klas af te nemen - in weerwil van het schoolreglement van 3 lagere scholen - diende in eerste instantie twee verzoeken in om haar opzegtermijn bij hoogdringendheid te laten opschorten. De beide verzoeken kwamen er nadat de eigen beroepsinstantie van het onderwijs het verzoek van de lerares had afgewezen.

De Raad van State stelde vast dat de voorwaarden voor de hoogdringendheid niet werden aangetoond (arresten 162.160 en 162.161 van 30 augustus 2006). De verzoekster riep onder meer in dat de functie op 1 september nog niet was ingevuld, maar de Raad van State oordeelde dat haar interimcontract in elk geval op 30 juni afliep en dat niets erop wees dat zij op 1 september zou worden gereffecteerd.

In de volgende verzoeken tot opschorting - normale procedure - werd aangehaald dat niet de school, maar de 'Raad van het Gemeenschapsonderwijs' moet bepalen wat onder neutraliteit moet worden verstaan (nr. 175.886 en 175.887 van 18 oktober 2007). De opschorting wordt geweigerd en de Raad van State spreekt zich niet uit over het opgeworpen argument.

Op 2 juli 2009 (arrest 195.044) ten slotte stelt de Raad van State vast dat het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs uitdrukkelijk stelt dat de Raad van het Gemeenschapsonderwijs bevoegd is voor het opstellen van de neutraliteitsverklaring. De school kan dit dus niet zelf doen. Bovendien is de manier waarop de neutraliteitsverklaring is opgesteld, dubbelzinnig en kon de lerares er niet uit afleiden dat ze haar hoofddoek buiten haar klaslokaal moest afzetten. De beslissing van de eigen beroepsinstantie van het onderwijs wordt vernietigd.

Nog steeds in dezelfde aangelegenheid werd op 15 september 2009 een arrest geveld (nr. 196.092) (leerling van het Atheneum in Antwerpen). De Raad stelt vast dat de indieningstermijn is verstreken en dat geen enkele maatregel werd genomen tegen de leerling die uit eigen beweging de school heeft verlaten.

Op 11 september 2009 vaardigde de Raad van het Gemeenschapsonderwijs een algemeen en principieel verbod uit tegen het dragen van zichtbare veruiterlijkingen van religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen door leerlingen, leraren en personeelsleden in alle instellingen van het gemeenschapsonderwijs.

Op vraag van een moslimleerlinge beveelt de Raad van State in zijn arrest nr. 202.039 van 18 maart 2010 de opschorting van de uitvoering van dit besluit en stelt een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof. De Raad wil dat het Hof zich uitspreekt over het feit of het verbod in kwestie daadwerkelijk kan worden ingevoerd zonder een voorafgaande tussenkomst van de decreetgever.

De Raad van State heeft nog twee andere arresten geveld die buiten de onderwijs sfeer vallen. Het ging om verzoeken van asielzoekers die onder meer van oordeel waren dat het feit dat zij door een medewerkster met een hoofddoek waren ontvangen, vragen deed rijzen over de onpartijdigheid van deze medewerkster. De Raad van State heeft dit argument verworpen en

<sup>106</sup> Op basis van de rechtspraak op de website van de Raad van State met de volgende trefwoorden: *couvre-chef* (geen resultaten voor 'port du voile' of 'port du foulard'), *hoofddoek* (geen resultaten voor 'hoofddeksel') en *schoolreglement*.

wees erop dat de medewerkster in kwestie juriste en ambtenaar was, maar geen magistraat of rechtbank (138.882 van 24 december 2004 en 150.692 van 26 oktober 2005).

*Inzake: Franse Gemeenschap:*

Een eerste zaak betrof de vernietiging van het schoolreglement van het atheneum van Visé (55.249 van 20 september 1995), maar deze aanvraag werd verworpen. De verzoekster had binnen de gestelde termijn van 60 dagen geen memorie van antwoord neergelegd, wat neerkomt op de vaststelling dat het vereiste belang ontbreekt en dat het verzoek dus wordt verworpen.

Vervolgens zijn er de beide arresten (191.532 en 191.533 van **17 maart 2009**) naar aanleiding van twee verzoekschriften die MRAX had ingediend tegen het gewijzigde schoolreglement van de athenea van Vauban en Gilly. Deze beide athenea wijzigden hun schoolreglement door een verbod op 'alle hoofddek-sels' in te voeren. De Minister-President van de Franse Gemeenschap bevoegd voor het leerplichtonderwijs keurde deze reglementen op 25 augustus 2005 goed. De Raad van State oordeelde dat de inhoud van het reglement het maatschappelijk doel van MRAX bevestigde en dat MRAX er dus geen belang bij had om een verzoek tot vernietiging in te dienen.

Diezelfde reglementen maakten eerder al het voorwerp uit van een verzoek tot opschorting bij hoogdringendheid door ouders van leerlingen (arresten 148.566 en 145.567 van 2 september 2005). De spoedprocedure werd afgewezen omdat de Raad van State van oordeel was dat er geen gevaar voor onherroepelijke schade bestond aangezien men al andere scholen voor ogen had en dat er geen rekening moest worden gehouden met de extra afstand die moest worden afgelegd, ook niet met de zogenaamde grotere vermoeidheid of met het verlies van banden met voormalige klasgenoten.

In zijn arrest 196.261 van **22 september 2009** is de Raad van State voorts van oordeel dat het verzoek dat de ouders in naam van de toen minderjarige meisjes indienden, onontvankelijk is omdat de verzoekschriften enkel door de vaders werden ondertekend.

Onlangs (arresten 196.625 en 196.626) heeft de Raad van State zich op **2 oktober 2009** over twee gelijkaar-

dige situaties moeten uitspreken. Het ging om twee uiterst dringende beroepen ingediend tegen beslissingen van de gemeente Dison. Twee scholen uit deze gemeente, Wesny en Husquet, kregen te maken met een weigering van ouders van twee meisjes van 9 en 10 jaar oud om het schoolreglement in acht te nemen dat het dragen van een hoofddoek verbod. De Raad van State wees de hoogdringendheid af omdat die niet kon worden gerechtvaardigd door het feit dat de ouders weigerden om de meisjes op een ander school in te schrijven om met deze beroepsprocedure resultaat te kunnen boeken. De ouders lieten dus het belang van een beroepsprocedure bij de Raad van State primeren op het belang van de opvoeding van hun kinderen.

## 6. Andere hoven en rechtbanken

### **Hof van beroep Brussel, 23 januari 2009**

AFSTAMMING / HUIDSKLEUR

Het Hof van Beroep van Brussel velde een arrest in het proces dat onder meer het Centrum in 2002 aanspande tegen de beheerders van de website [www.assabyle.com](http://www.assabyle.com) van het Centre islamique belge (CIB) te Molenbeek.

Het Hof van Beroep veroordeelde hen voor het aanzetten tot haat en geweld tegenover de joden en legde beide een geldboete op van telkens 2.000 euro (met uitstel van één jaar voor de helft van dit bedrag) en een subsidiaire gevangenisstraf van 1 maand. Ze werden vrijgesproken voor het aspect negationisme.

Het Hof meende dat de website [www.assabyle.com](http://www.assabyle.com) duidelijk aanzette tot haat tegenover het Israëliësch volk en meer algemeen tegen de joden. Hij verduidelijkte dat de vrijheid van meningsuiting grenzen kent en dat personen die antisemitisch gedachtegoed verspreiden zich ook niet kunnen verschuilen achter vrijheid van godsdienst om rassenhaat te verkondigen.

### **Hof van beroep Antwerpen, 25 februari 2009**

AFSTAMMING / HUIDSKLEUR

Nadat eerder de voorzitter van de rechtbank van Eerste aanleg te Antwerpen (25 september 2008) oordeelde dat de uitbater van deze Antwerpse fitnesszaak systematisch allochtone kandidaat-leden weigerde omwille van hun afstamming of huidskleur en hen dus discrimineerde, verklaart het Hof de vordering van het Centrum ongegrond. Volgens het Hof is er geen sprake van een directe discriminatie. Het Centrum heeft een voorziening tot cassatie ingesteld.

In 2005 ontving het Centrum een tiental meldingen over kandidaat-leden die niet toegelaten werden tot een fitnesszaak. Wanneer één van de betrokken gedupeerden (zonder zijn naam te zeggen) zich op voorhand telefonisch wou informeren, kreeg hij te horen dat er nog voldoende plaatsen vrij waren. Wanneer deze personen dan ter plaatse kwamen, wou de uitbater van het fitnesscentrum de verschillende kandidaat-leden niet inschrijven, omdat zijn zaak 'zogezegd' volzet was. Bovendien weigerde hij hen ook op een

wachtlijst te zetten of zelfs een informatiebrochure aan te bieden.

Daarnaast toonde een televisiereportage aan dat een Belg van Marokkaanse afkomst met hetzelfde argument de toegang tot de fitnesszaak geweigerd werd. In diezelfde reportage kon een autochtone Belg zich tien minuten later probleemloos inschrijven.

### **Hof van beroep Luik, 3 maart 2009**

AFSTAMMING / HUIDSKLEUR

Een koppel burens heeft gedurende jaren twee personen gepest en beledigd. De straf wordt lichtjes vermindert maar voor het overige oordeelt het Hof, net als in eerste aanleg (14 maart 2008), dat er wel degelijk sprake is van pesterijen en aanzetten tot haat, discriminatie of geweld. De slachtoffers brachten tal van getuigenissen aan van personen die hun versie van de feiten bevestigden. De afwezigheid van een vaststelling door de politie doet geen afbreuk aan de waarachtigheid van de getuigenissen.

### **Correctionele rechtbank Kortrijk, 4 maart 2009**

NEGATIONISME

Een jonge man brengt hakenkruisen aan op de zijgevel van een huis en vernielt een raam van een vzw. Aangezien hij vroeger reeds veroordeeld was voor gelijkaardige feiten legt de rechtbank hem een hoofdgevangenisstraf op van acht maanden met uitstel gedurende vijf jaar alsook een effectieve boete van 1.100 euro.

### **Arbeidshof Antwerpen, 12 mei 2009**

HANDICAP / GEZONDHEIDSTOESTAND

Het beroep, ingediend door het slachtoffer van het arbeidsongeval dat uiteindelijk ontslagen werd, is gericht tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank te Hasselt dd. 16 oktober 2006. Dit vonnis had reeds

een standpunt ingenomen inzake de opzeggingsvergoeding doch beval een heropening der debatten voor de mogelijke interpretatieproblemen ten aanzien van de antidiscriminatiewet met name: is een verschil in behandeling enkel mogelijk op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste of kunnen andere omstandigheden aanvaard worden als objectieve en redelijke rechtvaardiging. De rechter vraagt zich ook af of het slachtoffer dient beschouwd te worden als persoon met een handicap.

Het Hof motiveert uitvoerig waarom het slachtoffer recht heeft op een opzeggingsvergoeding en gaat even uitvoerig in op de antidiscriminatiewetgeving. Het Hof meent dat een blijvende arbeidsongeschiktheid van 25% geen ziekte is maar een handicap. De discriminatie, in casu het gebrek aan redelijke aanpassing, wordt evenwel niet weerhouden aangezien werkzaamheden in een industriële wasserij sowieso staand werk inhouden. Daarenboven heeft het slachtoffer onvoldoende feiten aangevoerd die een discriminatie zouden doen vermoeden om de verdeling van bewijslast tot stand te brengen.

### **Arbeidsrechtbank Hasselt, 28 mei 2009**

#### **HANDICAP / GEZONDHEIDSTOESTAND**

Het slachtoffer van een arbeidsongeval wordt ontslagen op grond van artikel 58 WAO nog voor de consolidatie intrad. De rechtbank onderzocht of er sprake was van discriminatie op grond van “handicap” (weigeren tot redelijke aanpassing) dan wel op grond van “huidige of toekomstige gezondheidstoestand”. De rechtbank verwerpt het begrip “handicap” aangezien de toestand niet van lange duur is: arbeidsongeschiktheid geconsolideerd op 8% twee maanden na het ontslag. De rechtbank meent dat het ontslagcriterium, namelijk omwille van de langdurige afwezigheid, waardoor de arbeidsorganisatie van de werkgever verstoord werd, de rechtvaardigingstoets doorstaat en er dus geen sprake is van discriminatie.

### **Correctionele rechtbank Brussel, 29 mei 2009**

#### **AFSTAMMING**

Toen in 2003 twee allochtone jongeren amok maakten in het provinciedomein de Halve Maan in Diest, stelde een toenmalig provincieraadslid een algemeen verbod voor waardoor alle allochtone jongeren voortaan de toegang tot alle provinciedomeinen in Vlaams-Brabant geweigerd zouden worden. Hij verspreidde zijn voorstel via een persbericht en verdedigde het in de media omdat je “bij allochtonen natuurlijk wel de gemakkelijker hebt dat ze beter herkenbaar zijn dan andere groepen die overlast veroorzaken” (*sic*).

De rechter verklaarde de ten laste gelegde feiten bewezen (opschorting van de uitspraak van de veroordeling) en stelde dat het voorstel aanzet tot haat, discriminatie en segregatie. Het Centrum dat zich burgerlijke partij stelde, ontving 1 euro schadevergoeding. Het vonnis is definitief.

### **Correctionele rechtbank Brussel, 3 juni 2009**

#### **AFSTAMMING**

Een hiërarchisch hoger geplaatst ambtenaar geeft volgens het slachtoffer misplaatste commentaar betreffende zijn rwandese afstamming in het bijzijn van collega's tijdens een vergadering. De verklaringen lopen evenwel uiteen over de gebruikte bewoordingen. De rechtbank meent dat voor zover de Rwandese volkenmoord werd geciteerd er niet werd aangezet om deze verder te zetten en spreekt de overste vrij.

### **Correctionele rechtbank Mechelen, 8 juni 2009**

#### **AFSTAMMING**

Bij het bezoek aan een bankautomaat ontstaat een woordenwisseling waarbij er slagen vallen. De rechter veroordeelt voor slagen en verwondingen met verzwarende omstandigheden maar gaat, na een summier motivering (één zin, nl. dat de constitutieve bestanddelen niet voorhanden zijn), absoluut niet in op het aspect “aanzetten tot haat, discriminatie of geweld”



hoewel hiervoor getuigenissen voorhanden waren. Het vonnis legt wel de verplichting op tot het volgen van een cursus agressiebeheersing. Het vonnis is definitief.

### **Correctionele rechtbank Charleroi, 15 juni 2009**

HITLERGROET

Tijdens de eedaflegging in de gemeenteraad te Charleroi heeft een verkozen gemeenteraadlid daarbij de Hitlergroet gebracht (arm gestrekt, zwarte handschoen en open handpalm). De rechtbank onderzoekt de beelden en komt tot de vaststelling dat het gebaar inderdaad dient geïnterpreteerd te worden als een fascistische groet. De veroordeelde heeft hoger beroep aangetekend.

### **Correctionele rechtbank Dendermonde, 24 juni 2009**

HITLERGROET

Tijdens een aanvaring met de politie heeft de dader niet alleen de politiemensen zwaar beledigd maar eveneens verschillende kerens, op een openbare plaats, de Hitlergroet gebracht. Gelet op zijn strafrechtelijk verleden en zijn gebrek aan bereidheid om zijn agressie in te tomen krijgt de dader naast een boete een hoofdgevangenisstraf van zes maanden.

### **Arbeidshof Antwerpen, 14 juli 2009**

SYNDICALE OVERTUIGING

Een personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad wordt ontslagen na een petitie per e-mail aangaande de geplande outsourcing van een dienst. Dit zou gebeurd zijn namens de ondernemingsraad doch zonder machtiging. De ontslagen medewerker roept discriminatie in op grond van syndicale overtuiging. Op 23 juni 2009 besluit de arbeidsrechtbank te Antwerpen tot de onontvankelijkheid. Het Arbeidshof meent dat de antidiscriminatiewetgeving hier niet aan te pas komt aangezien het ontslag van een personeelsafgevaardigde op grond van dringende redenen door een andere wetgeving geregeld wordt.

### **Voorzitter eerste aanleg Gent, zoals in kortgeding, 15 juli 2009**

EN

### **Voorzitter eerste aanleg Leuven, zoals in kortgeding, 27 juli 2009**

HANDICAP

Drie ouders, in hoedanigheid van wettelijke vertegenwoordiger van hun minderjarige kinderen, dienen bij de rechtbank van eerste aanleg te Gent een stakingsvordering in wegens het tekort aan tolkenuren voor hun kinderen met gehoorproblemen. In Leuven doet twee weken later een ouderpaar hetzelfde in hoedanigheid van wettelijke vertegenwoordiger van hun minderjarig kind. De dossiers worden ingediend tegen vier scholen en de Vlaamse Gemeenschap. Ze beschouwen het tekort aan tolkuren Vlaamse gebarentaal als een gebrek aan redelijke aanpassingen. Er is een duidelijk tekort aan tolken. Beide voorzitters komen tot het besluit dat aan de scholen niets kan verweten worden, doch de Vlaamse Gemeenschap blijft in gebreke op het vlak van de redelijke aanpassingen.

### **Arbeidshof Brussel, 28 augustus 2009**

AFSTAMMING

De firma Feryn installeert garagepoorten en weigerde om werknemers van vreemde origine aan te werven omdat het cliënteel enkel werknemers van Belgische origine zou wensen. De zaak die een aanvang nam in 2005 werd doorverwezen naar het Europese Hof van Justitie, aangezien het Arbeidshof een aantal prejudiciële vragen had gesteld inzake de interpretatie van de Europese richtlijn 2004/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. In juli 2008 had het Europese Hof verduidelijkt dat een werkgever die publiekelijk zijn intentie te geeft om geen werknemers van vreemde origine aan te werven, zich schuldig maakt aan discriminatie. Het was een belangrijk precedent in de Europese rechtspraak. Het Arbeidshof te Brussel houdt dezelfde redenering aan en beveelt daarom de staking van de discriminatie, alsook de publicatie van het arrest in verschillende dagbladen.

**Correctionele rechtbank Leuven,  
1 september 2009**

**AFSTAMMING**

Een persoon wordt opgenomen op de spoeddienst van een ziekenhuis. Wanneer hij vaststelt dat de spoedarts van Afrikaanse afkomst is weigert hij zich te laten behandelen en geeft hij zijn ongenoegen duidelijk te kennen. Bij verstekvonnis wordt hij veroordeeld wegens aanzetten tot discriminatie, haat of geweld.

**Correctionele rechtbank Aarlen,  
5 oktober 2009 - verzet 11 januari 2010**

**SEKSUELE GEAARDHEID**

Naar aanleiding van een verkeersincident wordt een homoseksueel koppel zwaar beledigd (zowel verwijzing naar hun geaardheid als naar de afkomst van één van hen) in het bijzijn van getuigen. De rechtbank acht de feiten bewezen en kent de slachtoffers een morele schadevergoeding toe (elk 500 euro). De rechtbank benadrukt bij de strafmaat het volledige gebrek aan respect ten aanzien van de slachtoffers alsook het onaanvaardbare karakter van dergelijk gedrag. De dader liet verstek gaan. Uitspraak op verzet bevestigd.

**Correctionele rechtbank Gent,  
13 oktober 2009, 21ste kamer**

**AFSTAMMING**

De rechtbank stelt vast dat het slachtoffer, alsook andere personen, de toegang tot de dancing werden geweigerd nu eens bij gebrek aan lidkaart, dan weer omdat er te veel volk zou zijn alsook omdat ze vroeger amok zouden gemaakt hebben. De uitbater en de portier worden veroordeeld. Er werd hoger beroep aangetekend door de uitbater.

**Correctionele rechtbank Hasselt,  
13 oktober 2009, 13de kamer**

**AFSTAMMING**

Bij de weigering tot toegang van een dancing nemen de portiers hun verantwoordelijkheid op aangezien ze instaan voor de veiligheid. De uitbater is niet betrokken bij elke individuele weigering. De identiteitscontrole, onder meer om de leeftijd na te gaan, treft zowel autochtone als allochtone jongeren. Enerzijds gebeurt het dat gemengde groepen worden geweigerd, anderzijds is het zo dat tal van allochtone jongeren klant zijn van de zaak. Na vastgesteld te hebben dat er geen sprake is van systematische weigering onderzoekt de rechtbank elke situatie afzonderlijk en besluit dat er onvoldoende bewijs is om te spreken van racistische motieven voor de weigering. Het Centrum en het Parket tekenden hoger beroep aan.

**Arbeidsrechtbank Luik,  
14 oktober 2009**

**GESLACHT**

Het slachtoffer heeft een commerciële functie in een interimkantoor. Na haar proefperiode licht ze haar werkgever in over haar zwangerschap. Er wordt haar voorgesteld om een andere functie op te nemen (minder voordelen in natura) wat ze weigert en waarna ze wordt ontslagen. De rechtbank meent dat er een verband is tussen het ontslag en de zwangerschap en veroordeelt de werkgever tot schadevergoeding. Daarnaast wordt de werkgever eveneens veroordeeld tot de betaling van de zes maanden schadevergoeding omwille van discriminatie op grond van geslacht.

**Correctionele rechtbank Antwerpen,  
22 oktober 2009**

**AFSTAMMING**

Beklaagde is uitbater van drie fitnesszalen in het Antwerpse. Volgens een ex-werkneemster worden verschillende tarieven gehanteerd in functie van de afstamming en wordt het personeel opdracht gegeven om geen contact op te nemen voor de gratis proefles. Op het moment van de huiszoeken zijn de prijslijsten evenwel niet terug te vinden. Aangezien de uitbater

in andere vestigingen wel allochtonen heeft als leden besluit de rechtbank dat er geen sprake kan zijn van racisme. Het Centrum tekende hoger beroep aan.

**Jeugdrechtbank Leuven,  
4 november 2009**

ZOGENAAMD RAS

De minderjarige gaf met zijn nieuwsbrief een forum aan denkbeelden van de 'leden' van C.I.B. (Combat iedereen blank) wat onder de omschrijving van artikel 21 viel. De jeugdrechter heeft deze kwalificatie weerhouden, naast artikel 20,4) Antiracisme-wet. Jeugdrechter bekrachtigde daarnaast de overeenkomst met de bemiddelingsdienst en sprak een berisping uit.

**Correctionele rechtbank Brussel,  
27 november 2009**

ZOGENAAMD RAS

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, de MRAX, de Ligue des droits de l'Homme en de Fonds du Logement des familles nombreuses de Wallonie legden klacht neer tegen Marguerite Bastien, Voorzitster van de Front Nouveau de Belgique, de partij zelf en een medewerker wegens diverse geschriften die werden verspreid alsook de inhoud van de website. Na een grondige analyse van het voorhanden zijnde materiaal concludeert de rechtbank dat er inderdaad sprake is van inbreuken op grond van de wet van 30 juli 1981. De veroordeelden tekenden hoger beroep aan.

**Voorzitter rechtbank eerste aanleg  
Charleroi, kortgeding,  
15 december 2009**

RELIGIEUZE OVERTUIGING

Een lerares wiskunde doceert getooid met haar hoofddoek in het gesubsidieerde stadsonderwijs te Charleroi. Wanneer haar andere scholen worden toegekend weigeren de drie directeurs dat ze haar hoofddoek draagt op grond van het neutraliteitsprincipe dat bij decreet is vastgelegd. De voorzitter van de rechtbank meent

dat het gedoogbeleid van de vroegere directeur geen argument is om het neutraliteitsprincipe niet meer toe te passen en dat er geen sprake is van discriminatie.

**Voorzitter rechtbank eerste aanleg  
Brussel, zoals in kortgeding,  
22 december 2009**

RELIGIEUZE OVERTUIGING

Een uitbater van een drankgelegenheid weigert een vrouw te bedienen die een hoofddoek draagt. Hij motiveert zijn houding omwille van mogelijke problemen in de buurt. De rechter vindt daarentegen dat hij de klant gediscrimineerd heeft. De zaak werd aangespannen door het Openbaar ministerie. De rechter beveelt de staking en de aanplakking van de beslissing in de zaak gedurende drie maanden. Het slachtoffer kwam niet regelmatig tussen in de procedure en ontvangt dus geen schadevergoeding.

**Hoofdstuk 5**

# **AANBEVELINGEN**





## I. Werkgelegenheid (overheidssector en privésector)

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-1	<p><b>Overheidssector</b> <b>Leeftijd</b></p> <p>Regels met betrekking tot leeftijd van gewestelijke ambtenaren en gelijkgestelden aanpassen aan de Europese vereisten: wetteksten screenen om ze in overeenstemming te brengen met de voorschriften van Richtlijn 2000/78/EG.</p>	Gemeenschappen en gewesten	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verstuurd naar bestemmingen</li> <li>» In uitvoering</li> <li>» Waals Gewest: invoeren van een diversiteitscharter voor het gewestelijk openbaar ambt</li> </ul>
2009-2	<p><b>Overheidssector en privésector</b> <b>Seksuele geaardheid</b></p> <p>Holebi-werknemers in aanmerking nemen als doelgroep voor een diversiteitsbeleid: charters, specifieke acties enz..</p>	Gemeenschappen en gewesten	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verstuurd naar bestemmingen</li> <li>» In uitvoering</li> <li>» Waals Gewest: invoeren van een diversiteitscharter voor het gewestelijk openbaar ambt</li> <li>» Uitvoeren van een verkennd onderzoek op vraag van het Centrum door HIVA (KULeuven) over dit thema: werksituatie van holebi's die handenarbeid verrichten, een technisch beroep uitoefenen of werken als arbeider. Publicatie voorzien in 2010.</li> </ul>
2009-3	<p><b>Overheidssector en privésector</b> <b>Seksuele geaardheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aanpassen: 'vaderschapsverlof' vervangen door 'geboorteverlof' zodat ook lesbische koppels hiervan kunnen genieten.</li> <li>» Statuut van gewestelijke- en gemeenschapsambtenaren aanpassen zodat bij een geboorte geboorteverlof kan toegekend worden aan ambtenaren met een partner van hetzelfde geslacht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Ministers van Werkgelegenheid, Justitie en Sociale Zaken op federaal niveau en op het niveau van gewesten en gemeenschappen</li> <li>» Vakbonden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verstuurd naar bestemmingen</li> <li>» In uitvoering</li> </ul>

2009-4	<p><b>Overheidssector</b></p> <p><b>Religieuze en levensbeschouwelijke overtuiging /politieke overtuiging; veruiterlijkingen van overtuigingen in de openbare diensten</b></p> <p>De draagwijdte van het neutraliteitsbeginsel voor het openbaar ambt bepalen. Zie de bedenkingen in hoofdstuk 3 in het dossier 'veruiterlijkingen van geloofsovertuiging'.</p>	Parlementen	<p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» <i>PDF-document 'Veruiterlijkingen van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes' en website veruiterlijkingen van overtuigingen.</i></p> <p><b>Downloaden op</b> <a href="http://www.diversiteit.be/veruiterlijkingen">www.diversiteit.be/veruiterlijkingen</a></p>
2009-5	<p><b>Overheidssector en leraren van het gemeenschapsonderwijs</b></p> <p><b>Religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen /politieke overtuigingen:</b></p> <p>Veruiterlijkingen van overtuigingen</p> <p>Regels uitwerken voor veruiterlijkingen van overtuigingen.</p> <p>Zie ook de bedenkingen in hoofdstuk 3 in het dossier 'veruiterlijkingen van geloofsovertuiging'.</p>	<p>» Ministers en staatssecretarissen voor Ambtenarenzaken op federaal niveau en voor de gefedereerde entiteiten</p> <p>» Ministers voor Onderwijs van de gemeenschappen</p> <p>» Alle inrichtende machten van de verschillende onderwijsnetten</p>	<p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» <i>PDF-document 'Veruiterlijkingen van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes' en website veruiterlijkingen van overtuigingen.</i></p> <p><b>Downloaden op</b> <a href="http://www.diversiteit.be/veruiterlijkingen">www.diversiteit.be/veruiterlijkingen</a></p>
2009-6	<p><b>Privésector</b></p> <p><b>Religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen /politieke overtuigingen</b></p> <p>Reglementering van veruiterlijkingen van geloofsovertuigingen.</p> <p>Zie ook de bedenkingen in hoofdstuk 3 in het dossier 'veruiterlijkingen van geloofsovertuiging'.</p>	Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO)	<p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» <i>PDF-document 'Veruiterlijkingen van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes' en website veruiterlijkingen van overtuigingen.</i></p> <p><b>Downloaden op</b> <a href="http://www.diversiteit.be/veruiterlijkingen">www.diversiteit.be/veruiterlijkingen</a></p>
2009-7	<p><b>Overheidssector</b></p> <p><b>Nationaliteit</b></p> <p>Toegang tot het gewestelijk openbaar ambt openstellen voor burgers van buiten de EU of de EER (banen die geen rechtstreekse deelname aan de uitoefening van openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene bepalingen van de Staat of andere openbare instellingen).</p>	Vlaams en Waals Gewest	<p>» Verstuurd naar bestemmingen</p> <p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>- Aanvaarding in eerste lezing door de regeringen van de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest (sessie van 6 mei 2010) van een voorproject van decreet die de nationaliteitsvoorwaarden voor de toegang tot het openbaar ambt van het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap uitbreid. Tekst voor te leggen aan vakbonden.</p>

2009-8	<p><b>Overheidssector en privésector</b> <b>Handicap</b></p> <p>Concretiseren van de plicht tot doorvoeren van redelijke aanpassingen bij langdurige arbeidsongeschiktheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» in werking trede van artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;</li> <li>» goedkeuring van een wet tot interpretatie van het arbeidsrecht die bepaalt dat een arbeidsongeschikte werknemer kan worden beschouwd als een persoon met een handicap die aanspraak op redelijke aanpassingen kan maken (herinschakeling, aangepaste functie, andere baan enz.);</li> <li>» verbod op ontslaan van een werknemer omdat hij langere tijd arbeidsongeschikt is, zonder voorgaand onderzoek van de mogelijkheden tot redelijke aanpassingen;</li> <li>» aanpassing van artikels 58 en 78 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten: verplichting voor de werkgever om de mogelijkheid van redelijke aanpassingen te overwegen voor een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is alvorens de beslissing te nemen hem te ontslaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Federale Minister van Werkgelegenheid en Gelijke kansen</li> <li>» Nationale Arbeidsraad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verstuurd naar bestemmingen</li> <li>» In uitvoering</li> </ul> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In te schrijven in de interprofessionele akkoorden 2011-2013</li> </ul>
2009-9	<p><b>Overheidssector en privésector</b> <b>Sociale inspectie</b></p> <p>Aanpassen van de inspectiedecreten door ‘overheidsinstelling belast met de toepassing van een andere wetgeving’ om een kopie van de onderzoeksverslagen te ontvangen (teneinde te garanderen dat de onderzoeksverslagen van de sociale inspectiediensten worden overgemaakt aan het Centrum).</p>	Gemeenschappen en gewesten	Verstuurd naar bestemmingen
2009-10	<p><b>Overheidssector en privésector</b> <b>Evenredige arbeidsdeelname</b></p> <p>Evaluatie van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit: uitwerken van betrouwbare indicatoren voor de vertegenwoordiging van doelgroepen om de impact van het beleid op de hele arbeidsmarkt te kunnen beoordelen.</p>	Vlaams Gewest	Verstuurd naar bestemming



## 2. Beroepsopleiding

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-11	<p><b>Overheidssector en privésector</b></p> <p><b>Handicap: tolken gebarentaal</b></p> <p>Een duurzame oplossing zoeken voor de problemen met betrekking tot de opleiding en de onaantrekkelijkheid van beroepen die verband houden met gebarentaal.</p>	<p>Franse en Vlaamse Gemeenschap</p>	<p>» Verstuurd naar bestemmingen</p> <p>» In het kader van de samenwerkingsovereenkomsten tussen het Centrum en de Franse Gemeenschap:</p> <p>Opstellen van een overeenkomst tussen de Fédération Francophone des Sourds de Belgique, de Directie voor gelijkheid van kansen in de Franse Gemeenschap en het Centrum</p>

## 3. Huisvesting

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-12	<p><b>Sociale huisvesting</b></p> <p><b>Streefcijfers</b></p> <p>Op lange termijn een verplichting opleggen aan iedere gemeente om een minimumpercentage sociale woningen te bouwen: eventueel streefcijfers opleggen aan de gemeenten en nadenken over sancties wanneer deze verplichting niet wordt nagekomen en over een systeem om het gemeentebestuur te evalueren.</p>	<p>Waals Gewest</p>	<p>» Verstuurd naar bestemming</p> <p>Wordt vervolgd in 2010</p>
2009-13	<p><b>Sociale huisvesting</b></p> <p><b>Sociale Mix</b></p> <p>Met de betrokken partijen nadenken over de sociale mix in sociale woningen: discriminatie voorkomen (nauwer samenwerken met OCMW's).</p>	<p>Vlaams, Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest</p>	<p>» Verstuurd naar bestemmingen</p> <p>» In uitvoering</p> <p>» Uitvoering van een verkennend onderzoek op vraag van het Centrum door de Erasmus Hogeschool Brussel met als titel: 'Diversiteit en discriminatie bij sociale huisvesting: kritisch onderzoek van de 'sociale mix'. Publicatie voorzien in 2010.</p>

2009-14	<p><b>Sociale huisvesting</b></p> <p><b>Wooncode</b></p> <p>Evaluatie van de daadwerkelijke impact van het taalstimulerings-beleid van de Wooncode (statistieken, monitoring, enz.).</p>	Vlaams Minister voor Huisvesting	» Verstuurd naar bestemming Wordt vervolgd in 2010
2009-15	<p><b>Sociale huisvesting</b></p> <p><b>Persoon met een handicap</b></p> <p>Verruiming van de definitie van het begrip persoon met een handicap in het besluit van de Waalse regering van 6 september 2007 tot organisatie van de verhuur van woningen beheerd door de Waalse huisvestings-maatschappij.</p>	Waals Minister voor Huisvesting	» Verstuurd naar bestemmingen Wordt vervolgd in 2010

## 4. Onderwijs

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-16	<p><b>Inclusief onderwijs</b></p> <p><b>Handicap</b></p> <p>Inclusief onderwijs organiseren en steunen, zodat leerlingen met specifieke behoeften of met een handicap zo veel mogelijk in het reguliere onderwijs school kunnen lopen.</p>	Duitstalige, Franse en Vlaamse Gemeenschap	<p>» Verstuurd naar bestemmingen</p> <p>» In uitvoering</p> <p>» In het kader van de samenwerkingsovereenkomst tussen het Centrum en de Franse Gemeenschap: verstuurd naar AWIPH, naar de Ligue des Droits de l'Enfant en naar de Délégué Général aux Droits de l'Enfant (Franstalige Kinderrechten-commissaris).</p> <p>» Opzetten van een samenwerking met AWIPH, de Services d'Aide Individuelle (SAI) en de Services d'Aide Précoce (SAP) en de Franse Gemeenschap in het licht van het decreet van 5 februari 2009 houdende de opvang van kinderen en adolescenten met specifieke behoeften in het leerplichtonderwijs.</p> <p>» Doelstelling: uitwerken in de loop van 2010 van opleidings- en bewustmakingsmodules voor schooldirecteurs of andere partijen binnen de schoolstructuur (CPMS enz.) in het kader van de opvangplannen voor kinderen met specifieke behoeften.</p>

2009-17	<p><b>Seksuele diversiteit op school</b> <b>Seksuele geaardheid</b></p> <p>Doorgaan met de verspreiding van werk-instrumenten en opleidingen voor leraren zodat ze de kwestie van respect voor seksuele diversiteit kunnen aankaarten en elke vorm van homofobie op en buiten de school kunnen voorkomen.</p>	Duitstalige, Franse en Vlaamse Gemeenschap	<p>» Verstuurd naar bestemmingen</p> <p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» In de Franse Gemeenschap: Opzetten van een werkgroep op het kabinet Gelijkheid van kansen;</p> <p>» opnieuw aanbieden van een opleiding en het werkinstrument ‘Combattre l’homophobie - Pour une école ouverte à la diversité’;</p> <p>» bijzondere aandacht voor de groep van LGBT in het algemene project ter bestrijding van zelfmoord bij jongeren.</p>
2009-18	<p>Interculturaliteit op school</p> <p>In de lessen geschiedenis en aardrijkskunde aandacht besteden aan de geschiedenis van vreemde volkeren en culturen en aan het verhaal van migratie en verbanning.</p>	Duitstalige, Franse en Vlaamse Gemeenschap	Verstuurd naar bestemmingen
2009-19	<p><b>Commissie Discriminatie</b></p> <p>Een ‘Commissie discriminatie’ (naar analogie met de Commissie leerlingenrechten) oprichten die bevoegd is om alle meldingen van discriminatie (alle criteria) of ongelijkheid van kansen in de onderwijssector te behandelen.</p>	Vlaamse Gemeenschap	Verstuurd naar bestemming
2009-20 en 21	<p><b>Religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen /politieke overtuigingen</b> <b>Veruiterlijkingen van overtuiging door leerlingen.</b></p> <p>Zie ook de bedenkingen in hoofdstuk 3 in het dossier ‘veruiterlijkingen van geloofs-overtuiging’.</p>	<p>» Ministers van Onderwijs</p> <p>» Raad van Gemeenschaps-onderwijs</p>	<p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» <i>PDF-document ‘Veruiterlijkingen van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes’ en website veruiterlijkingen van overtuigingen.</i></p> <p><b>Downloaden op</b> <a href="http://www.diversiteit.be/veruiterlijkingen">www.diversiteit.be/veruiterlijkingen</a></p>

2009-22	<p><b>Universitair of niet-universitair hoger onderwijs (vrij of gemeenschaps-onderwijs)</b></p> <p>Het Centrum pleit ervoor om geen beperkingen op te leggen aan studenten om uit te komen voor hun overtuiging.</p>	<p>- Vlaamse hogescho- lenraad (VLHORA)</p> <p>» Vlaamse Inter- universitaire Raad (VLIR)</p> <p>» Service général des hautes écoles et de l'Enseignement artistique supérieur</p> <p>» Conseil Inter- universitaire de la Communauté fran- çaise (CIUF)</p>	<p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» <i>PDF-document 'Veruiterlij- kingen van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes' en website veruiterlijkingen van over- tuingen.</i></p> <p><b>Downloaden op</b> <a href="http://www.diversiteit.be/veruiterlijkingen">www.diversiteit.be/veruiterlijkingen</a></p>
2009-23	<p><b>Religieuze en levensbeschouwelijke over- tuigingen /politieke overtuigingen</b></p> <p><b>Veruiterlijkingen van overtuigingen door godsdienstleraren.</b></p> <p>Zie ook de bedenkingen in hoofdstuk 3 in het dossier 'veruiterlijkingen van geloofs- overtuiging'.</p>	<p>Minister(s) van het Gemeenschaps- onderwijs</p>	<p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» <i>PDF-document 'Veruiterlij- kingen van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes' en website veruiterlijkingen van over- tuingen.</i></p> <p><b>Downloaden op</b> <a href="http://www.diversiteit.be/veruiterlijkingen">www.diversiteit.be/veruiterlijkingen</a></p>
2009-24	<p>Systeem van overgangsklassen evalueren.</p>	<p>Franse Gemeen- schap</p>	<p>Verstuurd naar bestemming</p>

## 5. Lokale besturen

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-25	<p><b>Mainstreaming van gelijkheid</b></p> <p>Mainstreaming van gelijkheid in gemeenten ondersteunen en aanmoedigen: lokale besturen bewust maken van de maatregelen die nodig zijn om diversiteit te bevorderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in het lokale beleid;</li> <li>- in de lokale diensten;</li> <li>- in overleg met de bevolking.</li> </ul> <p>Verspreiding van de gids: 'Gelijke kansen als mainstreaming in het lokaal beleid - Groot gelijk', Centrum voor gelijkheid van kansen, 2008.</p>	<p>» Vlaams, Waals en Brussels Hoofdstede- lijk Gewest</p> <p>» Verenigingen voor Steden en Gemeenten (UVCW, VVSG, AVCB)</p>	<p>» Verstuurd naar bestemmingen</p> <p>» In uitvoering</p> <p>» Waals Gewest:</p> <p>In het kader van de samenwer- kingsovereenkomst tussen het Centrum en het Waals Gewest:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisatie door het Centrum van drie seminars 'Agir contre la discrimination';</li> <li>- Verspreiding diversiteits-koffertjes;</li> <li>- Deelname aan het vormings- project van de Handicontacts (deskundige personen m.b.t. handicap in de gemeenten) - 8 sessies in 2009.</li> </ul>

2009-26	<p><b>Leeftijd</b></p> <p>Verbod op middelen tegen hangjongeren via het gemeentelijk reglement.</p>	Vlaams, Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Verstuurd naar bestemmingen
2009-27	<p><b>Woonwagenebewoners</b></p> <p>» Gewestplan voor de aanleg van staanplaatsen uitwerken met de gemeenten om versnippering te vermijden.</p> <p>» Met bestaande verenigingen het inzetten en opleiden van bemiddelaars organiseren om gezinnen te volgen op het vlak van gezondheid en onderwijs en om hen vertrouwd te maken met de fundamentele rechten van personen, zoals bepleit door internationale organisaties.</p>	Vlaams, Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Verstuurd naar bestemmingen
2009-28	<p><b>Religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen /politieke overtuigingen</b></p> <p><b>Veruiterlijkingen van overtuigingen</b></p> <p>Op lokaal niveau burgers informeren over het bestaan van politiereglementen op het vlak van identificatie en over de omzendbrieven betreffende de fotografie die op identiteitskaarten voorkomen.</p> <p>Zie ook de bedenkingen in hoofdstuk 3 in het dossier 'veruiterlijkingen van geloofsovertuiging'.</p>	Verenigingen voor Steden en Gemeenten (UVCW, VVSG, AVCB)	<p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» <i>PDF-document 'Veruiterlijkingen van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes' en website veruiterlijkingen van overtuigingen.</i></p> <p><b>Downloaden op</b> www.diversiteit.be/veruiterlijkingen</p>
2009-29	<p><b>Veiligheidsregels voor alle officiële documenten uniformiseren (paspoort, rijbewijs en identiteitskaart).</b></p> <p>Zie ook de bedenkingen in hoofdstuk 3 in het dossier 'veruiterlijkingen van geloofsovertuiging'.</p>	<p>» Federale minister van Buitenlandse Zaken</p> <p>» Federale minister van Binnenlandse Zaken</p> <p>» Staatssecretaris van Mobiliteit</p>	<p>» In uitvoering</p> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <p>» <i>PDF-document 'Veruiterlijkingen van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes' en website veruiterlijkingen van overtuigingen.</i></p> <p><b>Downloaden op</b> www.diversiteit.be/veruiterlijkingen</p>

## 6. Toegankelijkheid

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-30	<p><b>Alle openbare gebouwen volledig toegankelijk maken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Controle en verbetering van de bestaande regels.</li> <li>» Toegankelijkheid van overheidsgebouwen onderzoeken.</li> <li>» Infosessies en opleidingen voor ambtenaren die instaan voor het afleveren van stedenbouwkundige vergunningen over de wettelijke vereisten op het vlak van toegankelijkheid.</li> </ul>	<p>Vlaams, Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest</p>	<p>- Verstuurd naar bestemmingen Wordt vervolgd in 2010</p>
2009-31	<p><b>Toegankelijkheid van verkiezingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Aangepaste versies van het programma van politieke partijen (bijvoorbeeld websites toegankelijk voor slechtzienden, brochures in 'easy-to-read' versies, enz.).</li> <li>» Toegankelijke informatie over het verkiezingsproces: websites van overheden, sensibilisering van de gemeenten, contactpersonen bij de gemeente, doelgerichte informatie voor belanghebbers.</li> <li>» Toegankelijkheid van kiesbureaus en aanpassing van de stembokjes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Vlaams, Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest</li> <li>» Politieke partijen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verstuurd naar bestemmingen met het oog op de regionale verkiezingen van 2009.</li> <li>» Aanbeveling hernieuwd naar aanleiding van de federale verkiezingen van 13 juni 2010.</li> <li>» Audiovisuele sector: tussenkomen van het Centrum bij de Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (Franse Gemeenschap) om redelijke aanpassingen voor personen met een handicap door te voeren tijdens verkiezingscampagnes (informatie voor iedereen toegankelijk).</li> </ul>
2009-32	<p><b>Het toegankelijk maken van schoolgebouwen</b></p> <p>Opnemen in Publiek Privaat Partnerschap (Partenariat Public Privé) voor alternatieve vormen van financiering voor de renovatie en het onderhoud van schoolgebouwen – in alle netwerken – uitwerken van toegankelijkheidsprojecten voor scholen.</p>	<p>Franse Gemeenschap</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Wordt opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst met de Franse Gemeenschap.</li> <li>» Deelname aan de raad van bestuur van het project CAP 48: elk jaar twee scholen toegankelijk maken, cofinanciering CAP 48 en overheid (FG en CG).</li> </ul>

## 7. Toegang en deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteiten die voor het publiek toegankelijk zijn

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-33	<p><b>Audiovisuele sector en media</b></p> <p>Uitwerken van een beleid om minderheden in de media aanwezig te laten zijn en aan bod te laten komen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» empirische studies;</li> <li>» uitwerken van een gemeenschappelijke code voor uitgevers van omroepdiensten om diversiteit te bevorderen;</li> <li>» uitwerken van gedragscodes voor audiovisuele beroepsorganisaties over de behandeling van informatie over minderheden en diversiteit in het algemeen.</li> </ul>	<p>Duitstalige, Franse en Vlaamse Gemeenschap</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verstuurd naar bestemmingen</li> <li>» In uitvoering</li> </ul> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Voor de Franse Gemeenschap: in het kader van de samenwerkingsovereenkomst werkt het Centrum mee aan het project van de minister van Cultuur en Gelijke Kansen: 'Egalité et diversité dans les médias' (Gelijkheid en diversiteit in de media).</li> </ul>

## 8. Goederen en diensten

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-34	<p><b>Verzekeringen</b></p> <p><b>Gezondheids-toestand /handicap</b></p> <p>De verzekeraar garanderen van mensen met een verhoogd gezondheidsrisico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Minister van Financiën</li> <li>» Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid</li> <li>» Minister van Werk en Gelijke kansen</li> <li>» Staatssecretaris voor Personen met Handicap</li> <li>» Minister voor Ondernemen en vereenvoudigen</li> <li>» Beroepsvereniging van verzekeringsondernemingen, Assuralia</li> <li>» Ombudsman verzekeringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Verstuurd naar bestemmingen</li> <li>» In uitvoering</li> </ul> <p>Wordt vervolgd in 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Wet van 21 januari 2010 tot wijziging van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst wat de schuldsaldoverzekeringen voor personen met een verhoogd gezondheidsrisico betreft.</li> <li>» Nieuwe aanbevelingen van het Centrum wat betreft de uitvoering van de wet van 21 januari 2010.</li> <li>» Organiseren van een ontmoeting met de minister van Financiën.</li> <li>» Follow-up van vergaderingen met CBFA: meewerken aan een gedragscode voor verzekeraars.</li> </ul>

## 9. Internationale wetgeving

N°	Onderwerp	Bestemmingen	Follow-up - Uitvoering
2009-35	VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap Aanduiding van een instantie voor de follow-up.	Staatssecretaris voor Personen met een Handicap	» Aanduiding van instantie voor de follow-up. » Nog geen politieke beslissingen.

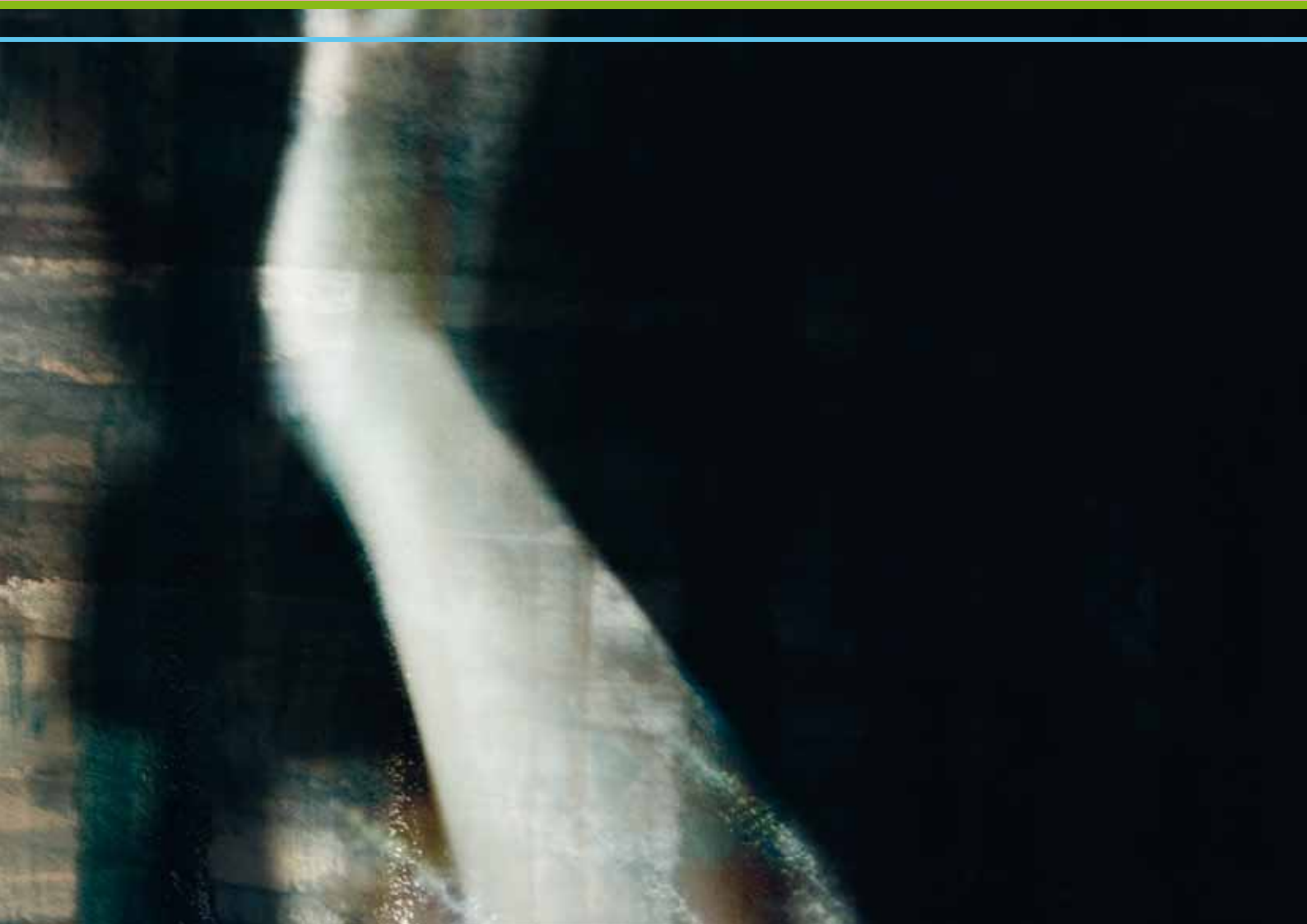




**Hoofdstuk 6**

# **VORMING**





## 1. Vorming: een oplossing in de strijd tegen discriminatie?

Het is verleidelijk om deze vraag met 'ja' te beantwoorden, maar wij moeten realistisch blijven. Vorming is een bouwsteen voor het diversiteitsbeleid dat de overheden voeren om discriminatie te bestrijden. Het komt erop aan om deze steen zo vorm te geven dat hij perfect is afgestemd op zijn publiek en de betrokkenen de nodige werkinstrumenten aanreikt om goed

Dankzij deze acties blijft het Centrum op de hoogte van wat er op het terrein gebeurt en kan het voor elke sector in kaart brengen met welke moeilijkheden en problemen die in de strijd tegen discriminatie af te rekenen heeft.

te blijven bouwen aan een thema dat voortdurend in beweging is.

Eén van de taken van het Centrum bestaat erin om binnen zijn bevoegdheidspakket acties met betrekking tot vorming, informatie en bewustmaking aan te bieden.

Dankzij deze acties blijft het Centrum op de hoogte van wat er op het terrein gebeurt en kan het voor elke sector in kaart brengen met welke moeilijkheden en problemen die in de strijd tegen discriminatie af te rekenen heeft.

Alle medewerkers van het Centrum verzorgen infosessies en **bewustmakingscampagnes**, vooral over de **wetten ter bestrijding van discriminatie** en over **diversiteit**. Aan de hand van concrete gevallen maken zij hun doelgroep vertrouwd met de wettelijke basis zodat ze gevallen van discriminatie snel herkennen en weten hoe ze die kunnen voorkomen of bestrijden. Het is ook heel belangrijk de actoren uit de werkgelegenheids-, de huisvestings- en de onderwijssector vertrouwd te maken met diversiteit.

Het Centrum geeft ook vormingen aan werkgevers en werknemers op de werkvloer. Het is bedoeling om de nieuw verworven kennis in de praktijk toe te passen, zowel op individueel vlak als op het vlak van de onderneming. Het gaat echter niet alleen om de **theoretische verworvenheden** of de pedagogische doelmatigheid – als daarmee al rekening wordt gehouden – maar ook om het omzetten of het vermogen van de deelnemers om datgene wat ze hebben geleerd toe te passen in de praktijk. Het Centrum focust op vormingen met een impact, met andere woorden vormingen die bijdragen tot de ontwikkeling van een organisatie. Op dat niveau moeten de nodige impulsen en steun worden gegeven, zodat de professionals over de nodige instrumenten beschikken om vooruitgang te boeken op het vlak van diversiteit en het bestrijden van alle vormen

van discriminatie, zowel binnen de organisatie als daarbuiten. In gesprekken met de deelnemers wordt de organisatiestructuur blootgelegd. De banden en samenwerking tussen personen, tussen groepen en tussen personen onderling, groepen en de organisatie, worden bespreekbaar gesteld.

Tijdens een vorming kan het Centrum deskundigen gedurende één tot drie dagen begeleiden. De thema's hangen af van de vraag, de pakketten worden 'op maat' gemaakt. Een thema waarnaar vaak wordt gevraagd, is diversiteit: overheidsdiensten, bedrijven of verenigingen tekenen een diversiteitscharter (op federaal niveau is er het diversiteitslabel), maken diversiteitsplannen met de hulp van een consultant (elk gewest heeft zijn eigen tussenpersonen) en binnen dit proces hebben vormingen hun plaats. Kaderleden komen vaak het eerst aan bod: zij zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de werkrelaties, het respect voor verschillen en een rechtvaardige werkorganisatie. Tijdens de vorming wordt tijd gemaakt om na te denken over het omgaan met diversiteit in de diensten of met het publiek. Daarnaast wordt er ook informatie verstrekt over de wetgeving aan de hand van concrete situaties die zich in de organisatie hebben voorgedaan. Naar gelang de wens van de opdrachtgever kan het accent worden gelegd op het beheersen van conflicten of op één van de beschermde criteria: handicap, homoseksualiteit, religieuze overtuiging, enz. Organisaties die geen diversiteitsplan hebben, hebben **vaak vragen over interculturaliteit**, vooroordelen en discriminerend gedrag. In zulke gevallen onderzoeken wij grondig of een vorming daar wel relevant is, omdat een vorming al te vaak beschouwd wordt als de oplossing voor structurele disfuncties.

In 2009 heeft het Centrum vooral vormingen voor overheidsdiensten verzorgd (66,5%), vooral aan politiediensten in het kader van een bijzondere overeenkomst met de federale politie. Voorts waren er ook vormingen voor ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor diversiteitsplannen, ambtenaren die controles van de arbeidsmarkt uitoefenen (inspectiediensten) en gemeenteamttenaren.

In de maatschappelijke sector verzorgde het Centrum heel wat vormingen (19,5%) voor vakbonden. Een andere, uiterst complexe sector waar de vraag heel groot is, is die van de thuishulp: zowel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als in Vlaanderen werden heel

wat vormingen geven. Daarnaast zijn er de vormingen in het bedrijfsleven (13,5%). Het accent lag daar vooral op de omgang met klanten en op personeelsmanagement.

Het Centrum heeft in 2009 meer dan 2000 personen opgeleid, waaronder bijna 800 politieagenten. De belangrijkste thema's waren: interculturele communicatie (37%), wetten ter bestrijding van racisme en discriminatie (26%) en diversiteit (23%). De meeste vormingen werden in Brussel gegeven (56%), maar het Centrum ging ook vaak aan de slag in de provincies Antwerpen (12%) en Luik (12%).

## VOORBEELD

### *Diversiteitsbeleid bij de federale politie*

Op de Nationale School voor Officieren stond dit jaar de nieuwe cursus 'diversiteitsbeleid' op het programma. Deze vorming kadert in een ruimer beleid bij de politie en is bestemd voor officieren die de leiding hebben over een team. De samenstelling van het politiepersoneel is, net als in andere beroepscategorieën, geëvolueerd: meer vrouwen in de teams, het opheffen van het taboe over homoseksualiteit in de commissariaten, meer politiemensen van niet-Europese afkomst, enz. Alle teamoversten moeten met deze diversiteit kunnen omgaan. Twee dagen lang krijgen de deelnemers de nodige instrumenten aangereikt, zodat ze beter begrijpen welke uitdagingen diversiteit met zich mee brengt voor de samenleving en voor de politiediensten. Na de vorming zijn ze beter in staat om het hoofd te bieden aan de eventuele weerstand en spanningen die deze diversiteit binnen werkverbanden teweeg kan brengen.

Een korte inleiding over de wetten ter bestrijding van racisme en discriminatie maakt de deelnemers vertrouwd met het bestaande wettelijke kader in België. Ze worden ook op de hoogte gebracht van de initiatieven van de dienst 'gelijkheid en diversiteit' binnen de federale politie en van de meerwaarde van dit beleid. Wat het omgaan met spanningen en weerstand betreft, kan er geen pasklare oplossing worden aanbe-

den. Het Centrum tracht de nodige instrumenten aan te reiken om de problemen beter te onderkennen: de alomtegenwoordigheid van stereotypen en hun invloed op onze houding en de complexiteit van communicatie komen in praktische oefeningen en rollenspellen aan bod.

Er wordt veel aandacht besteedt aan de analyse van concrete teamsituaties. Door te werken in groepen kunnen de verschillende manieren om een probleem aan te pakken tegen elkaar worden afgewogen. Heel veel aandacht gaat naar wat de deelnemers te vertellen hebben. Hun verhaal wordt dan theoretisch omkaderd.

## Hoofdstuk 7

# HET CENTRUM NETWERKT





# I. NATIONAAL





## 1.1. Meldpunten in Vlaanderen

### 1.1.1. Inleiding

De beslissing van de toenmalige Minister voor Gelijke Kansen ter oprichting van veertien meldpunten zoals voorzien in artikel 42 van het decreet<sup>107</sup> houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid komt tegemoet aan de verwachting van Europa om voor alle burgers de toegankelijkheid en opvolging te garanderen van meldingen met betrekking tot racisme en discriminatie. Het Centrum is dan ook verheugd dat Vlaanderen deze verwachting verder ernstig neemt en de Minister van Gelijke Kansen daartoe middelen ter beschikking stelt aan de centrumsteden en Brussel. Het Centrum wil zijn expertise en kennis ter beschikking stellen van de Vlaamse overheid om de werking en uitbouw van de meldpunten discriminatie vlot en kwaliteitsvol te laten verlopen. Daartoe sloot het Centrum in 2009 een overeenkomst met Gelijke Kansen Vlaanderen rond volgende punten.

### 1.1.2. Zes dagen opleiding en stage

Het Centrum peilde via een vragenlijst naar de specifieke behoeften en noden van de meldpuntmedewerkers. De medewerkers van de meldpunten volgden in het najaar van 2009 zowel een inhoudelijke opleiding als een vorming over het nieuwe dossierbeheerssysteem dat het Centrum ontwikkelde 'Metis'.<sup>108</sup>

### 1.1.3. Ondersteuning / Helpdeskfunctie

Het is duidelijk dat elk meldpunt discriminatie baat heeft bij een partner die zowel ondersteuning kan geven op het inhoudelijke vlak (bestrijden van discriminaties), als begeleiding kan aanbieden bij het werken met het dossierbeheerssysteem. Het Centrum werkt aan gelijkaardige dossiers als de meldpunten en beschikt over deskundigheid in de materie. Het is bij uitstek geschikt om deze ondersteuning te bieden.

### 1.1.4. Registratie

De meldingen die bij de meldpunten zullen terecht komen, zijn te beschouwen als een indicator voor het voorkomen van discriminatie in Vlaanderen. De aansluiting van de meldpunten discriminatie op een nieuw dossierbeheerssysteem van het Centrum in 2009-2010 ('Metis') zal toelaten om rapporten op te stellen op zowel het niveau van het meldpunt als voor alle meldpunten samen. Belangrijke parameters zijn het beleidsdomein, de doelgroepen en de meldpunten. De rapporten worden samengesteld door aggregatie van de gegevens uit de verschillende meldpunten.

### 1.1.5. Inbreng van expertise

De expertise van het Centrum wordt gebruikt bij de uitbouw van lokale preventieve acties die via een netwerk tot stand komen:

- » verdere uitbouw van het horecaoverleg onder auspiciën van het meldpunt discriminatie Leuven. Uitbaters, portiers en klanten werden via een ludieke campagne geïnformeerd over de wetgeving ter bestrijding van discriminatie;
- » het Centrum is voorzitter van het netwerk in Antwerpen ter bestrijding van discriminatie in de sector werkgelegenheid.

107 Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid.

108 Zie Hoofdstuk 2: Cijfers.

## 1.2. Samenwerkingsovereenkomsten met het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap

Na de goedkeuring van de wetten ter bestrijding van discriminatie in Wallonië (06/11/2008) en in de Franse Gemeenschap (12/12/2008), werden twee samenwerkingsovereenkomsten getekend (2009) tussen deze entiteiten en het Centrum (en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen). Die overeenkomsten verlenen het Centrum de bevoegdheid om:

1. individuele gevallen van discriminatie te behandelen op basis van een van de beschermde criteria in de decreten ter bestrijding van discriminatie<sup>109</sup>. Het Centrum heeft een werkgroep opgericht om een coherente procedure uit te werken voor de behandeling van individuele meldingen waaraan alle institutionele partijen van de beide entiteiten meewerken.

2. adviezen en aanbevelingen voor de overheden van de beide entiteiten te formuleren. Hierbij zijn drie samenwerkingsverbanden belangrijk<sup>110</sup>:

» met het Waalse openbare ambt om personen met een handicap beter in te schakelen ('plan H').

» met AWIPH en de Services d'Aide Individuelle (SAI) en de Services d'Aide Précoce (SAP) in het kader van het decreet van 5 februari 2009 over de inschakeling van kinderen en adolescenten met specifieke behoeften in het leerplichtonderwijs<sup>111</sup>.

» met de algemene administratie van het onderwijzend personeel en met de Ombudsman van de Franse Gemeenschap wat betreft de aanpassing van de werkplek van onderwijzend personeel met een handicap.

3. informatie- en bewustmakingscampagnes uitwerken voor het publiek, het personeel van de diensten van de Waalse regering en van de diensten die ermee samenhangen. In dit verband heeft het Centrum samen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen:

» drie sensibiliserings- en infodagen voor lokale Waalse ambtenaren georganiseerd;

» een bewustmakingscampagne opgezet met als titel: 'La discrimination s'arrête ici'<sup>112</sup>. Op 1 februari 2010 gaven de ministers Eliane Tilleux en Fadila Laanan officieel het startschot voor deze campagne die in 2009 werd uitgewerkt<sup>113</sup>.



109 De cijfers vindt u in het activiteitenverslag van de samenwerkingsakkoorden dat, weliswaar enkel in het Frans, beschikbaar is op de website van het Centrum: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), rubriek "Publicaties".

110 Meer informatie vindt u in het activiteitenverslag van de samenwerkingsakkoorden op de website van het Centrum: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), rubriek "Publicaties".

111 Decreet van 5 februari 2009 houdende bepalingen inzake het gespecialiseerd onderwijs en de opvang van kinderen en adolescenten met specifieke behoeften in het leerplichtonderwijs (B.S. 10 april 2009).

112 Zie [www.stop-discrimination.be](http://www.stop-discrimination.be).

113 Meer informatie is beschikbaar in het activiteitenverslag van de samenwerkingsakkoorden dat, weliswaar enkel in het Frans, beschikbaar is op de website van het Centrum: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), rubriek "Publicaties".

### **1.3. Overeenkomst met het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid in Brussel**

In het kader van de Brusselse ordonnanties ter bestrijding van discriminatie op de werkvloer heeft het Centrum in december 2009 een nieuwe samenwerkingsovereenkomst gesloten met Actiris via het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid. In deze overeenkomst worden de samenwerkingsmodaliteiten tussen het Centrum en het Pact vastgelegd met betrekking tot:

- » strijd tegen discriminatie bij aanwerving - het Centrum fungeert op grond van zijn expertise op initiatief van het Pact als centraal meldpunt voor meldingen en voor de behandeling ervan;
- » diversiteitsbeleid, centrale rol van het Pact;
- » ondersteuning voor de goedkeuring van wetten ter bestrijding van discriminatie buiten de sector van de werkgelegenheid;
- » interfederale dimensie.

## 2. INTERNATIONAAL



## 2.1. Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie (juli – december 2010)

2009 was het jaar waarin geanticipeerd werd op het nakende Belgische voorzitterschap van de Europese Unie (juli – december 2010).

Als antwoord op de tweede prioriteit uit de Vichy Verklaring en de daaropvolgende European Council Conclusions, heeft het Centrum als Belgisch Contact Point on Integration voorgesteld om in het kader van het komende voorzitterschap een Expert Conference on European Integration Modules te houden (december 2010). Het Centrum verenigt daartoe de bevoegde ministers en hun overheden in een samenwerkingsverband ter voorbereiding op dit evenement. De conferentie beoogt gestalte te geven aan de eerste Europese reflecties over het concept van integratiemodules en wordt daarbij gesteund door de Europese Commissie.

Verder is het Centrum als National Contact Point van de European Migration Network (NCP – EMN) ook gestart met de voorbereidingen op een Europese Conferentie inzake longitudinale opvolging (september 2010)<sup>114</sup>.

Ten slotte steunde het Centrum in 2009 de federale Minister voor Gelijke Kansen bij de inhoudelijke voorbereidingen van de vierde Europese Equality Summit (november 2010).

## 2.2. Durban II

De Verenigde Naties organiseerden in april 2009 te Genève de opvolgingsconferentie van Durban (Durban II).

Hoewel de eindverklaring van Durban II voor sommigen te consensueel, weinig doeltreffend, of zelfs gerecycleerd zou zijn, wenst het Centrum toch de volgende elementen te benadrukken.

- » Eerst en vooral vormt deze verklaring een gezamenlijk uitgangspunt. Dat is niet te verwaarlozen in een geglobaliseerde wereld.
- » Vervolgens haalt de vrijheid van meningsuiting de

bovenhand. Het principe van het bekritisieren van religies is niet aanvaard. Dat was het standpunt dat het Centrum verdedigde. Het is namelijk mogelijk te strijden tegen racisme en tegelijk de vrijheid van meningsuiting te vrijwaren die kwetsende, choquerende of verontrustende uitlatingen kan impliceren.

- » Daarnaast herinnert de conferentie eraan dat de Holocaust nooit vergeten mag worden.
- » Ten slotte betekenen andere punten van de verklaring een stap vooruit, meer bepaald de specifieke aandacht voor het statuut van de Roma en zigeuners, het belang dat gehecht werd aan het delen van goede voorbeelden, enz.

Uiteraard bevestigt deze verklaring opnieuw grote principes (*'individuen vormen één grote familie, rijk door haar diversiteit'*) en verwerpt scherp iedere doctrine van raciale superioriteit.

Alle aanwezige lidstaten zijn het erover eens dat de eindverklaring van Durban II een goede werkbasis is om op nationaal niveau het werk dat gestart is tijdens Durban I op te volgen en te verdiepen. Dat moet een moreel engagement bij iedereen teweegbrengen om concrete maatregelen met het oog op het uitroeien van problemen op basis van racisme, xenofobie en intolerantie te nemen.

Het Centrum legt er de nadruk op dat België in dit opzicht nog steeds niet beschikt over een nationaal actieplan tegen racisme.

## 2.3. FRA: Het Bureau van de Europese Unie voor de Grondrechten

Het FRA, opgericht door de Verordening (EG) Nr. 168/2007, kende in 2009 zijn eerste volledige werkjaar. De Belgische vertegenwoordiging bleef ongewijzigd: de directie van het Centrum zetelt in de Raad van bestuur en het Centrum is tevens de Belgische partner voor RAXEN (het informatienetwerk voor racisme); de verbindingsfunctionarissen zijn vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Justitie en de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking; Een professor van de K.U.Leuven zetelt in het Wetenschappelijk Comité en een andere is de Belgische vertegenwoordiger voor FRALEX (het netwerk van juridische experts).

<sup>114</sup> Zie Jaarverslag 'Migratie 2009', Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, pp. 14-15.

Het FRA heeft drie opdrachten: verzamelen en analyseren van data en van informatie; advies geven aan

## **2.4. RAXEN: Het netwerk van nationale contactpunten 'Racisme en Xenofobie'**

Zoals ieder jaar heeft het RAXEN-netwerk in 2009 opnieuw in alle lidstaten van de Europese Unie gegevens verzameld over racisme en xenofobie. Deze gegevens vormen het uitgangspunt voor het jaarverslag van het Bureau van de Europese Unie voor de Grondrechten (FRA). Het Centrum heeft hieraan als Belgisch nationaal contactpunt meegewerkt.

Welke opmerkelijke feiten en doorslaggevende initiatieven hebben het jaar 2009 gekenmerkt? Het aantal meldingen over haat op het internet is sterk gestegen in de statistieken van het Centrum en van de Mouvement contre le Racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX). Het Centrum heeft in 2009 ook een sterke toename van meldingen over antisemitisme moeten registreren – vele ervan in de tijdelijke context van de Israëlische militaire actie in Gaza in het begin van het jaar.

Wat betreft werkgelegenheid heeft de Vlaamse 'Inspectie Werk en Sociale Economie' (IWSE) in 2009 een overeenkomst met het Centrum gesloten om discriminatie op de werkvloer meer proactief te bestrijden. Via het nieuw opgerichte online klachtenbureau ([www.werk.be/meldpunt.htm](http://www.werk.be/meldpunt.htm)) kunnen nu op een eenvoudige manier meldingen over discriminatie op de werkvloer aangegeven worden. Data van de VDAB, Forem en Actiris geven aan dat gedurende de economische crisis in 2009 meer allochtonen dan autochtonen werkloos geworden zijn. Dit is temeer zorgwekkend omdat een OESO-rapport in 2009 aantoonde dat in België in vergelijking met andere OESO-landen buitenproportioneel veel allochtonen enkel tijdelijke werkcontracten hebben.<sup>115</sup>

Op het gebied van huisvesting heeft de Raad van Europa opnieuw aanbevolen de Vlaamse Wooncode te herzien.<sup>116</sup> Een steekproef van de Brusselse organisatie 'comité ALARM' bevestigde het feit dat discriminatie op de huisvestingsmarkt nog altijd een probleem is in België. In deze test, die door het Centrum methodologisch ondersteund werd, reageerde ALARM op 101 woningadvertenties en registreerde in 28 gevallen raciale discriminatie.

115 OECD, International Migrant Outlook 2009, p.24.

116 ECRI Report on Belgium (fourth monitoring cycle), gepubliceerd op 26 mei 2009, recommendation 82, p. 26, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf).

Minderheden in de 27 EU-lidstaten hebben regelmatig te maken met discriminatie. Zij zijn zich daarbij vaak niet bewust van hun rechten en/of weten niet of nauwelijks tot wie zij zich kunnen richten.

de EU-instellingen en aan de Lidstaten; en het samenwerken met het middenveld en sensibiliseren. Het FRA is uitdrukkelijk niet bevoegd om individuele meldingen van inwoners van de EU te behandelen.

In 2009 heeft het FRA de uitgebreide studie European Union Minorities and Discrimination Survey (EU MIDIS) afgerond. Daaruit blijkt dat minderheden in de 27 EU-lidstaten regelmatig te maken hebben met discriminatie. Zij zijn zich daarbij vaak niet bewust van hun rechten en/of weten niet of nauwelijks tot wie zij zich kunnen richten, wat leidt tot een schromelijke onderrapportering van gevallen van discriminatie. Het FRA publiceerde ook een rapport over homofobie. Hiermee heeft het FRA alvast één van de uitdagingen beantwoord die het Centrum in zijn Jaarverslag Discriminatie-Diversiteit 2008 aanstipte: studies verrichten en rapporten publiceren die geloofwaardig zijn én die een reële toegevoegde waarde leveren.

De andere uitdaging bestaat erin optimaal samen te werken met de Europese instellingen, wetenschappers,

Een OESO-rapport toonde in 2009 aan dat in België in vergelijking met andere OESO-landen buitenproportioneel veel allochtonen enkel tijdelijke werkcontracten hebben.

ngo's en nationale instellingen (zoals het Centrum), en ten slotte met andere internationale organisaties (Raad van Europa, Organisatie voor Samenwerking en Veiligheid in Europa, Verenigde Naties). Via

veelvuldig overleg over de uitwerking van de strategische plannen en veelvuldige consultatie van alle stakeholders is ook deze uitdaging tot een goed einde gebracht.

Ten slotte kende de staf van het FRA een versterking: er is een grotere interne capaciteit om juridische vragen aan te pakken én er is een sterkere interdisciplinaire benadering van de studies en rapporten.

[www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu)

Naast zijn opdracht om aan het FRA te rapporteren, heeft het Centrum in 2009 voor FRA twee thematische studies geschreven. De eerste studie onderzocht racisme en discriminatie in de sportwereld<sup>117</sup> en de tweede de problematiek van huisvesting van Roma en reizigers.<sup>118</sup> Het Centrum realiseerde het Belgische luik van deze twee studies. Het FRA is momenteel nog bezig met de verwerking van de gegevens uit alle Europese landen in verband met racisme en discriminatie in de sportwereld. Op 20 oktober 2009 publiceerde het FRA alvast de resultaten van de studie over huisvesting van Roma en woonwageneigenaren in de hele Europese Unie. Naar aanleiding van deze publicatie werd een rondetafel georganiseerd in Brussel waarop ook de resultaten van het kwantitatieve EU-MIDIS onderzoek over discriminatie van Roma bij de toegang tot huisvesting besproken werden.

Uit de studie blijkt dat beleidsmakers op regionaal en lokaal niveau steeds meer aandacht hebben voor de huisvesting van Roma en woonwageneigenaren. Er is echter nog een lange weg te gaan om de administratieve en juridische hindernissen die deze bevolkingsgroepen ondervinden, uit de weg te ruimen. De vooroordelen t.a.v. deze groepen blijven bestaan met als gevolg dat sommige sedentaire Roma in verontrustende omstandigheden leven, wat hun sociale leven en hun gezondheid aantast.

## 2.5. NCPI: National Contact Point on Integration

Met het Lissabon-Verdrag en het Stockholmprogramma werd 2009 het jaar waarin een nieuw wettelijk kader en een gewijzigde beleidscontext hun intrede deden. Het Lissabon-Verdrag voorziet voor het eerst in een wettelijke basis voor de proactieve ontwikkeling van Europese samenwerking inzake integratie van derdelanders met legaal verblijf. Het Stockholmprogramma nodigt op zijn beurt de Europese Commissie uit om de inspanningen van de lidstaten te ondersteunen. De uitbouw van een coördinatiemechanisme gestoeld op een gemeenschappelijk referentiekader dient daaruit te resulteren.

In operationeel opzicht stonden de werkzaamheden van het NCPI netwerk in het teken van de aandachtspunten en prioriteiten zoals weerhouden in de Verklaring van de laatste Europese Ministeriële Conferentie Integratie (Vichy, november 2008).

Zeer specifieke aandacht werd hierin toegedicht aan de evaluatie en monitoring van integratiestrategieën en -maatregelen. In dat verband werd in 2009 een nieuwe impuls gegeven aan de identificatie van relevante indicatoren voor de uitkomsten van integratiebeleid. De eerste reflecties van een Expertengroep Conferentie in Berlijn (juni 2009) waren het voorwerp van verder overleg binnen het NCPI-netwerk en vonden hun weerslag in het Conferentiebesluit van het Zweedse voorzitterschap (Expert Meeting on the Integration of New Arrivals, Malmö, december 2009). Een beperkt aantal kernindicatoren werden in een reeks prioritaire beleidsdomeinen opgesteld en vormen het voorwerp van verder overleg tijdens het Spaanse voorzitterschap (Europese Ministeriële Conferentie Integratie, Zaragoza, april 2010).

Verder was 2009 het jaar waarin twee instrumenten ter bevordering van informatie en uitwisseling gestalte kregen: het Europese Integratieforum en de Europese Integratiewebsite<sup>119</sup>. Het Forum is voor het maatschappelijk middenveld het fysieke platform voor dialoog omtrent de uitdagingen en toekomstige prioriteiten van het integratiebeleid. Als online toolkit is de website het virtuele platform voor eenieder die betrokken is bij immigratie en integratie.

In april 2010 zal de Europese Commissie de derde editie van het **Handbook on Integration for policy-makers and practitioners** voorstellen. In een reeks technische seminars bogen de 27 NCPI's zich samen met experts, praktijkdeskundigen en ngo's over de identificatie van goede praktijken en ervaringen.

Het Lissabon-Verdrag voorziet voor het eerst in een wettelijke basis voor de proactieve ontwikkeling van Europese samenwerking inzake integratie van derdelanders met legaal verblijf.

117 Zie [http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/research\\_projects/proj\\_racism\\_in\\_sport\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/research_projects/proj_racism_in_sport_en.htm).

118 Zie: [http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/research\\_projects/proj\\_roma\\_housing\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/research_projects/proj_roma_housing_en.htm); De studie over België vindt u hier: [http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/background\\_cr/cr\\_raxen\\_roma\\_housing\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/background_cr/cr_raxen_roma_housing_en.htm).

119 Zie [www.integration.eu](http://www.integration.eu).

## **2.6. ECRI: Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie, Raad van Europa**

In 2009 vond de vijftigste zitting van de ECRI plaats en werd een Engelstalig werk uitgegeven: 'The European Commission against Racism and Intolerance, its first 15 years'.

Het vierde exemplaar van de **Country Reports** (rapporten 'per land') over België, Bulgarije, Hongarije, Noorwegen, Duitsland, Slowakije, Griekenland, Tsjechië en Zwitserland werd gepubliceerd.

Op 19 maart 2009 werd de Aanbeveling van algemeen beleid nr. 12 over 'De strijd tegen racisme en rasdiscriminatie in de sport' goedgekeurd. De ECRI publiceerde ook een brochure met de eerste twaalf aanbevelingen van algemeen beleid die ze sinds haar oprichting in 1994 heeft uitgewerkt.

Op 26 en 27 februari 2009 organiseerde de ECRI een seminarie met instanties gespecialiseerd in de bestrijding van racisme en discriminatie met als thema 'Communiceren over de fenomenen racisme en raciale discriminatie.'

Op 1 december 2009 deed de ECRI tot slot een verklaring waar ze haar *"grote bezorgdheid uitdrukte over de resultaten van het Zwitserse volksreferendum dat de opname goedkeurde van een nieuwe bepaling in de grondwet die de bouw van minaretten verbodt."*

Alle vermelde documenten kan u nalezen en downloaden op de website van de ECRI<sup>120</sup>.

[www.coe.int/ecri](http://www.coe.int/ecri)

## **2.7. EQUINET: het Europees netwerk van onafhankelijke antidiscriminatie-instellingen**

Het jaar 2009 was belangrijk voor de verdere ontwikkeling en impact van Equinet. Het ledenaantal steeg tot 32; de participatie van de stafmedewerkers van de leden nam toe; en ook het aantal evenementen steeg. Equinet telt vier werkgroepen waaraan de stafme-

dewerkers van het Centrum actief bijdragen. Deze werkgroepen bevorderen een betere interpretatie van de concepten in de EU-richtlijnen over discriminatie; werken aan de promotie van goede praktijken om gelijke kansen te bevorderen; onderzoeken hoe de leden-instellingen zichzelf strategisch kunnen versterken; en ondersteunen de beleidsdialoog met de EU-instellingen vertrekkende van de ervaringen van de leden.

Equinet heeft een dubbele doelstelling: een interne en een externe. De interne doelstelling is de leden ondersteunen in hun werk. Daartoe waren er in 2009 drie druk bijgewoonde meerdaagse trainingen. Tevens kunnen de stafmedewerkers van de verschillende leden hun concrete juridische vragen via de website van het netwerk aan elkaar voorleggen. Daarnaast was er ook een specifieke werking rond Roma.

Wat zijn externe doelstelling betreft bouwde Equinet in 2009 een vruchtbare samenwerking uit met de antidiscriminatie-eenheid van de Europese Commissie, die een bijzondere waardering heeft voor zijn werk.

Het bestuur van het netwerk werd in november 2009 opnieuw samengesteld: door zijn directeur voor te dragen als bestuurslid bevestigde het Centrum zijn engagement in Equinet. Het secretariaat – dat overigens in de kantoren van het Centrum gehuisvest is – telt vier vaste medewerkers en enkele stagiairs.

[www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)

120 Zie [www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default\\_fr.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_fr.asp).





# BIJLAGEN





## BIJLAGE I. Externe cijfers

### Politie

Van de federale politie kregen we het aantal geregistreerde gegevens binnen de klassen 'negationisme en revisionisme' en 'discriminatie' op nationaal niveau toegestuurd, voor de periode 2005 tot en met 2009.

In de loop van 2006 werden er nieuwe feitencodes gecreëerd, die dus een vergelijking op jaarbasis moge-

lijk maken vanaf 2007. 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.

### Politie: aantal geregistreerde feiten inzake 'discriminatie' en 'Negationisme en revisionisme', nationaal niveau, per feitcode, pleegjaren 2005-2009

Discriminatie	2005	2006	2007	2008	2009
Racisme en xenofobie: niet nader bepaald	1264	1281	26	3	1
Aanzet tot discriminatie, haat of geweld jegens een persoon	3	48	788	722	685
Aanzet tot discriminatie, haat of geweld tot een groep of een gemeenschap	1	13	231	261	209
Publiciteit geven aan zijn voornemen tot discriminatie, haat of geweld	3	17	84	59	52
Discriminatie tijdens het aanbieden van diensten of goederen	0	6	108	85	63
Discriminatie bij aanwerving, opleiding of bij uitvoering van een arbeidsovereenkomst	0	1	26	17	14
Discriminatie door een ambtenaar of drager van het openbaar gezag	1	8	37	33	18
Homofobie	/	/	/	34	54
Discriminatie: niet nader bepaald	/	/	/	16	11
Andere discriminatie	/	/	/	55	91
Totaal	1272	1374	1300	1285	1198

Negationisme en revisionisme	2006	2007	2008	2009
Ontkenning van de genocide die door de nazi's is gepleegd	0	2	3	4
Goedkeuring of rechtvaardiging van de genocide die door de nazi's is gepleegd	1	2	5	7
Niet nader bepaald	0	0	1	0
Totaal	1	4	9	11

## Parketten

De eerste tabel toont het aantal zaken ontvangen door de Belgische parketten. Er werd een onderscheid gemaakt op grond van de registrering van een preventiecode op vlak van racisme/vreemdelingenhaat of van de desbetreffende context.

We stellen vast dat de zaken geselecteerd op grond van het veld 'context' slechts 5% van het totaal aantal zaken uitmaken. De zaken geregistreerd onder de preventiecode 'Racisme' vormen de belangrijkste groep met 77% van de dossiers opgenomen in deze categorie.

Tabel 2 toont de situatie op 10 januari 2010 van alle zaken die in de loop van 2009 door de correctionele parketten werden ontvangen.

Wanneer men zich buigt over de stand van zaken van de 64 moederdossiers, waaraan de zaken inzake racisme en vreemdelingenhaat werden gevoegd, bekomen we de volgende informatie: 11 dossiers zitten in het stadium van opsporingsonderzoek, 23 dossiers werden zonder gevolg geklasseerd, voor 11 dossiers werd een gerechtelijk onderzoek geopend, voor 2 dossiers werd voor de raadkamer een datum bepaald met het oog op regeling van de rechtspleging, voor 16 dossiers werd een beslissing tot dagvaarding of een beslissing volgend op een dagvaarding genomen; ten slotte is er één enkel dossier waarvan de koers van de moederzaak ongekend is.

Tabel 3 geeft de motieven die leiden tot seponering voor de zaken inzake racisme en vreemdelingenhaat ontvangen door de correctionele parketten in de loop van 2009 en die werden geseponerd op datum van 10/01/2010.

De seponering is een voorlopige beslissing om af te zien van vervolging waardoor een einde wordt gesteld aan het vooronderzoek. Zolang de strafvordering niet is vervallen, kan de zaak worden heropend. De parketten beschikken over een verfijnde lijst van motieven van seponering die op nationaal vlak werd uniform gemaakt en geformaliseerd als gevolg van de 'Franchimont'-hervorming. Drie grote categorieën van motieven kunnen in tabel 3 worden onderscheiden, met name: technische motieven, opportuniteitsmotieven en andere.

De vierde tabel herneemt het aantal verdachten die betrokken waren bij zaken inzake racisme en vreemdelingenhaat en waarvoor in de loop van de jaren 2006 tot 2009 een vonnis werd gevelde door de correctionele rechtbank. De gegevens opgenomen in de tabel stemmen overeen met de staat van de gegevensbank op 10/01/2010.

**Tabel I.**

**Aantal zaken racisme en xenofobie bij de correctionele parketten van België ingediend in de loop van het jaar 2009. Gegevens voorgesteld per gerechtelijk arrondissement, per preventiecode of per geregistreeerde context.**

(Bron: Databank van het College van procureurs-generaal – Statistisch analisten)

		Onderverdeeld volgens preventiecode								Onderverdeeld volgens context		TOTAAL	
		56		56A		56B		56C		Context racisme/xenofobie			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
ANTWERPEN	Antwerpen	.	.	98	68,06	.	.	18	12,50	28	19,44	144	100
	Mechelen	2	8,00	15	60,00	.	.	5	20,00	3	12,00	25	100
	Turnhout	2	8,33	18	75,00	1	4,17	2	8,33	1	4,17	24	100
	Hasselt	2	8,00	16	64,00	.	.	6	24,00	1	4,00	25	100
	Tongeren	.	.	9	75,00	.	.	3	25,00	.	.	12	100
BRUSSEL	Brussel	.	.	222	91,74	4	1,65	16	6,61	.	.	242	100
	Leuven	.	.	16	76,19	.	.	3	14,29	2	9,52	21	100
	Nijvel	.	.	22	70,97	3	9,68	4	12,90	2	6,45	31	100
GENT	Gent	2	4,35	30	65,22	1	2,17	13	28,26	.	.	46	100
	Dendermonde	1	2,63	32	84,21	1	2,63	4	10,53	.	.	38	100
	Oudenaarde	2	18,18	8	72,73	.	.	1	9,09	.	.	11	100
	Brugge	.	.	15	55,56	.	.	7	25,93	5	18,52	27	100
	Kortrijk	.	.	15	93,75	.	.	1	6,25	.	.	16	100
	Ieper	.	.	3	50,00	1	16,67	1	16,67	1	16,67	6	100
	Veurne	.	.	1	100,00	.	.	.	.	.	.	1	100
LUIK	Luik	.	.	73	90,12	2	2,47	6	7,41	.	.	81	100
	Hoei	1	25,00	3	75,00	.	.	.	.	.	.	4	100
	Verviers	1	4,17	20	83,33	.	.	1	4,17	2	8,33	24	100
	Namen	2	5,56	24	66,67	.	.	10	27,78	.	.	36	100
	Dinant	3	18,75	12	75,00	.	.	1	6,25	.	.	16	100
	Aarlen	.	.	9	81,82	.	.	1	9,09	1	9,09	11	100
	Neufchateau	1	8,33	11	91,67	.	.	.	.	.	.	12	100
	Marche-En-Famenne	5	41,67	5	41,67	.	.	2	16,67	.	.	12	100
BERGEN	Charleroi	10	22,22	24	53,33	2	4,44	9	20,00	.	.	45	100
	Bergen	1	3,33	21	70,00	2	6,67	6	20,00	.	.	30	100
	Doornik	.	.	26	89,66	1	3,45	2	6,90	.	.	29	100
FEDERAAL PARKET	Federaal Parket	.	.	3	60,00	1	20,00	.	.	1	20,00	5	100
<b>TOTAAL</b>		<b>35</b>	<b>3,59</b>	<b>751</b>	<b>77,10</b>	<b>19</b>	<b>1,95</b>	<b>122</b>	<b>12,53</b>	<b>47</b>	<b>4,83</b>	<b>974</b>	<b>100</b>

**Tabel 2.**  
**Stand van zaken, op 10 januari 2010, van de dossiers racisme en xenofobie ingediend bij de correctionele parketten van België in de loop van het jaar 2009. Gegevens geklasseerd per geregistreerde stand van zaken en per betrokken gerechtelijk arrondissement.**

(Bron: Databank van het College van procureurs-generaal – Statistisch analisten)

		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		TOTAAL	
		informatie		zonder gevolg		voor beschikking		voeging		transactie		bemiddeling in strafzaken		onderzoek		dagvaarding en gevolg		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ANTWERPEN	Antwerpen	25	17,36	89	61,81	2	1,39	14	9,72	2	1,39	5	3,47	1	0,69	6	4,17	144	100
	Mechelen	4	16,00	16	64,00	4	16,00	1	4,00	.	.	.	.	.	.	.	.	25	100
	Turnhout	2	8,33	20	83,33	1	4,17	.	.	.	.	1	4,17	.	.	.	.	24	100
	Hasselt	2	8,00	22	88,00	.	.	1	4,00	.	.	.	.	.	.	.	.	25	100
	Tongeren	2	16,67	10	83,33	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	12	100
BRUSSEL	Brussel	27	11,16	186	76,86	11	4,55	13	5,37	.	.	.	.	5	2,07	.	.	242	100
	Leuven	1	4,76	13	61,90	3	14,29	1	4,76	.	.	.	.	.	.	3	14,29	21	100
	Nijvel	3	9,68	21	67,74	3	9,68	2	6,45	1	3,23	.	.	.	.	1	3,23	31	100
GENT	Gent	7	15,22	33	71,74	2	4,35	1	2,17	.	.	.	.	1	2,17	2	4,35	46	100
	Dendermonde	11	28,95	19	50,00	2	5,26	4	10,53	.	.	1	2,63	.	.	1	2,63	38	100
	Oudenaarde	1	9,09	7	63,64	.	.	1	9,09	1	9,09	1	9,09	.	.	.	.	11	100
	Brugge	8	29,63	14	51,85	2	7,41	2	7,41	.	.	.	.	.	.	1	3,70	27	100
	Kortrijk	5	31,25	9	56,25	.	.	1	6,25	1	6,25	.	.	.	.	.	.	16	100
	Ieper	3	50,00	1	16,67	.	.	1	16,67	.	.	1	16,67	.	.	.	.	6	100
	Veurne	.	.	.	.	.	.	1	100	.	.	.	.	.	.	.	.	1	100
LUIK	Luik	13	16,05	59	72,84	1	1,23	4	4,94	3	3,70	1	1,23	.	.	.	.	81	100
	Hoei	.	.	3	75,00	.	.	1	25,00	.	.	.	.	.	.	.	.	4	100
	Verviers	1	4,17	14	58,33	.	.	6	25,00	2	8,33	.	.	.	.	1	4,17	24	100
	Namen	8	22,22	18	50,00	3	8,33	6	16,67	.	.	.	.	.	.	1	2,78	36	100
	Dinant	2	12,50	12	75,00	1	6,25	1	6,25	.	.	.	.	.	.	.	.	16	100
	Aarlen	4	36,36	4	36,36	1	9,09	1	9,09	.	.	1	9,09	.	.	.	.	11	100
	Neufchateau	3	25,00	9	75,00	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	12	100
	Marche-En-Famenne	2	16,67	7	58,33	2	16,67	.	.	.	.	1	8,33	.	.	.	.	12	100
BERGEN	Charleroi	7	15,56	37	82,22	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	1	2,22	45	100
	Bergen	12	40,00	15	50,00	2	6,67	.	.	.	.	.	.	.	.	1	3,33	30	100
	Doornik	7	24,14	18	62,07	3	10,34	1	3,45	.	.	.	.	.	.	.	.	29	100
FEDERAAL PARKET	Federaal Parket	1	20,00	1	20,00	2	40,00	1	20,00	.	.	.	.	.	.	.	.	5	100
<b>TOTAAL</b>		<b>161</b>	<b>16,53</b>	<b>657</b>	<b>67,45</b>	<b>45</b>	<b>4,62</b>	<b>64</b>	<b>6,57</b>	<b>10</b>	<b>1,03</b>	<b>12</b>	<b>1,23</b>	<b>7</b>	<b>0,72</b>	<b>18</b>	<b>1,85</b>	<b>974</b>	<b>100</b>

**Tabel 3.**  
**Aantal dossiers racisme en xenofobie ingediend bij de correctionele parketten van België in de loop van het jaar 2009 en geseponneerd op 10/01/2010 naargelang het motief van seponering.**

(Bron: Databank van het College van procureurs-generaal – Statistisch analysten)

		2009				TOTAAL	
		Onderverdeeld volgens preventie-code		Onderverdeeld volgens context			
		n	%	n	%		
(1) opportuniteit	(1) beperkte maatschappelijke weerslag	13	2,06	.	.	13	1,98
	(15) technisch	18	2,85	.	.	18	2,74
	(28) andere	9	1,43	.	.	9	1,37
	(4) gering nadeel	8	1,27	1	3,85	9	1,37
	(5) overschrijding redelijke termijn	1	0,16	.	.	1	0,15
	(6) geen antecedenten	10	1,58	.	.	10	1,52
	(7) toevallige feiten - specifieke omstandigheden	30	4,75	1	3,85	31	4,72
	(9) wanverhouding gevolgen – maatschappelijke verstoring	32	5,07	1	3,85	33	5,02
	(10) houding van het slachtoffer	3	0,48	.	.	3	0,46
	(12) te weinig onderzoekscapaciteit	1	0,16	.	.	1	0,15
	(13) andere prioriteiten	13	2,06	1	3,85	14	2,13
(15) technisch	(15) geen misdrijf	107	16,96	.	.	107	16,29
	(16) onvoldoende bewijzen	276	43,74	11	42,31	287	43,68
	(21) niet bevoegd	5	0,79	.	.	5	0,76
	(22) gezag van gewijsde	1	0,16	.	.	1	0,15
	(25) geen klacht	1	0,16	.	.	1	0,15
	(26) dader onbekend	70	11,09	11	42,31	81	12,33
(28) andere	(28) administratieve boete	1	0,16	.	.	1	0,15
	(29) pretoriaanse probatie	13	2,06	.	.	13	1,98
	(30) melding dader	19	3,01	.	.	19	2,89
<b>TOTAAL</b>		<b>631</b>	<b>100,00</b>	<b>26</b>	<b>100,00</b>	<b>657</b>	<b>100,00</b>



**Tabel 4.**  
**Aantal verdachten in de dossiers 'racisme' voor dewelke een eerste vonnis ten gronde werd uitgesproken door de correctionele rechtbank tussen 1 januari 2006 en 31 december 2009, per jaar van de uitspraak en per type uitspraak**

(Bron: Databank van het College van procureurs-generaal – Statistisch analisten)

		2006		2007		2008		2009		TOTAL	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Veroordeling	Veroordeling	24	40,00	21	34,43	21	42,00	34	40,96	100	39,37
	Veroordeling met uitstel	16	26,67	13	21,31	6	12,00	23	27,71	58	22,83
	Veroordeling met probatieuitstel	1	1,67	1	1,64	1	2,00	1	1,20	4	1,57
	Totaal rubriek	41	68,33	35	57,38	28	56,00	58	69,88	162	63,78
Vrijspraak	Vrijspraak	9	15,00	16	26,23	11	22,00	11	13,25	47	18,50
	Totaal rubriek	9	15,00	16	26,23	11	22,00	11	13,25	47	18,50
Opschorting	Gewone opschorting	8	13,33	7	11,48	6	12,00	7	8,43	28	11,02
	Opschorting met probatie	.	.	.	.	2	4,00	3	3,61	5	1,97
	Totaal rubriek	8	13,33	7	11,48	8	16,00	10	12,05	33	12,99
Andere	Verval strafvordering	.	.	2	3,28	1	2,00	1	1,20	4	1,57
	Opslorping	2	3,33	.	.	.	.	1	1,20	3	1,18
	Onontvankelijk / onbevoegd	.	.	1	1,64	.	.	2	2,41	3	1,18
	Varia	.	.	.	.	2	4,00	.	.	2	0,79
	Totaal rubriek	2	3,33	3	4,92	3	6,00	4	4,82	12	4,72
<b>TOTAAL</b>		<b>60</b>	<b>100,00</b>	<b>61</b>	<b>100,00</b>	<b>50</b>	<b>100,00</b>	<b>83</b>	<b>100,00</b>	<b>254</b>	<b>100,00</b>

## **BIJLAGE 2.**

### **Overzicht van de meldpunten racisme en discriminatie**

#### **Meldpunt alle discriminatiegronden**

*Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*

Koningsstraat 138 - 1000 Brussel  
t 02/212 30 00 – 0800/12 800  
www.diversiteit.be  
www.cyberhate.be

#### **Lokale meldpunten in Vlaanderen: alle discriminatiegronden**

*Meldpunt Discriminatie Aalst*

Onderwijsstraat 1 - 9300 Aalst  
t 053/73 23 39  
meldpunt.discriminatie@aalst.be

*Meldpunt Discriminatie Antwerpen*

Sint – Jacobsmarkt 7 - 2000 Antwerpen  
t 0800/94 843  
meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

*Meldpunt Discriminatie Brugge*

Kerhofstraat 1 - 8200 Brugge  
t 050/40 73 99  
meldpuntdiscriminatie@brugge.be

*Meldpunt Discriminatie Genk*

Stadsplein 1 - 3600 Genk  
t 089/65 42 49  
meldpuntdiscriminatie@genk.be

*Meldpunt Discriminatie Gent*

AC-Portus  
Keizer Karelstraat 1 - 9000 Gent  
t 09/268 21 68  
meldpunt.discriminatie@gent.be

*Meldpunt Discriminatie Hasselt*

Groenplein 1 - 3500 Hasselt  
t 011/23 94 72  
meldpunt.discriminatie@hasselt.be

*Meldpunt Discriminatie Kortrijk*

Grote Markt 54 - 8500 Kortrijk  
t 056/27 72 00  
meldpunt@kortrijk.be

*Meldpunt Discriminatie Leuven*

Prof. van Overstraetenplein 1 - 3000 Leuven  
t 016/27 26 00  
meldpunt.discriminatie@leuven.be

*Meldpunt Discriminatie Mechelen*

Maurits Sabbestraat 119 - 2800 Mechelen  
t 015/29 83 38  
meldpunt.discriminatie@mechelen.be

*Meldpunt Discriminatie Roeselare*

Sociaal Huis welwel  
Zuidstraat 17 - 8800 Roeselare  
t 051/26 21 80  
meldpunt.discriminatie@roeselare.be

*Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas*

Grote Markt 1 - 9100 Sint-Niklaas  
t 03/760 91 00  
meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be

*Meldpunt Discriminatie Turnhout*

Grote Markt 1 - 2300 Turnhout  
t 014/40 96 34  
meldpunt.discriminatie@turnhout.be

#### **Regionale Integratiecentra (Centres Régionaux d'Intégration) in Wallonië**

*Centre d'Action Interculturelle de la Province de Namur*

Rue Docteur Haibe 2 - 5002 Saint-Servais  
t 081/73 71 76  
www.cainamur.be

*Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre*

Rue Dieudonné François 43 - 7100 Trivières  
t 064/23 86 56  
www.ceraic.be

*Centre Régional d'Intégration de Charleroi*

Rue Hanoteau 23 - 6060 Gilly  
t 071/20 98 60  
www.cricharleroi.be

*Centre Interculturel de Mons et du Borinage*

Place de Jemappes 4 - 7012 Jemappes  
t 065/88 66 66  
www.nosliens-cimb.be

**Centre Régional d'Intégration du Brabant Wallon**

Place Josse Goffin 1 - 1480 Tubize  
t 02/366 05 51  
www.cribw.be

**Centre Régional pour l'Intégration des Personnes  
Étrangères ou d'Origine étrangère de Liège**

Place Xavier Neujean 19b - 4000 Liège  
t 04/220 01 20  
www.cripel.be

**Centre Régional de Verviers pour l'Intégration des  
personnes étrangères ou d'origine étrangère**

Rue de Rome 17 - 4800 Verviers  
t 087/35 35 20  
www.crvl.be

**Meldpunten: seksuele geaardheid****Alliège**

En Hors-Château 7 - 4000 Liège  
t 04/223 65 89  
www.alliage.be

**Arc-en-Ciel Wallonie**

Maison Arc-en-ciel de Liège  
En Hors Château 7 - 4000 Liège  
t 04/222 17 33  
www.arcenciel-wallonie.be

**Çavaria**

Kammerstraat 22 - 9000 Gent  
t 09/223 69 29  
www.cavaria.be

**Maison Arc-en-ciel Bruxelles**

Kolenmarkt 42 - 1000 Brussel  
t 02/503 59 90  
www.rainbowhouse.be

**Tels Quels**

Kolenmarkt 81 - 1000 Brussel  
t 02/512 45 87  
www.telsquels.be

**Meldpunten: handicap en  
gezondheidstoestand****AFRAHM (Association francophone d'aide aux  
Handicapés mentaux)**

Albert Giraudlaan 24 - 1030 Brussel  
t 02/247 60 10  
www.afrahm.be

**Altéo**

Haechtsesteenweg- PB 40 - 1031 Brussel  
t 02/246 42 26  
www.alteo-asbl.be

**Association socialiste de la personne handicapée**

Sint-Janstraat 32-38 - 1000 Brussel  
t 02/515 06 65  
www.asph.be

**Brailleliga**

Engelandstraat 57 - 1060 Brussel  
t 02/533 32 11  
www.brailleliga.be

**Federatie van Vlaamse dovenorganisaties**

Stropkaai 38 - 9000 Gent  
t 09/329 63 36  
www.fevlado.be

**Fédération Francophone des Sourds de Belgique**

Van Eyckstraat 11A/4 - 1050 Brussel  
t 02/644 69 01  
www.ffsb.be

**Handiplus**

Jardins de Fontenay  
Rue des Champs 67 - 1040 Brussel  
t 02/646 34 76  
www.handiplus.com

**Inclusie Vlaanderen**

Albert Giraudlaan 24 - 1030 Brussel  
t 02/247 60 16  
www.inclusievlaanderen.be

**Katholieke Vereniging Gehandicapten**

Arthur Goemaerelei 66 - 2018 Antwerpen  
t 03/216 29 90  
www.kvg.be

***Ligue des Droits de l'Enfant***

Hunderenveld 705 - 1082 Brussel  
t 02/465 98 92  
www.ligue-enfants.be

***Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap***

Kruidtuinlaan 50 bus 150 - 1000 Brussel  
t 0800/987 99  
[http://www.handicap.fgov.be/nl/about/organes\\_consultatifs/conseil\\_superieur.htm](http://www.handicap.fgov.be/nl/about/organes_consultatifs/conseil_superieur.htm)

***Nationale Vereniging voor Hulp aan Verstandelijk Gehandicapten (NVHVG)***

Albert Giraudlaan 24 - 1030 Brussel  
t 02/247 60 10  
www.nvhvg.be

***Oeuvre nationale des aveugles***

Daillylaan 90-92 - 1030 Brussel  
t 02/241 65 68  
www.ona.be

***Sensoa***

Kipdorpvest 48a - 2000 Antwerpen  
t 03/238 68 68  
www.sensoa.be

***Vlaamse Diabetes Vereniging vzw***

Ottegemsesteenweg 456 - 9000 Gent  
t 09/220 05 20  
www.diabetes-vdv.be

***Vlaamse Federatie Gehandicapten***

Sint Jansstraat 32-38 - 1000 Brussel  
t 02/515 02 62  
www.vfg.be

***Vlaamse Liga Tegen Kanker***

Koningsstraat 217 - 1210 Brussel  
t 02/227 69 69  
www.tegenkanker.be

**Meldpunten: werkgelegenheid**

***ABVV***

Hoogstraat 42 - 1000 Brussel  
t 02/552 03 45

***ACLVB***

Poincarélaan 72-74 - 1070 Brussel  
t 02/558 51 50

***Actiris***

Loket discriminatie bij aanwerving  
Anspachlaan 65 (1ste verdieping) – 1000 Brussel  
t 02/505 79 00 – 02/505 78 78

***ACV***

Haachtsesteenweg 579 – 1030 Brussel  
t 02/508 87 11

**Gelijke kansen man/vrouw**

***Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen***

Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel  
t 02/233 40 27  
<http://igvm-iefh.belgium.be>









## Jaarverslag Discriminatie / Diversiteit 2009

Brussel, augustus 2010



### 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

.....  
**Eindredactie:** Nadine Brauns, Quentin Callens en Eef Peeters

**Redactie en nalezing:** Ingrid Aendenboom, Gert Backx, Nazeha Ben Taleb, Michael Bennetsen, Michiel Bonte, Didier Boone, Patrick Charlier, Philippe Coppieters, Fatine Daoudi, Yves Dario, Sofie D'Hulster, Jozef De Witte, François Deleu, Edouard Delruelle, Isabelle Demeester, Nathalie Denies, Marie-Pierre Despret, Emmanuelle Devillé, Martin Fortez, Jörg Gebhard, Véronique Ghesquière, Fatima Hanine, François Henneuse, Erik Jagers, An-Sofie Leenknecht, Delphine Liefoghe, Marie Luisi, Bart Mondelaers, Johan Otte, Florence Pondeville, Manu Romero, François Sant'Angelo, Olivier Suarez, Henk Van Hootegeem, Emilie Van Laer, Michel Vanderkam en Davy Verhard

**Externe bijdragen:** Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées, Association Francophone d'Aide aux Hancicapés Mentaux, Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap, Brailleliga, Fédération Francophone des Sourds de Belgique, Fevlado, Fundamental Rights Agency, Gamah, Gelijke Kansen in Vlaanderen, Gelijke Rechten voor Iedere Persoon, HoReCa Middenkust, Inclusie Vlaanderen, La Ligue des Droits de l'Enfant, Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, Nationale Vereniging voor Hulp aan Verstandelijk Gehandicapten, Ouders voor Inclusie, Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid, Toegankelijkheidsoverleg Vlaanderen, Vlaams Overleg Bewonersbelangen

**Supervisie:** Patrick Charlier, Edouard Delruelle en Jozef De Witte

**Vertaling:** Dice

.....  
**Grafisch concept en opmaak:** d-Artagnan

**Druk:** Perka (Maldegem)

**Fotografie:** France Dubois

.....  
**Met dank aan:** dienst Logistiek, directiesecretariaat en alle leden van de Raad van Bestuur van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

.....  
**Verantwoordelijke uitgever:** Jozef De Witte

.....  
*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** 'Jaarverslag Discriminatie / Diversiteit 2009', 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](http://www.diversiteit.be) .