

# Detailrapport meldingen en dossiers 2016

## OOST-VLAANDEREN

Dit rapport is opgesteld voor de lokale besturen van de Vlaamse centrumsteden, waarmee Unia, het Interfederaal Gelijkkansencentrum, een samenwerkingsakkoord afsloot rond zijn lokale contactpunten. Het betreft een verfijning van de globale rapportage<sup>1</sup> over de in 2016 ontvangen meldingen en geopende dossiers, meer bepaald:

1. de **meldingen** die de lokale contactpunten van Unia in de provincie Oost-Vlaanderen registreerden
2. de **dossiers** die Unia (incl. lokale contactpunten) in 2016 opende en behandelde m.b.t. feiten gesitueerd in de provincie Oost-Vlaanderen

### Methodologische toelichting

De exacte plaats van de feiten is niet altijd beschikbaar en/of relevant (bv. in dossiers over internet). Indien het niet mogelijk is om een postcode te registreren, tracht Unia minstens de provincie of het gewest waar de feiten zich afspelen te registreren. De keuze voor een provinciaal subrapport is bedoeld om de betrokken lokale overheden zo goed mogelijk te informeren over relevante meldingen en dossiers op hun grondgebied en in de regio.

Alle contactnames met Unia (incl. zijn lokale contactpunten) m.b.t. de bevoegdheden onder art. 6 van het samenwerkingsakkoord (B.S. 5/3/2013) worden geregistreerd als '**melding**'. Het betreft meldingen van slachtoffers van (vermeende) discriminatie, haatmisdrijven of –boodschappen, maar ook bv. getuigenissen of vragen van derden hieromtrent dan wel vragen van personen of organisaties die in een concrete situatie discriminatie wensen te vermijden.

Een melding geeft aanleiding tot het openen van een **dossier** wanneer

1. **De melding verwijst naar een discriminatiegrond waarvoor Unia bevoegd is, én**
2. **De melder een concreet advies of andere tussenkomst van Unia verwacht**

Meerdere meldingen over dezelfde feiten worden in principe gebundeld in eenzelfde dossier (bv. gemediatiseerde gebeurtenissen of *cyberhate*), tenzij de melders een persoonlijk en onderscheiden belang hebben.

Eenzelfde melding of dossier kan betrekking hebben op meerdere discriminatiegronden. Om die reden kan de n-waarde van tabellen en grafieken over discriminatiegronden hoger liggen dan het effectieve aantal meldingen/dossiers.

Voor meer informatie over dit rapport:

Marco VAN HAEGENBORGH – marco.vanhaegenborgh@unia.be – 02 212 31 02

Isabelle DEMEESTER – Isabelle.demeester@unia.be 02 212 31 43

---

<sup>1</sup> Zie jaarverslag 2016 (publicatie 8 juni 2017), beschikbaar op [www.unia.be](http://www.unia.be).

## 1. Discriminatiemeldingen in 2016

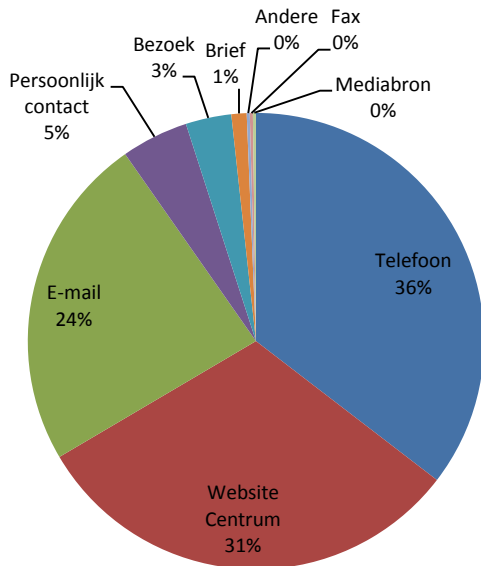
**vooraf:** Met het aantal meldingen “Geregistreerd door Unia Regio X”, bedoelen we alle meldingen die direct via ons lokaal contactpunt zijn toegekomen. In 2016, bij de lancering van Unia, hebben we echter veel promotie gemaakt om te melden via de website of het gratis groen nummer 080012800; de meldingen die via deze weg zijn toegekomen uit de ruimere regio van de Centrumstad zitten dan niet in dat specifieke cijfer maar zijn wel opgenomen in de cijfers “plaats feiten in de provincie Oost-Vlaanderen”.

<b>Totaal geregistreerde meldingen (2016)</b>	<b>5619</b>
Feiten gesitueerd in Vlaanderen	2085
<b>Feiten gesitueerd in Oost-Vlaanderen</b>	<b>463</b>
- Geregistreerd door Unia Regio Aalst	41
- Geregistreerd door Unia Regio Gent	125
- Geregistreerd door Unia Regio Sint-Niklaas	76

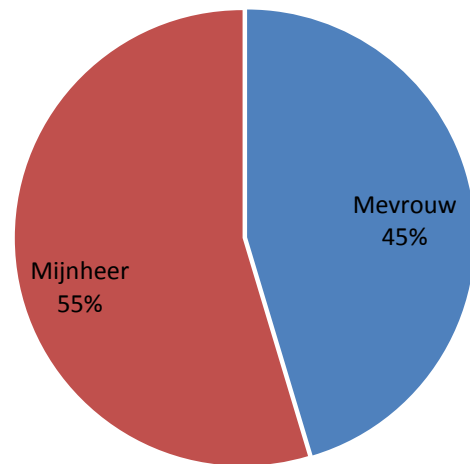
**Zie: Bijlage 1. Aantal feiten per Oost-Vlaamse gemeente**

## Detail: Meldingen

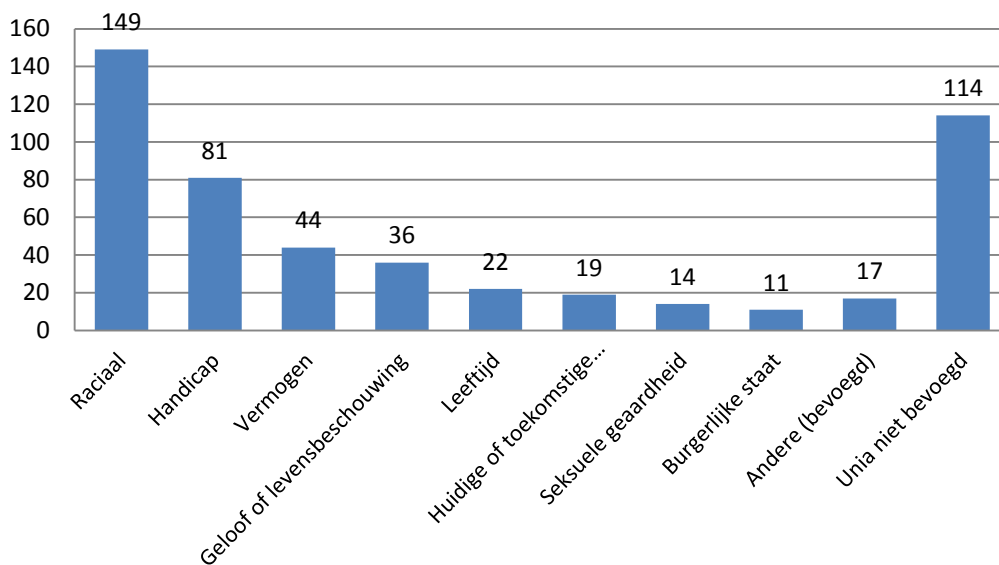
Via welk kanaal verloopt het eerste contact (n=463)



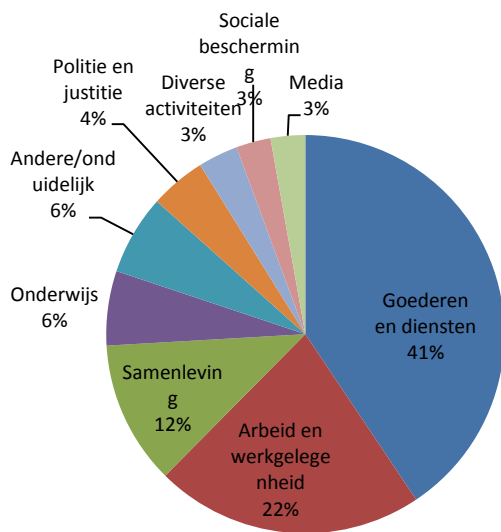
Melders verdeeld naar geslacht (n=463)



**Discriminatiegrond (n=507)**



**Domein (n=463)**



**2. Dossiers in 2016**

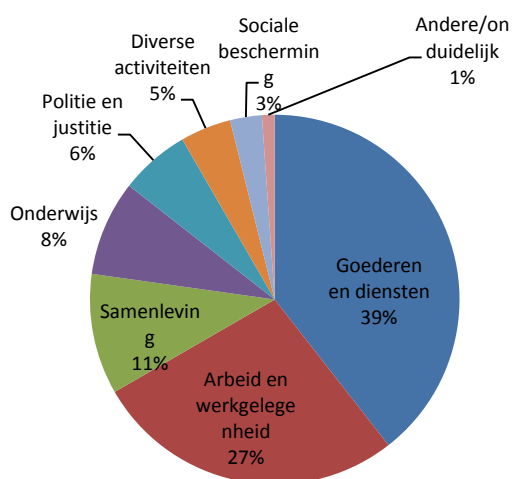
<b>Totaal geopende dossiers (2016)</b>	<b>1983</b>
<b>Totaal dossiers zonder media/internet</b>	<b>1643</b>
Feiten gesitueerd in Vlaanderen (indien regionale informatie beschikbaar)	845
<b>Feiten gesitueerd in Oost-Vlaanderen (indien provinciale informatie beschikbaar)</b>	<b>180</b>

## Aantal dossiers per Oost-Vlaamse gemeente

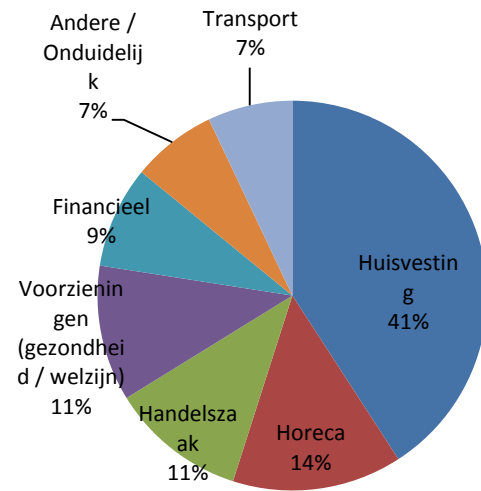
### Plaats feiten (n=180)

9000 - Gent	65	9040 - Sint-Amandsberg	2
9100 - Sint-Niklaas	30	9830 - Sint-Martens-Latem	1
9300 - Aalst	10	9690 - Kluisbergen	1
9500 - Geraardsbergen	6	9620 - Zottegem	1
9400 - Ninove	5	9120 - Haasdonk	1
9140 - Temse	5	9090 - Melle	1
9050 - Gentbrugge	4	9051 - Sint-Denijs-Westrem	1
9800 - Deinze	4	9290 - Berlare	1
9160 - Lokeren	3	9890 - Gavere	1
9120 - Beveren-Waas	3	9660 - Brakel	1
0001   niet gekend	3	9420 - Mere	1
9470 - Denderleeuw	2	9700 - Oudenaarde	1
9320 - Erembodegem	2	9220 - Hamme	1
9840 - De Pinte	2	9230 - Wetteren	1
9041 - Oostakker	2	9080 - Lochristi	1
9060 - Zelzate	2	9940 - Evergem	1
9032 - Wondelgem	2	9550 - Herzele	1
9820 - Merelbeke	2	9052 - Zwijsnaarde	1
9200 - Grembergen	2	9600 - Ronse	1
9880 - Aalter	2	9420 - Erpe-Mere	1
9200 - Dendermonde	2	9250 - Waasmunster	1
<b>Algemeen totaal</b>			<b>180</b>

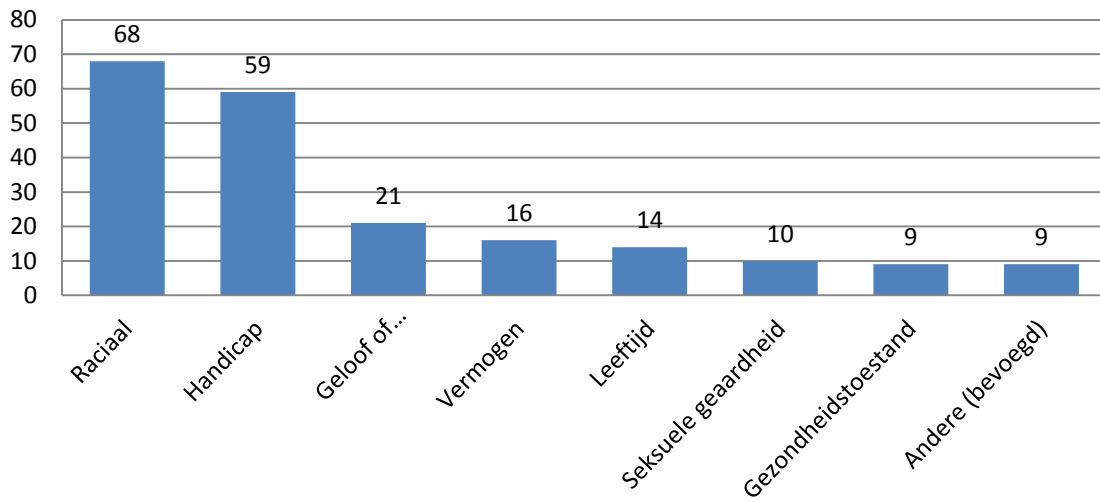
### Domein (n=180)



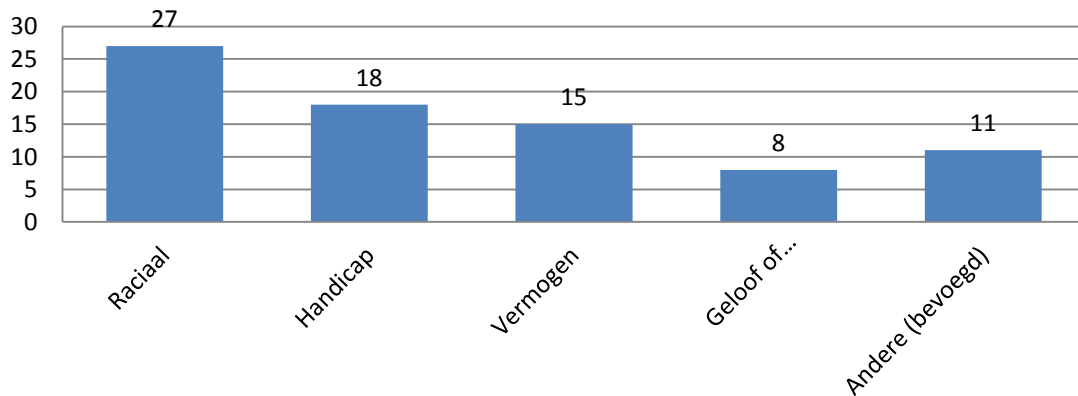
### Detail goederen en diensten (n=71)



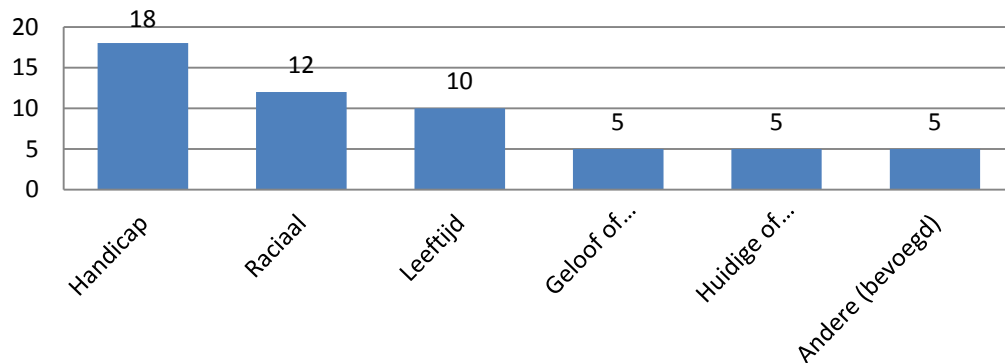
**Discriminatiegrond (n=206)**



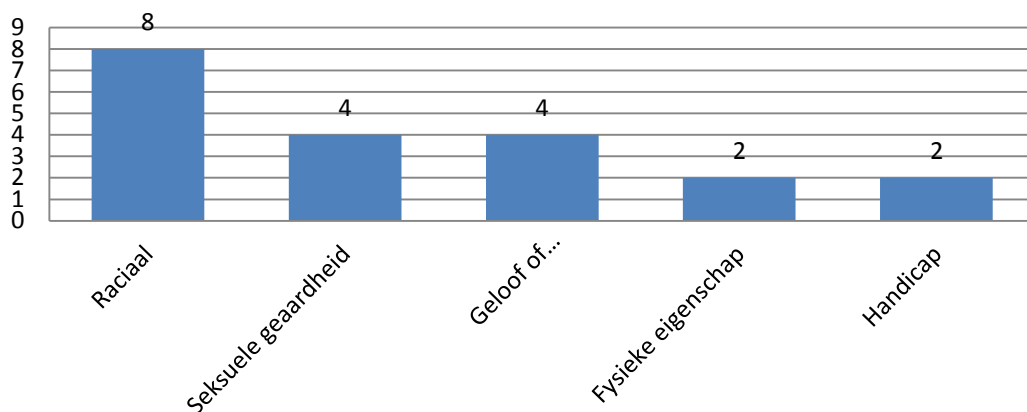
**Goederen en diensten / discriminatiegrond (n=79)**



**Werk / discriminatiegrond (n=55)**



**Samenleving / discriminatiegrond (n=20)**



### 3. Onderhandelde oplossingen (goede voorbeelden, geslaagde cases)

#### 1. Redelijke aanpassing op het werk

Een bediende kreeg problemen door een veranderde gezondheidssituatie. De bediende kreeg een auto-immuunziekte waardoor zijn huidige functie te zwaar werd. Unia werd ingeroepen om te onderhandelen met de werkgever gezien de nood aan redelijke aanpassingen voor deze werknemer aanvankelijk niet werd erkend.

Door een dialoog op te starten kwam Unia aanvankelijk tot een bevredigende oplossing voor alle partijen: de werknemer kon van functie veranderen en kreeg een aangepaste werkomgeving. Uiteindelijk reageerde de werkgever niet zoals afgesproken, waardoor de onderhandelingen opnieuw werden opgestart. Dit dossier wordt verder opgevolgd tot alle partijen zich houden aan het vooropgesteld akkoord.

## *2. Vermoeden van discriminatie omwille van handicap bij adoptie van hond*

Een persoon met een fysieke handicap contacteerde Unia omwille van vermoeden van discriminatie bij de adoptie van een hond. Het ging over een puppy van het ras Mechelse herder.

Unia ging langs bij verantwoordelijke van het dierenasiel en stelde vast dat niet de handicap de reden was van weigering. De verantwoordelijke van het asiel stelde immers alle wettelijke vragen i.v.m. achtergrond van het gezin die de puppy wou adopteren. Aangezien het gezin niet op alles wou of kon antwoorden, was het voor de verantwoordelijke van het asiel onmogelijk om in te schatten of dit gezin de juiste keuze was voor het dier.

Na grondige analyse van dit dossier kwam Unia tot besluit dat het hier niet ging over discriminatie. De eerste bekommernis van het asiel was uiteraard het welzijn van de puppy en de weigering was gegrond.

De melder was aanvankelijk ontgoocheld, na een gesprek begreep de melder echter deze hond inderdaad niet de beste keuze was voor zijn gezin.

## *3. Bakkerij weigert bestelling in het Frans van persoon van Afrikaanse origine*

Via mail kreeg Unia een melding van een getuige die zag hoe in een bakkerij personen van Afrikaanse herkomst die Frans spraken, niet werden bediend. Ze werden naar buiten gestuurd met de boodschap: "leer eerst Nederlands spreken." De winkelbediende had ook gezegd: "ik moet die vreemden niet hebben."

Unia ging op gesprek met de verantwoordelijke van de bakkerij en lichtte de ADAR wetgeving toe. De rest van het team van de bakkerij werd erbij geroepen zodat voor hen ook duidelijk werd dat dergelijk gedrag laak- en strafbaar is. De verantwoordelijke waakt over het correct behandelen van alle klanten.

## *4. Immo neemt deel aan opleiding na discriminatiemelding vermogen.*

Een woonwinkel kreeg een mail van een immokantoor met de mededeling dat afspraken voor een bezichtiging van een huurwoning enkel kunnen voor personen met werk. Unia neemt contact op met het immokantoor. Daar erkent men dat de eigenaars van de betreffende woning onredelijke eisen stellen. Unia wijst het immokantoor erop dat volgens de antidiscriminatiewet dit soort eisen niet kunnen. We stellen voor om de opleiding voor vastgoedmakelaars rond de antidiscriminatiewetgeving in Kortrijk te volgen. Het immokantoor vindt dit een goed idee en zegt dat ze met meerdere personen van het kantoor zullen inschrijven.

## *5. Inschrijving secundaire school: kind met spierziekte*

Een mama van een kind dat het lager afrondt belt Unia op. Ze wou haar kind inschrijven in een school, maar deze school heeft geen plaats meer. Het kind heeft een spierziekte en is gebonden aan een rolstoel. De lokale medewerkster empowert de moeder, met tips en informatie. Mevrouw heeft eind juni een afspraak met een school die hen bevalt. Deze school is open en constructief en aanvaardt de leerling. Om de tweede verdieping te bereiken is een traplift nodig. De moeder neemt contact op met een firma die ooit een traplift sponsorde voor een schoolkind. Deze firma sponsort ook voor dit kind een traplift én het onderhoud ervan gedurende enkele jaren.



#### 6. *Herstelmaatregel voor jonge dader van homofob geweld: gedeeld herstelprogramma opgesteld door UNIA en Cavaria*

Een minderjarige dader pleegde zware feiten met geweld ten aanzien van een voorbijganger op de Albertbrug in Gent. Het slachtoffer, een homoseksuele man, werd tevens belaagd met homofobe uitspraken. Het slachtoffer is maandenlang werkonbekwaam. De dader was minderjarig waardoor zijn ouders eveneens gedagvaard werden als burgerlijk aansprakelijken. Unia deed hierbij een aanbod van alternatieve maatregel, dat door de voorzitter van de rechtbank werd aangenomen.

De jonge dader kreeg een programma dat volgende pedagogische doelstellingen omvatte: 1) Kennis en inzicht verwerven in het ouderschap en slachtofferschap; 2) Empathie en betrokkenheid verhogen met het slachtoffer, meer bepaald, slachtoffers van homofobie; 3) Reflectie aanwakkeren met betrekking tot gelijke kansen voor iedereen, homofobie en geweldpleging; 4) Ervaring opdoen met de doelgroep.

Aandachtspunt daarbij was dat we inspeelden op de eigen leefwereld, en de begeleiding aangepast was aan de leercapaciteit van de jongere.

Concreet werd met de jongere een gesprek gevoerd over de feiten. Daarbij werd aandacht gegeven aan de *grens tussen je mening en een daad*, werd er gepeild naar zijn eigen *ervaring met uitsluiting*, maar ook met *privileges*. Hij kreeg een huistaak en werd daar achteraf over bevraagd. Op 17 mei, op de Internationale dag tegen homofobie werd hij actief betrokken op het congres Pride and Privilege dat ondermeer door Cavaria werd ingericht. Op dat congres werd hem de kans geboden om afgezonderd te praten met Hassan Jarfi, de vader van de vermoorde homoseksuele jongen Ishane Jarfi. Daarbij kwamen thema's zoals ouderschap/islam/homoseksualiteit/ethniciteit aan bod.

Als afsluiter werd hem gevraagd om deel te nemen aan de Solidariteitsmars door de stad, 's avonds ter nagedachtenis van Ishane Jarfi. Hij moest er kaarsjes uitdelen en de banner helpen dragen.

## 4. Netwerken, preventieve acties en vormingen

### 1 Unia Regio Aalst

#### 1. *Overleg en samenwerking met lokale partners, netwerken en stakeholders*

Unia regio Aalst zet sterk in op samenwerkingsverbanden en het betrekken van stakeholders. Hieronder vind je de netwerken waarin het meest werd geïnvesteerd in 2016

- werkgroep "stop de armoede": vrijwilligers die jaarlijks een ludieke actie uitwerken rond 17 oktober
- participatie opmaak kinderarmoedebeleidsplan: deelname diverse werkgroepen en brugfunctie tussen Steunpunt Armoedebestrijding en dienst beleid van Unia
- Contact regionale welzijnsoverleg Dendermonde en Aalst: voorstelling lokale werking Unia
- Lokaal overlegplatformen basis- en secundair onderwijs in Dendermonde en Aalst: voorstelling lokale werking Unia

- Contact integratieambtenaar Ninove
- Opstart netwerk gelijke kansen Denderleeuw: uiteindelijk geannuleerd aangezien de gemeente een heroriëntering van deze diensten opstart.
- Actieve deelname jeugdwelzijnsforum in Aalst en Denderleeuw
- Deelname aan Welzijnsforum Aalst
- Lid geworden van de Lokale Woonraad
- Netwerk referentieambtenaren politie en gerecht

## 2. *Opzetten of meewerken aan preventieve acties en vormingen*

- **21 maart 2016, Internationale dag tegen racisme in Denderleeuw en Aalst**  
Het Discrimineerspel is een fijne manier om een groep personen te laten nadenken over wat discriminatie is. Dit spel werd gespeeld in ontmoetingshuis Ter Rozen in Aalst. In Denderleeuw speelden we dit spel met bezoekers van Soep en Spelen en was het ook gepland tijdens een sessie Babelonië ( dat werd geannuleerd wegens de aanslagen).
- **17 mei internationale dag tegen homofobie: Aalst**  
In het AC van Aalst werden flyers en digitale boodschappen getoond van de algemene Unia campagne. De stad hangt ook steeds een regenboogvlag uit.
- **3 december: Kunstmanifestatie voor internationale dag personen met een handicap, Pieter Van Aelstgalerij**  
Op zaterdag 3 december werden passanten in deze drukbezochte galerij verrast op de campagnevideo en een kunstopstelling in de openbare ruimte.

## 3. *Analyseren, rapporteren en geven van lokale beleidsaanbevelingen*

- **Themawerkgroep toegankelijkheid, welzijnsforum**  
Er werd een nota met plan van aanpak uitgewerkt en besproken met de verantwoordelijken van de stad Aalst. Wegens personeelsgebrek is de opstart hiervan uitgesteld tot 2017. De doelstelling is een gedragen transversale visie op toegankelijkheid te bekomen, hieraan worden concrete acties in diverse sectoren gekoppeld.
- **Toegankelijkheid horeca in een Europees project bAsta!**  
Unia is een partner in dit project waarvan kindvriendelijkheid als insteek voor toegankelijkheid wordt genomen. Eind 2016 gebeurt er een uitgebreide nulmeting over kindvriendelijkheid en toegankelijkheid in de Aalsterse horeca. In 2017 volgen concrete projecten om knelpunten weg te werken.
- **Huisvesting:** visie en tool aanpak discriminatie private huurmarkt
- **Vorming EDiv:** online vormingstool EDiv werd meegenomen in de werkgroep HRM van de stad Aalst.

## 2 Unia Regio Gent

### 1. *overleg en samenwerking met lokale partners, netwerken en stakeholders*

De stad Gent kiest resoluut voor een gelijkheidsbeleid dat verder reikt dan sensibiliseren en informeren. Unia is bij de uitwerking van dat beleid een bevoorrechte partner. In 2016 werd de nauwe samenwerking op diverse vlakken nog versterkt.

In maart 2015 lanceerde de Stad Gent een ambitieus actieplan racisme- en discriminatiebestrijding (ECCAR). Het lokale bestuur wil alles doen wat binnen de mogelijkheden ligt om discriminatie en racisme te bestrijden. Enkele belangrijke speerpunten van het actieplan zijn: het uitvoeren van praktijktesten op de woninghuurmarkt, het uitvoeren van controles op het aanwervingsbeleid van contractanten van de Stad Gent, een gelijkheidskansenscan van de eigen stadsdiensten, het behalen van het streefcijfers voor diversiteit binnen het personeelsbestand van Groep Gent en de oprichting van het Infopunt Onderwijs bij In-Gent vzw.

UNIA is adviseur of uitvoerder van een aantal speerpunten uit het actieplan.

Daarnaast ging UNIA regio Gent partnerschappen aan, netwerkte ze en contacteerde ze stakeholders waar nodig om een betere ondersteuning voor slachtoffers van racisme en discriminatie te verzekeren.

In 2016 gebeurde dat op volgende manier:

Unia Gent is **adviespartner in het Vijfhoeksoverleg haatmisdrijven binnen het Regenboogactieplan** van de Stad Gent: (Stad Gent, politie, Cavaria, parket en Unia Regio Gent) dat regelmatig samenkomt om concrete cases van homo- en transfobie en de aanpak ervan te bespreken.

Unia Gent is **partner van het Regenboognetwerk Gent**. Dit Regenboognetwerk, bestaat uit verschillende stadsdiensten, (LGBT) middenveldorganisaties, Unia, politie en parket. Het is verantwoordelijk voor de opmaak en uitvoering van de Regenboogverklaring en bijhorend het Regenboogactieplan onder centrale begeleiding van de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen. Communicatiecampagne Unia Regio Gent: Samen met Unia zet Stad Gent in op de verdere bekendmaking van de werking van Unia Regio Gent met het oog op het verhogen van de meldingsbereidheid.

Unia Gent maakt deel uit van de **sturgroep 'Actieplan gelijke kansen op de werkvloer'** geleid door de Dienst Werk van de stad Gent om via de professionele partners inzicht te verwerven in de mechanismen van discriminatie op de werkvloer of om informatie te verstrekken over de opleidingstools (zoals EDiv en de website 'veruiterlijkingen') die Unia als antwoord ontwikkelde.

Unia maakt deel uit van **Werkgroepvergadering praktijkonderzoek Discriminatie Arbeidsmarkt** o.l.v. de stad Gent. Het gaat om werkvergaderingen met de projectverantwoordelijken en het opstellen van werkdocumenten en inputnota's...

Unia Gent maakt permanent deel uit van werkgroep **Huisvesting** o.l.v. de stad Gent en maakt permanent deel uit van **de stuurgroep Praktijktesten Huisvesting** o.l.v. de Stad Gent

Unia maakt permanent deel uit van de stuurgroep van de provincie Oost-Vlaanderen met het oog op de ontwikkeling van een Gelijke Behandelingsprotocol (opgericht in 2016)

## *2. Opzetten of meewerken aan preventieve acties en vormingen*

- Om de meldingsbereidheid voor discriminatie in horeca te verhogen is er net zoals in 2015 een campagne uitgewerkt en uitgevoerd die gericht was op jongeren (tussen 16-25 jaar): in september was UNIA regio Gent aanwezig op de Student kick off. Het sms nummer 8989 werd opnieuw onder de aandacht gebracht. Dit jaar werd de campagne tevens vermeld in 13.000 exemplaren van de Guido Gids en er zijn ongeveer 1500 bierkaarten verspreid.
- Op 21 maart, de Internationale dag tegen racisme en discriminatie voerden UNIA en de Gentse lokale overheid samen actie tegen racisme en discriminatie. De actie in Gent was een groot succes. Elke medewerker van de Stad Gent, het OCMW Gent en politie Gent kreeg die dag een button met daarop de tekst 'Ik behandel iedereen gelijk-waardig'. Het dragen van de button door medewerkers van de Gentse lokale overheid is een sterk symbolisch signaal voor meer gelijkheid in onze stad en tegen racisme en discriminatie in de stad. De medewerkers vervullen hier immers een voorbeeldfunctie en vormen het gezicht van de stedelijke overheid. Alle personeelsleden kregen naast de button, ook een postkaart met meer informatie en ook een stuk chocolade. Sommige kregen echter een groot stuk chocolade, andere maar een klein stukje – dat werd aan het toeval overgelaten. Zo kon het personeel letterlijk en figuurlijk proeven van ongelijkheid en ondervinden hoe het voelt om gediscrimineerd te worden.
- Met het oog op een betere ondersteuning voor slachtoffers van racisme en discriminatie wil UNIA regio Gent via trainingen en vormingen (op vraag en op maat) betere kennis geven over de dienstverlening van UNIA, de ondersteuning aan slachtoffers en het juridisch mandaat bij de behandeling van dossiers.

## *3. training en vorming aan volgende actoren*

- Juridische toelichting over islamofobie, antisemitisme en haatpredikers op de Islamic Development and Research Academy in Gent--15/04/2016
- Hogeschool Gent: Bachelor na bachelor opleiding buitengewoon onderwijs/workshop, Feedback over het M-decreet, Faculteit Mens en Welzijn (21/04/16)
- Aan de Beleidscel Diversiteit en Gender van de UGent: namiddaglezing over De lokale werking van UNIA regio Gent en de aanpak van discriminatie en racisme. 21/04/2016
- introductie op de werking van UNIA aan het Intersectoraal Woonzoekteam Caw Oost Vlaanderen met focus op huisvesting, 19/05/2016
- PWA (Plaatselijk werkgelegenheid Agentschap) Gent, introductie van de Antidiscriminatiewetgeving en de werking van Unia Gent op 27/10/2016
- Procesbegeleiding bij FEMMA: werken aan diversiteitsbeleid en een diversiteitscharter opstellen 12/05/2016
- Terugkomdag met de referentieambtenaren en het parket op 15 juni: jaarlijks overleg met referentieambtenaren haatmisdrijven bij de politie en het parket. Dit in opvolging

van een omzendbrief vanuit het ministerie van Justitie die expliciet de opdracht gaf tot nauwe samenwerking in de bestrijding van discriminatie en haatmisdrijven tussen politie, parket en Unia (Col13/2013). Lokale bekendmaking en verspreiden van de aanbevelingen in de Barometer Huisvesting

- Training rond diversiteit aan de Dienst Werk van de stad Gent: EDiv-tool voor werkgevers (opstellen vacatures, sollicitatiegesprekken voeren... opdat discriminatie uitgesloten is)
- Training aan de trajectbegeleiders van het OCMW Gent: opleiding in de Antidiscriminatiewetgeving, kennismaking met UNIA regionaal en een basis 'reageren op discriminerende uitlatingen' aan het team van trajectbegeleiders bij het OCMW 15-04-2016
- Training rond diversiteit en omgaan met racisme aan de Dienst Burenbemiddeling van de stad Gent voor de vrijwilligers die bemiddelen 09/09/2016
- Training rond diversiteit op de werkvloer, Prebes, 16/06/2016
- Introductie op de werking van Unia en focus op discriminatie van dove personen bij Fevlado, 3/05/2016
- Op het slotevent van de Raad Der Wijzen, Bedrijven die diversiteit ombuigen tot een economische sterkte. Workshop rond Non-discriminatiebeleid en handvaten aanreiken om beleid vorm te geven op vlak van werving & selectie en beleid op de werkvloer. (op 05/07)
- Opleiding over de antidiscriminatiewetgeving voor de VDAB met een training 'reageren op discriminerende en racistische uitlatingen' (aan de hand van rollenspelen met acteurs)
- Confederatie van Immobiliën Oost-Vlaanderen: informatiesessie voor studenten en professionele makelaars, notarissen, leden, BIV, advocaten. Het was een toelichting over de barometer Huisvesting, met focus op het thema van vluchtelingen op de woonmarkt, en een korte toelichting non-discriminatiewetgeving. (op 10/10/2016 en 14/10/2016)
- Vrij CLB Gent: Tussentijdse analyse over inclusief onderwijs en rol CLB (23/11/16)
- basisvorming over discriminatie aan nieuwkomers: Antidiscriminatiewetgeving wet met focus op arbeid: OCMW 20/10/2016
- Introductie op de werking van UNIA en een basistraining over de wetgeving aan het Vluchtelingenteam van het intersectoraal Woonzoekteam Caw Oost-Vlaanderen, focus op huisvesting, 25/10/2016

#### 4. *Analyseren, rapporteren en geven van lokale beleidsaanbevelingen*

Unia verbindt zich ertoe om de stad (bestuur en administratie) en de referentieambtenaren bij de politie in kennis te stellen van de regionale en nationale cijfers over discriminatie en racisme. Daarbij wordt ook toegelicht in welke maatschappelijke domeinen bepaalde vormen van racisme en discriminatie het meeste/minst voorkomen en welke categorieën van mensen/groepen het vaakst slachtoffer zijn van discriminatie en racisme.

### 3 Unia Regio Sint-Niklaas

#### 1. *overleg en samenwerking met lokale partners, netwerken en stakeholders*

- Huisvesting:
  - a. De werkgroep "gelijke behandelingsprotocol" organiseerde ook dit jaar een jaarvergadering. Deze richtte zich voornamelijk naar de verhuurders en had als thema 'vluchteling zoekt thuis'.
  - b. Er kwam een werkgroep bijeen over de huisvesting van vluchtelingen. Unia was hierbij deelnemer.
  - c. Provincie Oost-Vlaanderen bood een opleidingsnamiddag aan waarbij intermediairs die maatschappelijk kwetsbaren helpen een nieuwe woning te vinden de communicatieve vaardigheden meekregen om met weerstand

vanuit de verhuurder om te gaan. Unia was partner bij de voorbereiding en de praktische uitwerking van dit aanbod. Unia was ook aanwezig als deelnemer tijdens de opleiding.

d. Regelmatige contacten met huurdersbond en woonwinkel.

- Stuurgroep diversiteit van de stad Sint-Niklaas:

De vertegenwoordiger van Unia regio Sint-Niklaas maakt deel uit van de stuurgroep diversiteit, georganiseerd door stad Sint-Niklaas, die het lokale diversiteitsbeleid richting geeft en opvolgt, zoals voorzien in het lokale diversiteitsplan.

- Samenwerking lokale politie

Met de lokale politie van Sint-Niklaas werd verder gewerkt aan hun diversiteitsbeleid. Er is een goede partnerschap waarbij de politie Unia informeert en omgekeerd, en waarbij mensen worden doorverwezen waar nodig.

- Overleg JOEN vzw

Er vond een overleg plaats met JOEN vzw om te bekijken hoe we kunnen samenwerken rond de holebi-actie in 2017.

## 2. *Opzetten of meewerken aan preventieve acties en vormen*

- Internationale dag tegen racisme

In Sint-Niklaas werden allerlei initiatieven gepland rond deze dag in samenwerking met het stadsbestuur, samen met de vakbonden. De acties waren zowel op jeugd als op volwassenen gericht.

### 1. *Actie broodzakken*

Bij 27 lokale bakkers kon de bevolking broodzakken terugvinden met een cartoon van Carré over het onderwerp discriminatie. In totaal werden op deze manier 24.000 broodzakken verspreid.



Smaken verschillen. Mensen ook. Gelukkig maar!

2. *Comedy*

3. Op 21 maart stond om 20.00u Bert Gabriëls op de planken in de Casino met een *comedyvoorstelling* over onze superdiverse samenleving.



3. *Tattoos*

In de scholen, jeugd- en sportverenigingen werden coole tattoos uitgedeeld. Er werden passende affiches bedrukt.

Inhoudelijk kregen de verenigingen en scholen ook ondersteuning. Er zijn inspiratiedocumenten over diversiteit verstuurd naar alle scholen met daarin onder andere een overzicht van mogelijke lesmaterialen per leeftijdsgroep. De jeugdverenigingen kregen ideeën voor spelen om stil te staan bij diversiteit, en te sensibiliseren rond gelijkheid, stereotyperend denken en vooroordelen.



- 3/12: Internationale dag voor mensen met een beperking  
Actie in de Stationsstraat, in samenwerking met stad Sint-Niklaas en de stedelijke adviesraad voor personen met een beperking. Unia zorgde voor de lokale invulling van de schoenenactie. Er was een infotafel met brochures en andere Uniamaterialen aanwezig. Stad Sint-Niklaas deelde cake uit n.a.v. de verjaardag van het VN- verdrag.
- Voorstelling contactpunt Unia op de jeugdraad  
In januari werd de jeugdraad bezocht om het lokaal contactpunt van Unia voor te stellen. De verenigingen werden ook aangespoord om mee te doen met de actie rond 21/3.
- Voorstelling contactpunt Unia op de sportraad  
Ook de sportraad werd bezocht om het lokaal contactpunt van Unia voor te stellen. De verenigingen werden ook aangespoord om mee te doen met de actie rond 21/3.
- Voorstelling Unia en basis rond discriminatie- Nederlandse les aan vrouwen van Noord-Afrikaanse origine.  
In begrijpelijke taal en met vele voorbeelden werd uitgelegd wat discriminatie is en wat de rol van Unia is bij de bestrijding ervan.
- Informatie/opleiding aan buddy's die erkende vluchtelingen begeleiden Een opleidingsonderdeel over discriminatie op de huisvestingsmarkt, en hoe ermee om te gaan werd gegeven aan mensen die vluchtelingen begeleiden na hun erkenning.
- Infoavond voor verhuurders met als thema 'vluchteling zoekt thuis'. Tijdens een panelgesprek werden antwoorden gegeven over wetgeving, ondersteuning en



culturele diversiteit. De lokale vertegenwoordiger van Unia was een van de 'experten' tijdens het panelgesprek.

- **Bijeenkomst COL GA Dendermonde**  
De referentieambtenaren van de verschillende politiezones kwamen in Sint-Niklaas bijeen om hun kennis rond anti-discriminatie te updaten en uit te wisselen. VLOS (vluchtelingenondersteuning Sint-Niklaas) was te gast en stelde zijn werking, alsook de moeilijkheden waarmee de doelgroep kampt op gebied van discriminatie voor.
- **Infostand**  
Er werd een infostand van Unia voorzien op de wereldmarkt, tijdens de Vredfeesten. Ook op het intercultureel forum van de stad Sint-Niklaas met als thema onderwijs werd een infostand voorzien.
- **Infosessie tijdens een opleiding voor anderstalige nieuwkomers (trajectbegeleiding, zoektocht werk)**  
Infosessie met accent op werk. In welke fase is er kans op discriminatie. Welke voorbeelden kennen we? Hoe gaan we er best mee om?

#### *4. Analyseren, rapporteren en geven van lokale beleidsaanbevelingen*

- Door lidmaatschap in werkgroepen en stuurgroepen worden beleidsmatige tips en info meegegeven aan het stadsbestuur en de administratie. Bv. lid van de stuurgroep diversiteit van stad SN.
- Occasioneel wordt beleidsrelevante informatie doorgestuurd naar leden van het stadsbestuur en/of administratie, om hen te inspireren voor een goed diversiteitsbeleid. (bv. Ter informatie case doorgestuurd over een dienst burgerzaken/vreemdelingenzaken in een gemeente die in het kader van de nationaliteitsverklaring een blinde vrouw discrimineerde. Dit zodat Sint-Niklaas preventief zijn aanpak van soortgelijke zaken kon bekijken en indien nodig aanpassen)

### Bijlage 1. Aantal feiten per Oost-Vlaamse gemeente

9000 - Gent	160	9090 - Melle	2
9100 - Sint-Niklaas	69	9420 - Erpe-Mere	2
9300 - Aalst	40	9960 - Assenede	2
9200 - Dendermonde	11	9310 - Baardegem	1
9900 - Eeklo	10	9190 - Stekene	1
9140 - Temse	8	9120 - Haasdonk	1
9160 - Lokeren	8	9340 - Lede	1
9400 - Ninove	7	9860 - Scheldewindeke	1
9600 - Ronse	7	9400 - Appelterre-Eichem	1
9032 - Wondelgem	7	9255 - Buggenhout	1
9500 - Geraardsbergen	6	9042 - Desteldonk	1
9800 - Deinze	6	9820 - Lemberge	1
9120 - Beveren-Waas	6	9220 - Hamme	1
9050 - Gentbrugge	5	9850 - Merendree	1
9040 - Sint-Amandsberg	4	9170 - Sint-Gillis-Waas	1
9820 - Merelbeke	4	9150 - Kruikebeke	1
9620 - Zottegem	4	9320 - Nieuwerkerken	1
9070 - Destelbergen	4	9140 - Steendorp	1
9470 - Denderleeuw	4	9750 - Zingem	1
9052 - Zwijnaarde	4	9506 - Idegem	1
9320 - Erembodegem	4	9810 - Nazareth	1
0001   niet gekend	5	9506 - Schendelbeke	1
9700 - Oudenaarde	3	9120 - Kallo (Beveren-Waas)	1
9880 - Aalter	3	9240 - Zele	1
9840 - De Pinte	3	9280 - Wieze	1
9230 - Wetteren	3	9111 - Belsele	1
9080 - Lochristi	3	9850 - Nevele	1
9690 - Kluisbergen	2	9051 - Sint-Denijs-Westrem	1
9250 - Waasmunster	2	9968 - Oosteeklo	1
9830 - Sint-Martens-Latem	2	9660 - Brakel	1
9280 - Lebbeke	2	9130 - Kieldrecht	1
9550 - Herzele	2	9680 - Maarkedal	1
9060 - Zelzate	2	9080 - Zeveneken	1
9200 - Grembergen	2	9680 - Maarke-Kerkem	1
9890 - Gavere	2	9170 - Sint-Pauwels	1
9041 - Oostakker	2	9473 - Welle	1
9950 - Waarschoot	2	9030 - Mariakerke	1
9100 - Nieuwerkerken-Waas	2	9290 - Berlare	1
9940 - Evergem	2	<b>Algemeen totaal</b>	<b>463</b>