

GOEDEREN EN DIENSTEN 32

- 42.** Omkader en begeleid de digitalisering van diensten om discriminatie en het niet-uitoefenen van rechten te voorkomen 32
- 43.** Maak werk van een bindend juridisch kader voor de toegankelijkheid van de bestaande omgeving..... 32
- 44.** Maak werk van een actieplan om vrouwen met een handicap en kwetsbare vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, beter op te vangen 33
- 45.** Houd bij het nemen van mobiliteitsmaatregelen, die het gebruik van wagens wil ontmoedigen, rekening met de impact op kwetsbare personen..... 33
- 46.** Pak discriminatie van personen met een geestelijke gezondheidsproblematiek in de toegang tot verzekeringen aan..... 34
- 47.** Leid de bestuursleden van sportbonden op en maak het personeel van sportclubs bewust.. 34
- 48.** Maak voor alle sportbonden werk van een geïntegreerd en duidelijk meldsysteem voor discriminatie..... 34

ONDERWIJS..... 36

- 49.** Ondersteun leerkrachten en educatief personeel en leer ze omgaan met diversiteit..... 36
- 50.** Vereenvoudig het doorgeven van meldingen en reageer snel en gericht om alle discriminerende gedragingen te stoppen..... 36
- 51.** Produceer meer en betere data om segregatie, uitsluiting, discriminatie en reproductie van ongelijkheden in het onderwijs te analyseren 37
- 52.** Maak werk van inclusief onderwijs voor kinderen van woonwagenbewoners en Roma..... 37
- 53.** Evalueer het systeem van het buitengewoon onderwijs..... 38
- 54.** Herzie de financiering van de territoriale polen en het buitengewoon onderwijs..... 38
- 55.** Bied opvoeders in voorzieningen voor mensen met een handicap een bijscholing aan over grondrechten en het begrip zelfbeschikking..... 39
- 56.** Zet verder en meer in op schoolgebouwen voor personen met een handicap 39
- 57.** Neem toegankelijkheid en universeel ontwerp op in het curriculum van toekomstige bouw- en digitale professionals..... 40
- 58.** Organiseer een structurele opleiding over de antidiscriminatiewetgeving voor alle toekomstige juristen..... 40

GEZONDHEID EN TOEGANG TOT SOCIALE DIENSTEN..... 41

- 59.** Zorg voor inclusieve gezondheidszorg, opleiding van zorgverleners en organisatie van zorg en ondersteuning voor de kwetsbaarste patiënten..... 41
- 60.** Zorg ervoor dat zorgverleners de waardering krijgen die ze verdienen 41
- 61.** Bestrijd racisme in de sector van bijstand aan personen..... 42
- 62.** Zet de hervormingen in de sector van de woonzorgcentra voort 42

WERK

24. Voer een verplicht preventiebeleid inzake discriminatie op het werk in



Ondernemingen zijn vandaag niet verplicht om na te denken hoe ze discriminatie op de werkvloer kunnen voorkomen. Voor welzijn op het werk worden wel globale preventieplannen en risicoanalyses uitgevoerd, voor discriminatie is dat nog niet het geval. Discriminatie blijft dus grotendeels onder de radar van het huidige preventiebeleid. Een ander probleem is dat de fase van werving en ontslag in de huidige situatie daarin niet worden meegenomen. Via een verplicht preventiebeleid inzake discriminatie op het werk, zullen ondernemingen in de eerste plaats risico's in kaart moeten brengen. Door die analyse worden de belangrijkste gevaren inzake discriminatie zichtbaar gemaakt. Daarna is het van belang om meldingsprocedures op ondernemingsniveau te voorzien, bij voorkeur door gebruik te maken van de bestaande procedures. De bestaande preventiediensten voor welzijn op het werk kunnen het preventiebeleid ondersteunen. Ook voor de arbeidsinspectie is een belangrijke rol weggelegd: zij moet ook de bevoegdheid krijgen om te verbaliseren, of om situaties te regulariseren als er bijkomende maatregelen worden genomen. De verplichting wordt het best in de federale antidiscriminatie wetten ingeschreven. Ook voor de gewesten is vervolgens een belangrijke taak weggelegd om ondernemingen ondersteuning te bieden bij het uitwerken van dit preventiebeleid. Dat kan onder meer door in te zetten op diversiteitsplannen en daarbij in voldoende ondersteuning te voorzien.

Links

[Discriminatie voorkomen is beter dan genezen \(unia.be\)](https://www.unia.be/nl/antidiscriminatie/antidiscriminatie-voorkomen-is-beter-dan-genezen)

[Eindverslag van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten | Aanbeveling nr. 62 \(unia.be\)](https://www.unia.be/nl/antidiscriminatie/antidiscriminatie-voorkomen-is-beter-dan-genezen/antidiscriminatie-voorkomen-is-beter-dan-genezen)

[Maatregel nr. 43 die op 15 juli 2022 door de federale ministerraad goedgekeurd werd binnen de federale maatregelen van het Nationale actieplan tegen racisme](https://www.unia.be/nl/antidiscriminatie/antidiscriminatie-voorkomen-is-beter-dan-genezen/antidiscriminatie-voorkomen-is-beter-dan-genezen)

25. Versterk de arbeidsinspectie verder bij het bestrijden van discriminatie



De voorbije jaren heeft de arbeidsinspectie enkele extra bevoegdheden gekregen om de strijd tegen discriminatie met meer slagkracht te voeren. Er is een systeem van praktijktesten ingevoerd en na evaluatie is dat systeem ook bijgestuurd. Er zijn echter nog bijkomende manieren om de positie van de inspectie te versterken, en nog niet alle regio's hebben hier werk van gemaakt. De inspectie

moet gebruik kunnen maken van datamining om objectieve aanwijzingen te krijgen van mogelijke discriminatie. Dat kan via algoritmes verlopen, maar het kan ook eenvoudiger via analyses van personeelssamenstelling van ondernemingen. Het is ook belangrijk dat er een cel van inspecteurs wordt opgericht die voltijds en proactief toezicht gaat houden op de naleving van de antidiscriminatiewetgeving bij ondernemingen en overheidsinstanties die risicogedrag vertonen. Daarnaast moet er een administratieve geldboete worden voorzien voor alle inbreuken op het burgerrechtelijke discriminatieverbod in arbeidsbetrekkingen. Tot slot moet (opzettelijke) discriminatie in arbeidsrelaties op basis van andere criteria dan (zogenaamd) ras en gender – met name voor de criteria leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, geloof- of levensbeschouwing – strafbaar gesteld worden.

Links

[De toepassing van datamining ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt \(unia.be\)](#)

[Opsporing en toezicht door de arbeidsinspectie \(unia.be\)](#)

[Eindverslag van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten | Aanbeveling nr. 45-49 \(unia.be\)](#)

26. Maak van positieve acties een echte hefboom voor meer gelijkheid



Positieve acties zijn maatregelen om de nadelen, die te maken hebben met een van de beschermde criteria, te voorkomen of te compenseren zodat in de praktijk gelijkheid kan gewaarborgd worden. Het is een nuttig instrument om ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt een duw in de rug te geven. Er is in 2019 een koninklijk besluit aangenomen dat positieve acties in de private sector mogelijk maakt, maar het systeem blijkt nog te weinig gekend. Voor de publieke sector bestaat zo'n koninklijk besluit nog niet.

Positieve acties zijn een nuttig instrument om ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt een duw in de rug te geven. Overheden moeten de sociale partners aanmoedigen en ondersteunen om positieve acties uit te werken. Dat kunnen ze doen door streefcijfers per sector uit te werken voor de verschillende doelgroepen. Voldoende middelen en begeleiding van ondernemingen daarbij is ook van groot belang, net als het delen van goede praktijken. Overheden moeten positieve acties nog meer gaan inzetten om haar eigen personeelsbestand representatiever te maken. Of het nu gaat om personen van vreemde origine of om personen met een handicap: duidelijke streefcijfers vastleggen en die onder meer via positieve acties proberen te behalen, zal zeker nodig zijn. Een koninklijk besluit voor de publieke sector is daarvoor nodig. De gewesten moeten ook hun rol spelen om bij de lokale besturen hierop aan te dringen en een kader te creëren. Een monitoring van de diversiteit van het overheidspersoneel is daarbij een cruciale (eerste) stap.

Links

[Eindverslag van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten | Aanbeveling nr. 69-70 \(unia.be\)](#)

27. Zorg voor systematische monitoring van het overheidspersoneel



Overheidsdiensten moeten een afspiegeling van de samenleving zijn en hebben een voorbeeldfunctie op het gebied van diversiteit. Bepaalde groepen zijn echter nog duidelijk ondervertegenwoordigd in de federale, gewestelijke, gemeenschaps- of lokale besturen zoals personen met een handicap, personen van buitenlandse herkomst, 45-plussers enz.

Unia raadt overheidsinstanties aan om de samenstelling, positie en het werkstatuut van hun personeel periodiek te controleren op basis van geslacht, herkomst, handicap en leeftijd. Ze zouden ook de werking en de neutraliteit van hun wervingsdiensten moeten evalueren (via zelftests). Op basis van deze objectivering kunnen dan maatregelen worden genomen (diversiteitsplannen, positieve acties) om de diversiteit te bevorderen en de momenteel ondervertegenwoordigde groepen uit te breiden.

Links

[Monitoring van de diversiteit: doe het zelf! \(ediv.be\)](#)

[Nee tegen positieve discriminatie in bedrijven, maar ja tegen positieve actie \(unia.be\)](#)

28. Ondersteun het uitwerken van diversiteitsplannen



Diversiteitsplannen, met inbegrip van programma's voor positieve actie, zijn een belangrijke hefboom voor elk preventiebeleid. In het Waals Gewest ondersteunt de Forem (Waalse instantie belast met het werkgelegenheidsbeleid) bedrijven nog niet bij het uitwerken van diversiteitsplannen. In het Brussels Gewest biedt Actiris (Brusselse organisatie belast met het werkgelegenheidsbeleid) ondersteuning aan bedrijven die diversiteitsplannen voor hun organisatie willen uitwerken. Voor overheden zijn diversiteitsplannen belangrijke instrumenten. Gewesten zijn ook verantwoordelijk voor de omzetting van dit beleid naar het lokale niveau via hun toezicht op de lokale besturen. Unia pleit daarom voor hernieuwde steun van het Brussels Gewest voor het uitwerken van diversiteitsplannen, zowel in de private als in de openbare sector in Brussel.

Unia pleit er ook voor dat het Waals Gewest het uitwerken van diversiteitsplannen aanmoedigt door via de Forem specifieke steun aan bedrijven te verlenen. Deze plannen moeten bijzondere aandacht besteden aan de kwetsbaarste groepen (zogenaamde 'raciale' criteria, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, religie).

Links

[Levensbeschouwelijke en religieuze tekens \(unia.be\)](https://unia.be)

[Nee tegen positieve discriminatie in bedrijven, maar ja tegen positieve actie \(unia.be\)](https://unia.be)

29. Maak een actieplan om meer personen met een handicap aan het werk te krijgen



Mensen met een handicap hebben een bijzonder ongunstige positie op de Belgische arbeidsmarkt. STATBEL (Belgisch Statistiekbureau) zegt hierover het volgende: “Wanneer mensen ernstige hinder ondervinden door een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte, dan heeft dat ook een duidelijke impact op hun werksituatie: slechts 26% van hen heeft een job, terwijl dat bij de totale bevolking van 15 tot en met 64 jaar 65% is.”

Unia roept de verschillende gewestelijke overheden op om werk te maken van een ambitieus actieplan om de werkgelegenheid voor personen met een handicap te verbeteren. Dit omvat de ontwikkeling van initiatieven voor jobcoaching voor mensen met een handicap tijdens het hele tewerkstellingsproces en initiatieven om hen aan het werk te houden. Het moet algemene diensten die werkgelegenheidssteun en beroepsopleidingen aanbieden, ook toegankelijker maken. Coördinatie met de federale regering is ook essentieel om de verschillende werkgelegenheidsvallen weg te nemen. Unia roept de overheden daarom op het werk van de in 2022 gestarte Interministeriële Conferentie handicap voort te zetten

Links

[Enquête naar de arbeidskrachten 2021 \(statbel.be\)](https://statbel.be)

30. Neem antidiscriminatieclausules structureel op in overheidsopdrachten



De vijfde Socio-economische monitoring (2022) uitgevoerd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia heeft eens te meer het fenomeen van de etnostratificatie van de Belgische arbeidsmarkt en het voortbestaan van structurele discriminatie die de kansen op werk voor mensen van buitenlandse herkomst en andere doelgroepen verkleint, aan het licht gebracht. Door de vele overheidsopdrachten die ze elk jaar uitschrijven, beschikken de overheden echter over een aanzienlijke macht om tijdens de uitvoering van de opdracht positieve werkgelegenheidsacties te bevorderen. Al jaren bevatten overheidsopdrachten sociale, milieutechnische en ethische clausules. Waarom zouden we bedrijven die willen inschrijven niet verplichten om zich te verbinden tot specifieke voorwaarden op het gebied van non-discriminatie en gelijke kansen?

Unia beveelt aan dat de overheid structureel een non-discriminatieclausule opneemt in de bestekken van alle overheidsopdrachten. Deze clausule moet bepalingen bevatten om discriminatie te voorkomen (eDiv-opleiding, instructies voor het management enz.). Daarnaast kan zo'n clausule maatregelen vermelden om ondervertegenwoordigde groepen te helpen (positieve actie). We denken daarbij ook aan middelen om de naleving van de antidiscriminatiewetgeving te bevorderen (audits of tests).

Links

[Non-discriminatieclausule bij overheidsaanbestedingen \(kiesgelijkekansen.be\)](https://kiesgelijkekansen.be)

HUISVESTING

31. Breid het sociale woningaanbod fors uit



Het aanbod publieke en sociale woningen in België is erg laag in de drie gewesten. Een tekort aan woningen leidt tot een toename van discriminatie omdat verhuurders dan selectiever kunnen zijn. Bepaalde categorieën kwetsbare personen (personen met een handicap, uitkeringsgerechtigden, eenoudergezinnen en grote gezinnen enz.) hebben geen ander alternatief dan een woning te zoeken op de veel duurdere private huurmarkt. Het huuraanbod kan worden uitgebreid door meer te investeren in publieke huisvesting (en vooral in sociale huisvesting).

Unia pleit al jaren voor een groter aanbod van sociale huurwoningen en vraagt de gewestelijke overheden om hun doelstellingen voor de bouw en renovatie van publieke en sociale woningen op hun grondgebied fors naar boven bij te stellen.

32. Maak werk van huurprijsroosters die fiscaal aantrekkelijker en dwingender zijn



In artikel 23 van de Belgische Grondwet is het recht op behoorlijke huisvesting vastgelegd. De huurprijzen op de particuliere vastgoedmarkt zijn de laatste jaren echter gestaag gestegen, waardoor veel mensen nog moeilijk een woning vinden. Deze gespannen situatie wordt nog versterkt door het schrijnende tekort aan publieke en vooral sociale huisvesting in Brussel en Wallonië. In 2018 en 2019 hebben beide gewesten indicatieve huurprijsroosters ingevoerd om op basis van een reeks criteria een referentiehuurprijs voor elke woning vast te stellen. Deze niet-bindende instrumenten hebben echter tot dusver geen invloed gehad op de aanhoudende stijging van de huurprijzen.

Unia vraagt om naast de andere bestaande maatregelen en tegemoetkomingen voor huisvesting (noodwoningen, huursubsidies, SVK's enz.) deze huurroosters te verfijnen en bindend te maken, door deze plafonds voor huurprijzen onder andere fiscaal aantrekkelijk te maken. Ook kan worden gedacht aan een gedifferentieerde belasting op huurinkomsten.

33. Harmoniseer de toewijzingsregels die sociale verhuurkantoren hanteren



Momenteel heeft elk sociaal verhuurkantoor (SVK) vrij veel flexibiliteit in de procedures voor de toewijzing van sociale woningen en in de informatie die van kandidaat-huurders wordt verlangd. We

stellen vast dat deze autonomie ertoe leidt dat sommige SVK's informatie verzamelen die niet in verhouding staat tot hun taken en die mogelijk tot discriminatie kan leiden (o.a. informatie over strafbladen).

Unia beveelt daarom aan om de regels te harmoniseren voor de toewijzing van huurwoningen die de SVK's aanbieden, alsook de informatie die ze in het kader van de selectie van kandidaten mogen verzamelen, in het licht van hun maatschappelijke taken.

34. Richt een centraal huurwaarborgfonds op



Wanneer kandidaat-huurders een woning huren, moeten ze het equivalent van twee maanden huur als huurwaarborg op een bankrekening vastzetten. Vandaag de dag hebben heel wat mensen moeite om dit bedrag bij elkaar te krijgen. De afgelopen jaren hebben zowel het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (via het OCMW, het Woningfonds, het Brugal-fonds) als het Waals Gewest (renteloze leningen van de Société Wallonne du Crédit Social) oplossingen uitgewerkt om de huurwaarborg toch te kunnen betalen. Helaas hebben die om verschillende redenen gefaald.

Unia pleit daarom voor de oprichting van een centraal huurwaarborgfonds dat openstaat voor alle huurders (privaat/publiek). Het voordeel van een dergelijk publiek en paritair fonds is dat alle huurders gelijk worden behandeld, ongeacht hun middelen en de aard van hun inkomsten. De goedkeuring van een dergelijke maatregel zou ook het fenomeen van het niet-gebruikmaken van rechten verminderen en gevallen van discriminatie voorkomen.

35. Maak een actieplan voor meer aanpasbare woningen voor ouderen en personen met een handicap



Het gebrek aan toegankelijkheid en aanpasbaarheid van woningen vormt een groot struikelblok voor ouderen die thuis willen blijven wonen, en voor personen met een handicap die niet naar een instelling willen gaan. De uitbreiding van aanpasbare woningen, d.w.z. woningen die gemakkelijk kunnen worden aangepast aan de behoeften van de mensen die ze bewonen, is een essentieel element om de uitdagingen van een vergrijzende bevolking het hoofd te bieden en een daadwerkelijke inclusie van personen met een handicap in de samenleving mogelijk te maken.

Unia raadt de gewestelijke overheden aan om werk te maken van een actieplan om het aanbod aan publieke en private woningen fors uit te breiden. De aanpasbaarheid van woningen moet een kwaliteitscriterium worden bij nieuwbouw en grote renovaties. Daarnaast pleit Unia om een structurele denkoefening te houden over de aanpassingen van sociale woningen. Sociale huisvestingsmaatschappijen weigeren nog vaak om die door te voeren.

Unia eist dat rekening wordt gehouden met de kwetsbare situatie en de behoeften van de persoon op het vlak van sociale of leefomgeving (belang van de toegankelijkheid van de omgeving, toegang tot winkels en openbaar vervoer) bij het al dan niet verlenen van de toestemming om een woning aan te passen of om over te stappen naar een andere woning.

36. Breng artikel 221 §2 van de Brusselse Huisvestingscode in overeenstemming met het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap



Dit artikel bepaalt dat werkzaamheden om de woning aan te passen aan de situatie van een persoon met een handicap of met een verlies van autonomie aanleiding kunnen geven tot een verhoging van de huurprijs. Deze aanpassingen vallen echter onder de noemer redelijke aanpassingen, waardoor personen met een handicap de kosten niet hoeven te dragen.

Unia beveelt de autoriteiten aan dit artikel 221 §2 te wijzigen. Indien een discussie bij een bijzonder dure aanpassing leidt tot een verdeling van de kosten tussen de huurder en de verhuurder, moet dit de uitzondering zijn en kan dit geen regel in de ordonnantie zijn.

Unia raadt de wetgever aan om in plaats daarvan te verwijzen naar de criteria die zijn opgenomen in het Protocol betreffende het begrip redelijke aanpassingen in België, zodat over de redelijkheid van de aanpassingen kan worden geoordeeld.

37. Zorg ervoor dat de rechten van kwetsbare personen in niet-erkende opvangdiensten worden geëerbiedigd



Unia ontvangt regelmatig meldingen over de leefomstandigheden van mensen in niet-erkende opvangdiensten of 'piratenhuizen'. Het gaat om meldingen over psychologische en fysieke mishandeling, slechte hygiënische omstandigheden, slechte toegankelijkheid van de lokalen, een tekort aan personeel (en soms helemaal geen personeel), ongeschoold of onvoldoende opgeleid personeel. Deze plaatsen vangen kwetsbare mensen op die geen plaats vinden in erkende structuren (mensen die sterk afhankelijk zijn, daklozen, mensen met geestelijke gezondheidsproblemen enz.). De mogelijkheden om tegen deze schendingen van de rechten op te treden, zijn beperkt.

Unia roept de gewestelijke overheden op om een controle instantie op te richten met een controleorgaan dat bevoegd is om in deze niet-erkende opvangdiensten in te grijpen. Voorts vraagt Unia om een uitgebreid onderzoek te voeren naar deze voorzieningen en naar het profiel van hun bewoners en om het personeel dat er werkt, beter op te leiden.

38. Breid het aantal ingerichte terreinen voor woonwagenebewoners fors uit



De afgelopen twintig jaar is de situatie van woonwagenebewoners, een van de kwetsbaarste en meest gediscrimineerde groepen in onze samenleving, er sterk op achteruitgegaan. Sinds enkele jaren zijn er geen terreinen meer beschikbaar in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in Wallonië stagneert de situatie al enkele jaren. Zonder een stabiele toegang tot terreinen is het onmogelijk om voor deze groep een fundamenteel beleid te voeren (toegang tot onderwijs, tot gezondheidszorg en meer in het algemeen tot sociale rechten).

Unia vraagt om in overleg met de woonwagenebewoners een voldoende aantal volledig uitgeruste, geschikte publieke terreinen in te richten met sociale opvangstructuren, waar deze mensen permanent kunnen verblijven; om particuliere terreinen te legaliseren en de ontwikkeling ervan te vergemakkelijken door de stedenbouwkundige voorschriften op elkaar af te stemmen; om tijdens de wintermaanden voldoende transitsterreinen in te richten; om gedwongen uitzettingen te stoppen en uitzettingen zonder alternatieven te voorkomen; om rekening te houden met het profiel en de kwetsbaarheid van mensen (sociaal, gezondheid, leeftijd enz.); en om te zorgen voor goede informatie en communicatie over hun rechten en plichten.

Gezien de huidige situatie pleit Unia er ook voor om de inrichting en het beheer van terreinen voor woonwagenebewoners over te hevelen van de gemeenten naar de gewestelijke overheden.

39. Zorg voor structurele opleiding over de antidiscriminatie-wetgeving voor alle vastgoedmakelaars



Vastgoedmakelaars discrimineren vandaag helaas nog steeds bepaalde categorieën kandidaat-huurders op grond van een beschermd criterium (bron van hun financiële inkomsten, herkomst, handicap, seksuele geaardheid, leeftijd enz.). In sommige gevallen is dit te wijten aan een gebrek aan kennis van de antidiscriminatiewetgeving, die nog steeds niet aan bod komt in de verschillende aangeboden opleidingen. De enige vereiste vandaag is het volgen van een zeer beperkte onlinecursus.

Unia eist daarom dat alle toekomstige makelaars, ongeacht de opleiding die ze volgen, structureel en verplicht een specifieke module over antidiscriminatiewetgeving krijgen als onderdeel van hun kwalificatieopleiding. Daarnaast moeten alle reeds actieve makelaars een bijscholing over dit onderwerp volgen.

40. Geef lokale besturen meer armslag en steun om huisvestingsdiscriminatie te bestrijden



Lokale besturen spelen een sleutelrol in de strijd tegen discriminatie. De gemeentelijke bevoegdheden en het feit dat lokale besturen dicht bij burgers en actoren uit de praktijk staan, zijn belangrijke hefboomen voor de acties die we opzetten. Almaar meer steden willen zelf acties tegen discriminatie op het gebied van huisvesting op hun grondgebied opzetten, maar beschikken vaak niet over de nodige middelen daarvoor. Dit is bijvoorbeeld het geval voor steden die vaak dure praktijktests willen doorvoeren en die bewustmakingsactiviteiten en opleidingen voor particuliere verhuurders en makelaars willen organiseren.

Unia vraagt de gewestelijke overheden om deze initiatieven via projectoproepen financieel te ondersteunen door specifieke budgetten ter beschikking te stellen en door op lokaal niveau goede praktijkvoorbeelden van bestrijding van discriminatie te delen.

Links

[Realiseer het recht op wonen voor iedereen \(www.kiesgelijkekansen.be\)](http://www.kiesgelijkekansen.be)

41. Maak in de Duitstalige Gemeenschap werk van een decreet over woninghuurovereenkomsten om discriminatie te bestrijden



Sinds 1 januari 2020 is de Duitstalige Gemeenschap bevoegd voor alle aangelegenheden in verband met huisvesting. Daarvoor was dit een bevoegdheid van het Waals Gewest. Daarom moet de Duitstalige Gemeenschap een eigen decreet over huurovereenkomsten voor particuliere woningen uitvaardigen.

Unia raadt aan dat deze wetgeving rekening houdt met de uitdagingen om discriminatie bij de toegang tot huisvesting te bestrijden. We denken onder andere aan de mogelijkheid voor de woninginspectie om proactieve praktijktesten uit te voeren om op discriminatie te controleren.

Verder pleiten we er ook voor om duidelijk vast te leggen welke informatie een verhuurder van een kandidaat-huurder mag vragen (gesloten lijst), zoals dit nu al het geval is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. We wijzen er ook op dat discriminatie op grond van de aard van inkomsten verboden is.

Links

[Diversiteitsbarometer Huisvesting \(unia.be\)](http://unia.be)

GOEDEREN EN DIENSTEN

42. Omkader en begeleid de digitalisering van diensten om discriminatie en het niet-uitoefenen van rechten te voorkomen



De digitalisering van diensten verandert de structuur en werking van onze samenleving ingrijpend. Veel van de kwetsbaarste mensen - maar niet alleen zij - hebben heel wat moeite om toegang te krijgen tot diensten van algemeen belang (gevaar op digitale kloof, discriminatie en niet-uitoefening van rechten). Deze digitale revolutie ging de afgelopen jaren gepaard met het geleidelijk verdwijnen van een aantal fysieke loketten. Daar konden vele burgers terecht en werden ze geholpen als ze administratieve problemen hadden.

Unia raadt daarom aan om de verschillende toegangsmogelijkheden, en dan vooral de fysieke toegang tot alle diensten van algemeen belang (openbare diensten, banken, ziektekostenverzekering, inschrijving op school, vervoer enz.), zonder extra kosten en op gepaste tijdstippen wettelijk te garanderen, zodat geen enkele dienst alleen maar digitaal wordt aangeboden. Ook moeten de toegankelijkheid en het gebruik van digitale tools worden verbeterd en moet vooral het kwetsbaarste publiek ondersteuning krijgen om de problemen het hoofd te bieden die deze verandering met zich brengen.

Links

[De impact van de digitalisering van diensten \(unia.be\)](https://unia.be)

43. Maak werk van een bindend juridisch kader voor de toegankelijkheid van de bestaande omgeving



Momenteel gelden de toegankelijkheidsvoorschriften alleen voor nieuwe of te renoveren gebouwen en ruimten. Er is geen wettelijke verplichting om de bestaande omgeving (gebouwen, wegen of openbaar vervoer) toegankelijk te maken. De renovatie van het geheel zal echter tientallen jaren in beslag nemen.

Om te voldoen aan het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap beveelt Unia de overheden aan een bindend juridisch kader uit te werken om de bestaande omgeving geleidelijk toegankelijk te maken. Dit juridisch kader moet precieze doelstellingen en termijnen op korte en middellange termijn omvatten. Door dit juridische kader kunnen alle (publieke en particuliere) partijen uniform en op dezelfde manier te werk gaan. De overheden kunnen hiervoor inspiratie halen bij andere Europese landen, waaronder Frankrijk, die een strengere wetgeving inzake toegankelijkheid hebben aangenomen.

44. Maak werk van een actieplan om vrouwen met een handicap en kwetsbare vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, beter op te vangen



Via het nationale actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) hebben de overheden meerdere toezeggingen gedaan om de opvang van vrouwen met een handicap die het slachtoffer zijn van geweld, te verbeteren door klachtenvoorzieningen en noodnummers vlotter toegankelijk te maken (zie de maatregelen 106, 107 en 113 van het NAP).

Zoals aanbevolen door het CEDAW-Comité (Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen) in zijn slotopmerkingen (§26 a) bij het achtste periodieke rapport van België, roept Unia de overheden op om werk te maken van een globaal actieplan om opvanghuizen en opvangcentra voor vrouwelijke slachtoffers van geweld toegankelijk te maken. Dit meerjarenplan moet een stand van zaken van de huidige situatie bevatten, duidelijke doelstellingen formuleren en bepalen welke middelen moeten worden vrijgemaakt om ze te realiseren.

Links

[Nationaal Actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld 2021-2025](#)

[Slotopmerkingen van het CEDAW-Comité bij het achtste periodieke rapport van België](#)

45. Houd bij het nemen van mobiliteitsmaatregelen, die het gebruik van wagens wil ontmoedigen, rekening met de impact op kwetsbare personen



De invoering van lage-emissiezones (LEZ), autoluwe zones (ALZ) en een eventuele slimme kilometerheffing heeft gevolgen voor sommige kwetsbare groepen die heel sterk afhankelijk zijn van hun auto omdat zij geen toegang hebben tot het openbaar vervoer.

Bij het treffen van mobiliteitsmaatregelen ter ontmoediging van het gebruik van personenwagens moet worden nagegaan welke de implicaties zijn voor dragers van beschermde criteria (zoals handicap, leeftijd, vermogen, enz.). Met het oog op een rechtvaardige transitie moeten dergelijke mobiliteitsmaatregelen en de mogelijke alternatieven voor het gebruik van personenwagens, de participatie van de vernoemde groepen aan het maatschappelijk leven maximaal vrijwaren. Om administratieve overlast bij kwetsbare doelgroepen te vermijden moeten doorrijvergunningen of uitzonderingsmaatregelen voor personen en groepen met betrekking tot de toegangsbeperkende mobiliteitsmaatregelen zo geautomatiseerd en zo ruim mogelijk (categoriaal) worden toegekend.

46. Pak discriminatie van personen met een geestelijke gezondheidsproblematiek in de toegang tot verzekeringen aan



Mensen die psychisch kwetsbaar zijn ondervinden verschillende problemen bij hun toegang tot verzekeringen. Verzekeraars maken in hun verzekeringscontracten (voor een schuldsaldoverzekering, verzekering gewaarborgd inkomen, hospitalisatieverzekering enz.) vaak een onderscheid tussen somatische en psychische aandoeningen. Zo worden bijpremies gevraagd of zijn er strengere voorwaarden en uitsluitingscriteria wanneer de persoon aan psychische aandoeningen lijdt of leed.

Unia pleit ervoor om in de wet betreffende de verzekeringen te expliciteren dat verzekeringsmaatschappijen geen ongerechtvaardigd onderscheid mogen maken tussen psychische en somatische stoornissen. Daarnaast vraagt Unia dat het recht om vergeten te worden (wet van 4 april 2019) wordt uitgebreid naar chronische psychische aandoeningen.

47. Leid de bestuursleden van sportbonden op en maak het personeel van sportclubs bewust



Opleiding en bewustmaking zijn essentiële elementen in de strijd tegen racisme en discriminatie bij sportbonden en -clubs. Het begint met de bestrijding van vooroordelen en stereotypen, het aanpakken van racistische en discriminerende uitlatingen in en rond sportclubs tot zelfs het aanpakken van diversiteit binnen de organisaties (aantrekken van personeel en vrijwilligers, inschrijving van nieuwe leden, bevordering van talent enz.).

Unia raadt aan om de bestuursleden van sportbonden systematisch op te leiden en om het personeel van sportclubs (bestuur, trainers, opvoeders en vrijwilligers) bewust te maken van discriminatie en vertrouwd te maken met de bestaande meldsystemen. In de Franse Gemeenschap moet dit gebeuren door de leden van het *Réseau éthique* en door referentiepersonen en afgevaardigden van *Vivons sport*.

48. Maak voor alle sportbonden werk van een geïntegreerd en duidelijk meldsysteem voor discriminatie



De meldingen die Unia ontvangt over racistische en homofobe discriminatie en incidenten bij vrije tijd en sport zijn slechts het topje van de ijsberg. Op en rond amateur- en beroepsvelden doen zich immers veel incidenten voor. Meestal houden die verband met de zogenaamde 'raciale' criteria, handicap, seksuele geaardheid of fysieke kenmerken. Unia pleit al langer voor een geïntegreerd laagdrempelig meldsysteem voor de hele sportwereld, zodat die op basis van vastgestelde problemen toezicht kan uitoefenen, kan monitoren, kan optreden als bemiddelaar en preventieve maatregelen kan nemen.

Unia beveelt daarom aan dat de verschillende sportbesturen in het land het eens worden over het invoeren van één geïntegreerd meld- en monitorsysteem, waarover breed wordt gecommuniceerd. De sportbonden zorgen voor de nodige financiële en personele middelen. In de Franse Gemeenschap kan het *Observatoire de l'éthique* deze denkoefening organiseren.

ONDERWIJS

49. Ondersteun leerkrachten en educatief personeel en leer ze omgaan met diversiteit



Diversiteitsmanagement is iets waar scholen elke dag mee bezig zijn. Uit de Diversiteitsbarometer blijkt dat leerkrachten bereid zijn om ongelijkheden in het onderwijs aan te pakken, maar niet over de juiste tools beschikken om met heterogene leerlingenpopulaties om te gaan. Zoals alle organisaties die opkomen voor de rechten van kinderen en van personen met een handicap of die strijden tegen racisme al langer aanbevelen, moeten leerkrachten een opleiding en ondersteuning krijgen afgestemd op de uitdagingen waarmee ze worden geconfronteerd, om het onderwijs inclusiever te maken.

Unia pleit voor een basisopleiding en bijscholingen om op die behoeften in te spelen. Die moeten focussen op de vaardigheden en opvattingen van het onderwijzend personeel. De opleiding moet gebaseerd zijn op collectieve analyses van praktijken en moet leerkrachten in staat stellen om de vooroordelen, impliciete verwachtingen, stereotypen en onbewuste vooroordelen die beoordelings- en begeleidingsbeslissingen kunnen beïnvloeden, te ontcijferen en te voorkomen. Ze moet de betrokkenen ook wapenen om met heterogene klassen om te gaan en om contacten met ouders te leggen.

Links

[Diversiteitsbarometer Onderwijs \(unia.be\)](https://university.be)

[De strijd tegen stereotypen en vooroordelen integreren in de lerarenopleiding \(unia.be\)](https://university.be)

50. Vereenvoudig het doorgeven van meldingen en reageer snel en gericht om alle discriminerende gedragingen te stoppen



Het is onaanvaardbaar dat leerlingen of studenten worden gepest of gediscrimineerd vanwege hun huidskleur, hun afkomst, hun (echte of vermeende) seksuele geaardheid, hun handicap of fysieke eigenschappen. De scholen moeten ervoor zorgen dat de wetgeving wordt nageleefd en dat alle leerlingen een veilige leeromgeving hebben. De Franse Gemeenschap werkt aan een nieuwe regeling om vanaf de start van het schooljaar 2023 pesten te voorkomen en om te zorgen voor een beter schoolklimaat in het leerplichtonderwijs.

Unia roept overheden op om de nodige middelen ter beschikking te stellen om scholen bewust te maken van hun verantwoordelijkheden en verplichtingen in de strijd tegen pesten en discriminatie en om hen in staat te stellen om gepaste toezichts-, interventie- en preventiemaatregelen te nemen. Dit om alle leerlingen - ook de kwetsbaarste (LGBTI+, personen met een handicap, Romagezinnen enz.) - te steunen en hun inclusie in het onderwijs te garanderen. Alle betrokken partijen uit het

onderwijsveld moeten hieraan meewerken en hiervoor worden opgeleid en hun taken moeten op elkaar worden afgestemd. Dit geldt ook voor het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs.

Unia raadt aan om het juridisch kader uit te breiden en om coherente regelingen uit te werken in overleg met alle betrokken partijen om alle leerlingen gelijke bescherming te bieden.

Links

[Versterk het wettelijk kader voor de strijd tegen pesterijen in het hoger onderwijs van de Franse Gemeenschap \(unia.be\)](#)

[ECRI-aanbeveling nr. 10 over onderwijs: hoofdpunten](#)

51. Produceer meer en betere data om segregatie, uitsluiting, discriminatie en reproductie van ongelijkheden in het onderwijs te analyseren



Uit elk onderzoek naar segregatie, uitsluiting en discriminatie in het onderwijs blijkt dat er een gebrek is aan betrouwbare data om de evolutie van de ongelijkheid op dit gebied te doorgronden en te volgen. Om deze mechanismen te deconstrueren, moeten data over de migratieachtergrond van leerlingen worden vergeleken met gender- en sociaaleconomische variabelen en moet rekening worden gehouden met het schooltraject van leerlingen met een handicap. Er moet ook meer aandacht gaan naar de ervaringen van doelgroepen zoals LGBTI+-leerlingen, studenten en leerkrachten en kinderen van Roma en woonwageneigenaren, voor wie discriminatie-preventieacties moeten worden ontwikkeld en geëvalueerd. Gezien de complexiteit van de bestudeerde mechanismen moeten zowel kwalitatieve als kwantitatieve data worden verzameld. De huidige werkzaamheden van Unia om betere gelijkheidsdata te verzamelen, bevatten interessante voorstellen voor operationalisering, met inachtneming van de wetgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens.

Unia raadt overheden aan om meer data te verzamelen en te kruisen om intersectorale analyses voor alle onderwijstypes en -niveaus te kunnen maken.

Links

[Rapport 'Improving equality data collection in Belgium' \(unia.be\)](#)

52. Maak werk van inclusief onderwijs voor kinderen van woonwageneigenaren en Roma



De bevindingen van de enquêtes van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) zijn verontrustend: in België gaat slechts 39% van de kinderen van woonwageneigenaren tussen 6

en 15 jaar naar school. Dit is het laagste percentage van de Europese landen waarop de FRA-studies betrekking hebben. Een ander veelzeggend cijfer is dat meer dan de helft (55%) van de woonwagenbewoners van 45 jaar en ouder in België geen enkele vorm van onderwijs heeft voltooid of nooit formeel onderwijs heeft genoten. Het is daarom absoluut noodzakelijk dat er specifieke schoolregelingen worden getroffen voor kinderen van woonwagenbewoners. Dit kan enkel als er voldoende terreinen beschikbaar zijn waar woonwagenbewoners het volledige jaar kunnen verblijven. Slechts 70% van de kinderen van Roma tussen 4 en 6 jaar gaat naar de kleuterschool. Voor alle andere kinderen bedraagt dit percentage bijna 100%. Via interculturele bemiddelaars moet blijvend werk worden verricht om de banden tussen scholen en Roma-gezinnen vanaf de vroege kinderjaren te versterken.

Naast acties om het recht op voldoende terreinen te waarborgen, beveelt Unia aan dat de overheden werk maken van inclusief onderwijs dat rekening houdt met de specifieke situatie van leerlingen uit Roma- en woonwagenbewonersmilieus.

Links

[Roma en woonwagenbewoners in België: belangrijkste resultaten van de enquête onder Roma en woonwagenbewoners in België uit 2019 \(europa.eu\)](#)

53. Evalueer het systeem van het buitengewoon onderwijs



In haar gemeenschappelijke beleidsverklaring 2019-2024 heeft de Franse Gemeenschapsregering zich ertoe verbonden het systeem van het buitengewoon onderwijs te analyseren en te hervormen via een rondetafelconferentie. Deze maatregel, die bedoeld was om 'het gewoon en het buitengewoon onderwijs te ontkokeren', is niet gerealiseerd. Die is nochtans essentieel om deze doelstelling te realiseren en geleidelijk te komen tot inclusief onderwijs.

Unia raadt aan om een evaluatie van het buitengewoon onderwijs door te voeren in overleg met de onderwijssector en organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen.

Links

[Beleidsverklaring Franse Gemeenschap 2019-2024](#)

54. Herzie de financiering van de territoriale polen en het buitengewoon onderwijs



De territoriale polen werden gefinancierd door een herschikking van personele middelen die eerder waren toegewezen aan het systeem van gehele tijdelijke integratie. Elke pool wordt gefinancierd in verhouding tot het totale aantal leerlingen dat is ingeschreven in de samenwerkende gewone scholen, met uitzondering van speciale middelen voor leerlingen met specifieke sensorisch-motorische

behoefden of die uit het buitengewoon onderwijs komen. In deze omstandigheden zijn sommige leerlingen de facto gedwongen minstens een jaar buitengewoon onderwijs te volgen om voldoende middelen voor de pool te kunnen 'genereren'. Dat was voorheen niet het geval. In zijn arrest 85/2023 van 1 juni 2023 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat deze situatie discriminerend is: de wetgever kan leerlingen niet ongerechtvaardigd verschillend behandelen naargelang hun handicap van verstandelijke of sensomotorische aard is.

Unia raadt aan om de financiering van de territoriale polen te herzien en de mogelijkheid te onderzoeken om middelen uit het buitengewoon onderwijs anders te bestemmen. Een andere financiering moet ervoor zorgen dat alle kinderen, wat hun handicap ook is, de hulp kunnen krijgen die afgestemd is op hun behoeften, zonder dat ze daarvoor naar het buitengewoon onderwijs moeten gaan.

Links

[Onderwijs: België opnieuw veroordeeld wegens gebrek aan inclusie van kinderen met een verstandelijke beperking \(unia.be\)](#)

[Arrest Grondwettelijk Hof – 1 juni 2023](#)

55. Bied opvoeders in voorzieningen voor mensen met een handicap een bijscholing aan over grondrechten en het begrip zelfbeschikking



Het recht op zelfstandig wonen is een grondrecht dat wordt beschermd door het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Dit recht maakt deel uit van een de-institutionaliseringproces binnen de muren van de collectieve huisvestingsdiensten voor personen met een handicap. Opvoeders zijn eerstelijns sociale actoren die mensen ondersteunen bij de verwezenlijking van hun levensproject. Om opvoeders in staat te stellen deze mensen te begeleiden bij het uitoefenen van hun grondrechten, raadt Unia de invoering aan van bijscholing over de horizontale beginselen van het VN-Verdrag, namelijk inclusie, deelname van de persoon aan het maatschappelijk leven, non-discriminatie en zelfbeschikking.

56. Zet verder en meer in op schoolgebouwen voor personen met een handicap



De laatste jaren heeft de Franse Gemeenschapsregering heel wat middelen vrijgemaakt om schoolgebouwen te renoveren en ze zo toegankelijker te maken. Er is echter nog heel wat werk aan de winkel. Toch moet alles sneller kunnen om tot een daadwerkelijke inclusie van leerlingen met een handicap te komen.

Unia raadt de Franse Gemeenschap aan om een globaal actieplan voor de toegankelijkheid van schoolgebouwen goed te keuren. Dit meerjarenplan moet een stand van zaken van de huidige situatie bevatten, duidelijke doelstellingen formuleren en bepalen welke middelen moeten worden vrijgemaakt om alles om te zetten.

57. Neem toegankelijkheid en universeel ontwerp op in het curriculum van toekomstige bouw- en digitale professionals



Gebouwen, wegen en ook websites en webapplicaties worden vaak nog gebouwd zonder oog te hebben voor toegankelijkheidsvereisten. Een ontoegankelijk gebouwde of digitale omgeving is vaak het gevolg van onvoldoende bewustmaking en technische kennis. De (toekomstige) professionals krijgen nu nog onvoldoende opleiding over toegankelijkheid en universeel ontwerp voor personen met een handicap.

Daarom beveelt Unia de bevoegde overheden aan om een verplichte opleiding over toegankelijkheid op te nemen in de studieprogramma's van toekomstige bouw- (architecten, aannemers enz.) en digitale professionals (webdesigners, ontwerpers van webinterfaces enz.). Er moeten ook bijscholingen worden overwogen voor mensen die deze beroepen nu al uitoefenen.

58. Organiseer een structurele opleiding over de antidiscriminatiewetgeving voor alle toekomstige juristen



Momenteel bevatten de curricula van toekomstige juristen aan universiteiten en hogescholen nog steeds geen specifieke module over de antidiscriminatiewetgeving. Aangezien discriminatie in onze samenleving vaker voorkomt, staat nu al vast dat deze toekomstige advocaten, magistraten en juristen geconfronteerd zullen worden met situaties en zaken waarin sprake is van discriminatie op het gebied van bijvoorbeeld werkgelegenheid of huisvesting.

Unia vraagt om het competentiekader van advocaten, ongeacht of ze les volgen aan een universiteit of een hogeschool, te herzien en er structureel een module over de antidiscriminatiewetgeving en over de belangrijkste actoren op dit gebied in België aan toe te voegen, zoals dat nu al bij toekomstige magistraten gebeurt.

GEZONDHEID EN TOEGANG TOT SOCIALE DIENSTEN

59. Zorg voor inclusieve gezondheidszorg, opleiding van zorgverleners en organisatie van zorg en ondersteuning voor de kwetsbaarste patiënten



Verschillende studies hebben ongelijkheden in behandeling bestudeerd en wijzen op problemen bij de toegang tot zorg of op het feit dat de kwetsbaarste groepen geen beroep doen op zorg. Ze halen hiervoor de volgende factoren aan: taalbarrières en analfabetisme; digitale kloof; onvoldoende inkomen waardoor ze zorg uit- of afstellen; onvoldoende kennis van rechten (waaronder de plicht tot redelijke aanpassingen voor personen met een handicap); stigmatisering en discriminatie en gebrek aan begrip bij zorgverleners voor de bijzondere situaties en behoeften van verschillende groepen (LGBTI+-personen, personen met een handicap, mensen die in armoede leven, verschillende migratietrajecten enz.).

Unia raadt aan om deze problemen aan te pakken door belemmeringen weg te nemen die verband houden met het niet-beheersen van de landstalen en analfabetisme, door met fysieke communicatiekanalen digitale problemen te voorkomen, door zorgverleners op te leiden om rekening te houden met de specifieke behoeften van verschillende groepen.

Links

[Implementatie van transculturele vaardigheden in de initiële opleiding van professionals in de gezondheidszorg](#)

[Studierapport met aanbevelingen: betere toegankelijkheid ziekenhuizen voor dove en slechthorende personen \(unia.be\)](#)

60. Zorg ervoor dat zorgverleners de waardering krijgen die ze verdienen



De COVID-19-pandemie maakte duidelijk hoe belangrijk zorgverlening is (traditioneel een sector waarin veel vrouwen, maar ook mensen uit achtergestelde etnische en raciale groepen actief zijn). Het gebrek aan waardering en de zwaarte van het werk leiden tot een tekort aan (bekwame en opgeleide) professionals in de sectoren gezondheidszorg en opvang van ouderen en/of personen met een handicap. Dit alles heeft een negatieve impact op de zorg die aan ouderen, zieken en personen met een handicap wordt verstrekt. Bovendien dreigt de systemische discriminatie in deze sectoren door spanningen en chronische stress toe te nemen door gebrek aan tijd, aandacht of preventie.

Unia roept de overheid daarom op om zorgberoepen beter te waarderen en om ze te professionaliseren. Er is dringend nood aan meer erkenning voor de competenties (door een herziening van de functiebeschrijvingen) en de maatschappelijke bijdrage die zorgverleners leveren. Dit kan onder meer door een behoorlijke verloning.

Ook moet bij de berekening van het bbp rekening worden gehouden met de economische waarde van de zorgactiviteiten. Dit is nu niet het geval, hoewel ze in belangrijke mate bijdragen tot de verrijking van het land en het welzijn van de gemeenschap. Unia ontvangt van hulpverleners uit deze sector regelmatig meldingen over racistische opmerkingen, agressie en zelfs intimidatie door gebruikers/bewoners.

61. Bestrijd racisme in de sector van bijstand aan personen



Unia ontvangt regelmatig meldingen van hulpverleners uit deze sector over racistische opmerkingen, agressie en zelfs intimidatie door gebruikers/bewoners. Hoewel het meestal gaat om kwetsbare ouderen of ouderen met een handicap die zich hieraan bezondigen, kan dit niet worden getolereerd. Sommige mensen in woonzorgcentra weigeren bovendien verzorgd te worden door vrouwen of mannen van kleur of door vrouwen die een hoofddoek dragen, waardoor deze werknemers hun taken niet kunnen uitvoeren en worden gediscrimineerd op de werkplek. Vrouwen die thuiszorg verlenen, voelen zich vaak ook machteloos.

Unia raadt de bevoegde autoriteiten aan om het gebruik van reglementen of een charter aan te moedigen waarin de rechten en plichten van zorgverleners en -ontvangers zijn vastgelegd om racistische uitlatingen en discriminerend gedrag te bestrijden. Daarnaast moet er binnen de bijstands- en zorgorganisaties ook een contactpunt worden ingericht, waar werknemers terecht kunnen als ze geconfronteerd werden met racistische uitlatingen en gedragingen en moet er werk worden gemaakt van toezicht door externe professionals.

62. Zet de hervormingen in de sector van de woonzorgcentra voort



Uit de getuigenissen die Unia verzamelde en analyseerde in het kader van haar onderzoek naar de impact van de in 2021 genomen COVID-19-maatregelen bleek dat die een ernstige en terugkerende negatieve impact hadden op de kwaliteit van de zorg, op de waardigheid en op de grondrechten van personen in woonzorgcentra. De familieleden van de bewoners en de verplegers klaagden ook de onderbezetting, de moeilijke werkomstandigheden (werkritme, groot verloop, gevoel van onveiligheid), het verlies van referentiepunten en de ontmenselijking van de relaties aan, vooral bij gedesoriënteerde bewoners. Het personeel wordt zo gedwongen om mee te werken aan een vorm van institutioneel misbruik.

Om dit tegen te gaan, raadt Unia de overheden aan om maatregelen te nemen:

- › Om een betere kwaliteit van dienstverlening te garanderen en een echte woonomgeving te creëren.
- › Om de inspectiediensten uit te breiden.
- › Om het recht op inspraak en besluitvorming voor de bewoners te garanderen.
- › Om sociale banden aan te knopen buiten de muren van het woonzorgcentrum.
- › Om ruimte te maken voor de begeleiding van zorgverleners.

Links

[De impact van COVID-19-maatregelen op mensenrechten in woonzorgcentra: een kwalitatief onderzoek \(unia.be\)](#)

63. Garandeer de eerbiediging van het recht op zelfstandig wonen, beschermd door artikel 19 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap



Het Waals en Brussels Gewest blijven vasthouden aan een logica van subsidiëring van collectieve diensten. Het geld gaat vooral naar dagopvang en huisvesting ten koste van inclusie-ondersteunende diensten. De persoonlijke assistentiebudgetten (PAB) vormen een systeem van individuele dienstverlening dat afwijkt van deze collectieve logica. Ze worden echter amper toegekend. Als antwoord op de uitdagingen van de de-institutionalisering heeft Wallonië een Waalse strategie voor geïntegreerde levenstrajecten goedgekeurd. Unia roept op tot versterking van steunregelingen voor zelfstandig wonen, zoals de persoonlijke assistentiebudgetten en hulp in het dagelijkse leven.

In Wallonië pleit Unia voor een continue en gecoördineerde evaluatie van de Waalse strategie voor geïntegreerde levenstrajecten, samen met het maatschappelijk middenveld.

In Brussel vraagt Unia om een de-institutionaliseringsplan uit te werken, naar het voorbeeld van het Waalse initiatief. Dit plan moet intraregionale coördinatie omvatten om alternatieven voor het institutionele leven te ontwikkelen en de overgang naar gemeenschapszorg te waarborgen.

64. Breid de toegang tot materiële steun uit voor personen met een erkende handicap na de leeftijd van 65 jaar



Individuele integratiesteun, gedefinieerd als elke financiële tegemoetkoming in de kosten van bepaalde materiële, menselijke of dierlijke hulpmiddelen die nodig zijn voor de integratie van de persoon met een handicap, is zonder meer een instrument om de grondrechten van personen met een handicap te realiseren en dan vooral hun recht op zelfstandig wonen en het recht om deel uit te maken van de maatschappij. Volgens de gewestelijke en gemeenschapsregelgeving komen personen met een

handicap voor deze steun in aanmerking als hun handicap door het gewestelijk of agentschap van de Gemeenschap voor de leeftijd van 65 jaar is erkend. Elke leeftijdsgrens voor de toegang tot deze steun leidt echter tot directe discriminatie van een bijzonder kwetsbaar publiek, dat de criteria van ouderdom, handicap en zelfs bestaansonzekerheid combineert.

Unia roept de overheid op om een einde te maken aan deze discriminatie en om bij het toekennen van materiële steun af te stappen van elk leeftijdscriterium dat gelinkt is aan het moment waarop de handicap werd erkend. Zo kunnen alle personen met een handicap aanspraak maken op steun die de effectiviteit van hun grondrechten waarborgt.

Links

[Tegemoetkomingen personen met een handicap niet-discriminerend maken \(unia.be\)](#)

65. Schaf het intelligentiequotiëntcriterium voor vergoeding van ambulante logopediesessies door de verplichte ziekteverzekering af



In de nomenclatuur van de geneeskundige verstrekkingen in het kader van de verplichte ziekte- en ongevallenverzekering worden kinderen met een taalontwikkelingsstoornis en een intelligentiequotiënt van minder dan 86 uitgesloten van de vergoeding van logopedische diensten. Deze uitsluiting is discriminerend en de drempel van 86 lijkt willekeurig te zijn vastgesteld. Het is immers net de toegang tot taal en communicatie die IQ-testscores bevordert. Zowel in het kader van de multidisciplinaire zorg als in het buitengewoon onderwijs duiken te veel problemen op die verhinderen dat de logopediesessies voldoende doeltreffend en doelmatig zijn.

Unia roept de minister van Volksgezondheid op om de nomenclatuur te herzien, zodat alle kinderen zonder onderscheid volgens hun IQ toegang tot de verplichte verzekering hebben.

Links

[Aanbeveling over kosten logopedie \(unia.be\)](#)

66. Voorzie in een hedendaags en uniform systeem voor de tegemoetkomingen en uitkeringen voor personen met een handicap



De financiële ondersteuning van personen met een handicap is divers en versnipperd. Het gaat dan vooral om de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en de integratietegemoetkoming (IT),

of om de invaliditeitsuitkering van de ziekenfondsen. De IVT ligt bovendien nog steeds onder de armoedegrens en belet zo een gelijkwaardige maatschappelijke participatie.

Unia vraagt om een uniform systeem van tegemoetkomingen te voorzien dat compatibel is met hedendaagse normen en denkbeelden. Het tijdstip of de oorsprong van het verwerven van een langdurige beperking zou geen verschil mogen maken ten aanzien van de sociale dekking en/of bijstand.

Daarnaast denkt Unia aan het gericht bijsturen van de financiële impact van samenwonen, tewerkstelling of het verlies daarvan op de IVT/IT met het oog op het stimuleren van een zo zelfstandig mogelijk leven. Wijzigingen moeten op een eenvoudige manier gesimuleerd kunnen worden. Unia dringt ook aan op het maximaal invoeren van automatische rechtentoekenning.

POLITIE EN JUSTITIE

67. Ontwikkel een beleid om online haatboodschappen te bestrijden



Hoewel haatspraak op zich een strafbaar feit is dat in verschillende Europese en Belgische wettelijke bepalingen als zodanig wordt aangemerkt, komt het steeds vaker voor. Het is ook moeilijk om onder controle te houden, ook al omdat sommige Belgische wettelijke bepalingen ontoereikend zijn (zie de aanbeveling tot herziening van artikel 150 van de Grondwet) en omdat er een tekort is aan menselijke en technische middelen.

Unia raadt aan om het aanvullende protocol bij het Verdrag van de Raad van Europa van 28 januari 2003 inzake de bestrijding van strafbare feiten verbonden met elektronische netwerken, dat handelingen van racistische en xenofobe aard gepleegd via computersystemen strafbaar wil stellen, te bekrachtigen. Voorts raadt het ook aan om het tweede aanvullende protocol bij dit verdrag over de versterking van de samenwerking en de openbaarmaking van elektronisch bewijsmateriaal, te ondertekenen. We bevelen ook aan om van de bestrijding van cyberhaat een prioriteit te maken van het toekomstige nationale veiligheidsplan en om het luik cyberhaat van COL 13/2013 uit te breiden.

Unia raadt bovendien aan om politieambtenaren en magistraten meer vertrouwd te maken met de specifieke eigenheden van het internet en om meer in te zetten op de vervolging van via sociale netwerken gepleegde misdrijven. Bijvoorbeeld door extra opleidingen aan te bieden vanuit het Instituut voor gerechtelijke opleiding en binnen het kader van de COL13/2013.

Tot slot beveelt Unia aan om het belang en de potentiële risico's van het gebruik van algoritmen voor het opsporen van illegale online inhoud te onderzoeken, om de menselijke en operationele middelen van de gespecialiseerde diensten van de federale politie uit te breiden in de strijd tegen cyberhaat en om de bestaande instrumenten te ontwikkelen, meer bepaald de alternatieve maatregelen, zoals minnelijke schikking en bemiddeling in strafzaken.

Links

[Eindverslag van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten | Aanbeveling nr. 61 \(unia.be\)](#)

68. Maak de erkenning van een haatmotief expliciet en verbind er duidelijke consequenties aan voor de dader



Het strafwetboek voorziet momenteel in verplichte of facultatieve strafverzwaringen voor haatmisdrijven. Dat is het geval voor een tiental basismisdrijven, zoals bijvoorbeeld voor slagen en ver-

wondingen of belaging. Voor die misdrijven zal de rechter de straf dus moeten verzwaren. Vijf jaar gevangenisstraf wordt dan bijvoorbeeld acht jaar. Soms moet de rechter kiezen uit een zwaardere vork. Een vork tussen twee en zes jaar gevangenisstraf wordt dan verhoogd tot vier en zes jaar.

Het nieuwe strafwetboek wijzigt die situatie. Aan de ene kant wordt er terecht afgestapt van de gelimiteerde lijst van misdrijven waarvoor strafverzwaring mogelijk is. Voor alle misdrijven geldt voortaan dat een haatmotief een verzwarende factor vormt. Aan de andere kant wordt die verzwarende factor in grote mate vrijblijvend: de rechter zal bij de keuze van de straf en de zwaarte ervan rekening moeten houden met het haatmotief.

Unia pleit ervoor dat wanneer er een haatmotief is, dit ook leidt tot duidelijke consequenties voor de dader(s) door het toekennen van een zwaardere straf. Dit zorgt voor een expliciete erkenning van het slachtoffer en voor een concrete impact van een haatmisdrijf.

Links

[Eindverslag van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten | Aanbeveling nr. 61 \(unia.be\)](#)

69. Ontwikkel een beleid en een praktijk van professioneel profileren bij de politie



Het discriminerende karakter van bepaalde selectiviteitspraktijken door de politie, zoals etnische profilering, wordt al jaren door tal van internationale en Europese instanties aangekaart. Die praktijken doen in de ogen van de bevolking afbreuk aan de legitimiteit en de daadkracht van de politie. Ze leiden bovendien tot een zorgwekkende polarisering in de samenleving, waarbij bepaalde burgers of groepen zich niet (langer) herkennen in het optreden van de politie. Er is nood aan een beleid en een praktijk die professioneel profileren bij de politie op een structurele manier verankert.

Unia beveelt aan dat de mogelijkheden voor burgers om klacht in te dienen tegen bepaalde gedragingen die in strijd zijn met de wet efficiënter, neutraler en transparanter worden gemaakt, om zo de rol van de ordediensten beter te legitimeren. Er is ook nood aan een studie die duidelijk kan maken hoe beschermde criteria geregistreerd kunnen worden bij politionele controles, zodat nagegaan kan worden of er sprake is van discriminerende praktijken. Ten slotte moet de politie ook wettelijk verplicht worden om controles te registreren, en een ontvangstbewijs af te geven met vermelding van de redenen voor controle en de mogelijke rechtsmiddelen daartegen.

70. Voorzie in meer politieopleiding over polarisatie en discriminatie



Politiezones die hierom vragen, kunnen momenteel een opleiding krijgen over haatmisdrijven, haatspraak en discriminatie. De opleidingen gaan niet alleen in op het juridische kader, maar wijzen erop dat rekening moet worden gehouden met de gevolgen van discriminatie en geweld op basis van vooroordelen omdat die polariserende spanningen in de samenleving kunnen veroorzaken. Voor strategische functies (baliepersoneel, mensen die instaan voor bewaking, interventiepersoneel, wijkagenten, dienst slachtofferhulp) moeten opleidingen over de opvang van slachtoffers en over het specifieke karakter van haatmisdrijven en haatspraak worden uitgewerkt.

Unia pleit algemeen voor meer politieopleiding over discriminatie en polarisatie.

71. Maak snel werk van de uitvoering van de nieuwe COL 13/2013



Tien jaar geleden werd COL 13/2013 goedgekeurd om het opsporings- en vervolgingsbeleid bij discriminatie en haatmisdrijven te verbeteren. Unia stelde echter een aantal moeilijkheden vast bij de toepassing van die omzendbrief. Zo waren er problemen bij het registreren van haatmisdrijven waarbij het discriminerende motief van een misdrijf niet wordt gespecificeerd. Sommige politiezones hebben ook nog steeds geen referentieambtenaar aangewezen. Dit is vooral het geval bij de federale politie. Door het grote verloop is het ook moeilijk om een actuele lijst van referentieambtenaren bij te houden.

Daarom pleit Unia sinds enige tijd voor een evaluatie en herziening van de COL 13/2013 om zo de registratie van haatmisdrijven te verbeteren. Er moet ook een mechanisme komen dat het actualiseren van de lijst met referentieambtenaren en -magistraten garandeert. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan de herziening van de omzendbrief, dit gebeurt in samenwerking met Unia. De nieuwe versie van de tekst gaat in de goede richting en komt tegemoet aan onze aanbevelingen. We zijn er dan ook tevreden mee. Unia beveelt nu aan dat de nieuwe omzendbrief zo spoedig mogelijk wordt afgekondigd, dat doeltreffende communicatie wordt opgezet om de tekst bekend te maken en dat alles in het werk wordt gesteld om ervoor te zorgen dat de omzendbrief efficiënt wordt toegepast.

Links

[Eindverslag van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten | Aanbeveling nr. 58 \(unia.be\)](#)

72. Werk een specifiek traject uit voor de uitvoering van alternatieve maatregelen



Unia is ervan overtuigd dat in een deel van de strafrechtelijke zaken (over haatmisdrijven, haatboodschappen, negationisme en strafbare discriminatie) alternatieve maatregelen en alternatieve straffen een positieve impact hebben. Ze zorgen ervoor dat het slachtoffer een centrale rol krijgt toebedeeld. Niet alleen wordt de schade van het slachtoffer hersteld, maar het slachtoffer krijgt ook opnieuw een gevoel van eigenwaarde. De dader wordt actief betrokken bij het herstelproces. Meer algemeen wordt ingezet op een mentaliteitsverandering en op sensibilisering in plaats van op louter repressie. Het Strafwetboek voorziet uitdrukkelijk dat de rechter aanwijzingen kan geven opdat de invulling van de werkstraf of de autonome probatiestraf in verband zou staan met respectievelijk de strijd tegen racisme of xenofobie, discriminatie, seksisme en negationisme. Uiteraard zijn alternatieve maatregelen en alternatieve straffen maar mogelijk als er in de praktijk voldoende trajecten beschikbaar zijn die aangepast zijn aan de concrete situatie (zoals specifieke trajecten rond racisme, LGBTI+-fobie, negationisme, gebruik van sociale media enz.).

Unia heeft weet van proefprojecten en initiatieven (zoals het samenwerkingsverband dat de Koninklijke Belgische Voetbalbond heeft afgesloten met de Kazerne Dossin, het Afrikamuseum, het Rainbow House en Play For Peace), maar het ontbreekt aan een algemeen en transparant kader, waarvoor structurele middelen worden voorzien. Unia vraagt de federale wetgever om waar mogelijk consequent in te zetten op alternatieve maatregelen en alternatieve straffen. Unia vraagt de gemeenschappen om structurele trajecten uit te werken die aangepast zijn aan de concrete feiten die zich in deze materies voordoen.

73. Verminder de instroom en verbeter de door- en uitstroom van geïnterneerden om hun re-integratie te bevorderen



De interneringsmaatregel heeft een grote impact op het welzijn en toekomstperspectief van zij die onder het interneringsstatuut vallen. Ondanks de vernieuwde interneringswet (wet van 5 mei 2014) en verschillende actieplannen (Masterplan Internering I-II-III) zit het aantal geïnterneerde personen opnieuw in stijgende lijn. Unia vraagt de minister van Justitie om in samenwerking met de minister van Volksgezondheid en deelregeringen in te zetten op een coherent actieplan om de re-integratie van geïnterneerde personen te verbeteren.

Unia vraagt in eerste instantie om te voorkomen dat personen onder het interneringsstatuut terechtkomen, door:

- › Ervoor te zorgen dat psychische problemen tijdig opgespoord en behandeld worden.

- › De kwaliteit van het forensisch psychiatrisch deskundigenonderzoek te verhogen (dubbele en multidisciplinaire expertises, verhogen aantal deskundigen en hun verloning) en een uniforme interpretatie te garanderen van de begrippen die de toegang tot de interneringsmaatregel vastleggen.
- › Te zorgen voor een structurele opleiding over geestelijke (forensische) gezondheidszorg voor advocaten en magistraten, zodat een eenduidig begrip ontstaat rond de criteria, finaliteit en consequenties van de interneringsmaatregel.

Ten tweede vraagt Unia om de doorstroom en uitstroom van geïnterneerde personen te bevorderen, door:

- › Te voorzien in een sturend model voor de doorstroom in het forensisch zorgtraject om te verzekeren dat geïnterneerde personen verblijven in plaatsen die aangepast zijn aan hun zorgnoden en risicoprofiel.
- › Het aantal plaatsen voor geïnterneerde personen in het zorgcircuit uit te breiden, o.a. in door AVIQ erkende voorzieningen.

Ten slotte, om de uitzichtloosheid van de maatregel in te perken, moet de duur van de interneringsmaatregel beperkt worden in de tijd.

74. Hervorm de wetgeving en praktijk omtrent de juridische bekwaamheid en de bewindvoering met het oog op het stimuleren van bijstand



De wet op de bewindvoering behoudt - naast bijstand - de mogelijkheid tot vertegenwoordiging. In de praktijk kiest men vaker voor vertegenwoordiging dan voor bijstand, terwijl bijstand eerst overwogen moet worden conform art. 12 van het VN-Verdrag voor de rechten van personen met een handicap. Er zijn echter onvoldoende ondersteunende maatregelen voor bijstand van personen met een handicap. Bovendien krijgen familiale bewindvoerders onvoldoende steun bij hun complexe taak. Vrederechters hebben tot slot te weinig middelen en tools om toezicht uit te oefenen over de bewindvoeringsdossiers.

Unia vraagt om werk te maken van de volgende elementen:

- › Evalueer de wet inzake de voorlopige bewindvoering en voorzie in steunmaatregelen voor personen met een handicap om ondersteunende besluitvorming te versterken ten nadele van vervangende besluitvorming.
- › Zorg voor de oprichting van een federale bewindvoeringscommissie waarbij bepaalde bevoegdheden van de vrederechter overgedragen worden, zoals controle van de verslagen van de bewindvoerders en het ontvangen van klachten tegen bewindvoerders met het oog op bemiddeling.
- › Zorg voor een ondersteuningsdienst voor familiale bewindvoerders binnen elke griffie, zodat zij de stap naar de digitale bewindvoeringsprocedure vlot kunnen zetten.

- › Richt een pool op van psychosociale hulpverleners voor 'rechtsbijstand' die gelieerd is aan de vrederechters en die bestaat uit maatschappelijk werkers, om meer de focus te leggen op de menselijke in plaats van de juridische dimensie.

Voor meer informatie, contacteer Maarten Huvenne
32 (0) 2 212 30 02 - maarten.huvenne@unia.be

Unia
Victor Hortaplein 40 (bus 40)
1060 Brussel
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



unia.be    