Prioritaire actievoorstellen van de NAPAR Coalitie

voor een interfederaal actieplan tegen racisme

In 2001 engageerde België zich in Durban om een nationaal actieplan tegen racisme uit te werken. In februari 2016 herinnerde de Universal Periodic Review België aan haar belofte. Daarom is het noodzakelijk om binnen korte termijn een interfederaal actieplan tegen alle vormen van structureel racisme samen te stellen.

De ondertekenaars[1] van dit dossier hebben hun krachten verenigd in de *NAPAR Coalitie voor een interfederaal actieplan tegen racisme*, om prioritaire actievoorstellen te formuleren, die in het actieplan opgenomen kunnen worden. Deze acties betreffen de voornaamste samenlevingsdomeinen (arbeidsmarkt, huisvestingsmarkt, onderwijs, politie…).

Andere Europese landen zoals Frankrijk, Nederland, Ierland en Duitsland hebben reeds nationale actieplannen tegen racisme ontwikkeld. Verschillende landen zijn zelfs aan hun tweede plan toe. In België zijn er reeds actieplannen geweest tegen homofoob en transfoob geweld en een nationaal actieplan tegen armoede. Hoewel deze plannen voor verbetering vatbaar zijn, zijn ze op meerdere vlakken een inspiratiebron voor het Belgisch actieplan tegen racisme. De evaluatie van deze plannen heeft aangetoond dat – met oog op het behalen van tastbare resultaten – een goed actieplan onder andere rekening houdt met volgende aandachtspunten:

- Het plan voorziet een **tijdschema** voor zijn uitvoering, met **concrete streefdoelen** en **meetbare slaagcriteria** voor elke actie.

- Voor elke actie voorziet het plan de **nodige middelen** en wordt meerdere **trekkers** aangewezen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering ervan.

- Het plan pakt **institutioneel en structureel racisme** aan en bestrijdt racistische en xenofobe incidenten structureel.

[1] De lijst van alle leden van de Coalitie bevindt zich op het einde van dit document

Dit zijn de voorstellen die we voorleggen als basis voor het eerste interfederaal actieplan racisme:

A. Transversale acties voor alle overheden (federale regering, regio's, gemeenschappen, gemeenten) ... 3

1. Waken over het systematisch betrekken van relevante actoren ... 3
2. Aandacht hebben voor intersectionaliteit en specifieke vormen van racisme. ... 5
3. Proactieve handhaving garanderen, onder meer door middel van reactieve en proactieve praktijktesten praktijktesten ... 7
4. Een beter wettelijk kader om discriminatie juridisch te bestrijden. ... 10
5. Een duurzame investering in antiracistische organisaties. ... 13
6. Racisme in België via monitoring en onderzoek beter in kaart brengen. ... 14

B. Acties per bevoegdheidsdomein ... 16

7. Beperkingen op het dragen van levensbeschouwelijke tekens blijven uitzonderingen. De algemene toelating is de regel ... 16
8. Politie: racisme en etnisch profileren bij federale en lokale politie tegen gaan. ... 18
9. Justitie: diversiteit verhogen in de rechterlijke macht en COL13/2013 beter uitvoeren ... 22
10. Migratie en racisme ... 24
11. Haatmisdrijven en racistische haatboodschappen ... 30
12. Onderwijs & Opleiding ... 35
13. Dekolonisering: algemeen, media, onderwijs en openbare ruimte ... 39
14. Cultuur & Erfgoed ... 44
15. Werk ... 46
16. Huisvesting ... 52
17. Gezondheid & Welzijn ... 58

A. Transversale acties voor alle overheden (federale regering, regio's, gemeenschappen, gemeenten)

1. Waken over het systematisch betrekken van relevante actoren.

☒ **Federaal**

☒ **Gemeenschap**

☒ **Gewest**

☒ **Ander: gemeenten**

De verschillende overheden betrekken alle relevante actoren systematisch bij de uitwerking, de uitvoering en de evaluatie van het interfederaal actieplan tegen racisme.

1. Dit document omvat de prioritaire actievoorstellen die voor de ondertekenende organisaties niet kunnen ontbreken in een interfederaal actieplan. Deze tekst ambieert echter niet volledig te zijn. Om te komen tot een coherent en volledig actieplan is de structurele consultatie en participatie van alle betrokken middenveldactoren noodzakelijk.

Adviserend orgaan

2. Het is van belang een breed draagvlak te creëren voor het interfederaal actieplan en de **ervaringsdeskundigheid en expertise van antiracistische middenveldorganisaties volop te benutten**. Daarom pleiten wij ervoor om vanaf het eerste plan te kiezen voor het samenstellen van een adviserend comité met de stakeholders en relevante actoren uit de verschillende relevante bevoegdheidsniveaus. Dit adviserend orgaan staat in voor advies met betrekking tot de inhoud van dit plan, maar waakt ook mee over de uitvoering, wordt betrokken bij de evaluatie en doet aanbevelingen voor bijsturing en aanpassingen van het plan. De actoren die bij het orgaan betrokken worden, zijn onder meer: mensen die racisme meemaken, de overheden, de sociale partners, maatschappelijke instellingen, de onderwijswereld, academici en het betrokken middenveld.

Consultatie rond racisme en campagnes

3. Ook voor andere thema's die met racisme te maken hebben – bijvoorbeeld de **oprichting en werking van het mensenrechteninstituut, Unia, het nieuw op te richten Vlaams centrum voor gelijke kansen[2] en de evaluatie van de antidiscriminatiewetten, ordonnanties en decreten** – is het belangrijk om de **betrokken middenveld actoren** regelmatig en volwaardig te betrekken.

4. Voor sensibiliseringscampagnes tegen racisme is het belangrijk om **ervaringsdeskundigen systematisch te betrekken doorheen het hele traject (conceptuitwerking, boodschap, uitvoering)** . Tot nu toe gebeurt dit zelden, en meestal in een zeer laat stadium, wanneer er niet veel meer aan de campagne gewijzigd kan worden. Dit belemmert impactvolle en doeltreffende campagnes.

[2] Voor deze drie instellingen dienen de betrokkenen onder meer bevraagd te worden op vlak van de benoeming van de bestuursleden en de representativiteit van het bestuur.

5. Ondanks hun expertise beschikken middenveldactoren vaak over **smalle schouders met brede lasten**. Om structurele betrokkenheid en consultatie van het middenveld te realiseren, dient er aan de nodige **randvoorwaarden** te worden voldaan, zowel financieel, door tijdig consultaties aan te kondigen als door voldoende tijd te voorzien voor het verzamelen van feedback.

Standpunt Coalitie over voorstel oprichting Vlaams gelijkekansencentrum

6. Met oog op een efficiënte werking, dient Unia

   - interfederaal te blijven, en dus bevoegd voor àlle samenlevingsdomeinen en bevoegdheidsniveaus
   - versterkt te worden (financieel en qua personeel)
   - onafhankelijker en toegankelijker te zijn
   - bevoegd te zijn voor alle criteria (ook taal).

7. Na de centralisatie-oefening in 2013 (interfederalisering van Unia) zou een nieuwe versnippering de toegankelijkheid ernstig bemoeilijken. Men kan onmogelijk verwachten dat slachtoffers weten op welke bevoegdheid van welke deelentiteit de ervaren discriminatie betrekking had. Hen van het kastje naar de muur sturen zal de meldingsbereidheid en een kwalitatieve klachtenafhandeling niet bevorderen. Ook voor het zo volledig mogelijk in kaart brengen van het fenomeen racisme en discriminatie in alle domeinen en op alle bevoegdheidsniveaus van de samenleving, is één enkel Belgisch gelijkekansencentrum aan te bevelen.

8. Het gelijkekansencentrum dient niet alleen klachten via bemiddeling en onderhandelde oplossingen te behandelen. Het dient voor slachtoffers die dit wensen ook de weg naar verdere gerechtelijke afhandeling te bewandelen. Gezien de verbeteringen inzake de bewijslast dient dit in de toekomst nog vaker te gebeuren. Bovendien dient het centrum bij afwezigheid van individuele slachtoffer ook zelf via burgerlijke partijstelling in rechte te kunnen optreden.

9. Om A-status te verwerven dient het huidige gelijkekansenorgaan volledig politiek onafhankelijk te worden. Die onafhankelijkheid is ook belangrijk om op basis van alle meldingen overheden te kunnen adviseren over een structurele beleidsaanpak die discriminatie en racisme voorkomt of bestrijdt. Bij de samenstelling van de interfederale raad van bestuur en de verschillende kamers van het interfederaal centrum dient toegezien te worden op de representativiteit, niet alleen qua gender maar ook voor de verschillende slachtoffergroepen en in het bijzonder deze met een andere etnische of nationale herkomst, afkomst of levensbeschouwelijke overtuiging. De aanstelling van bestuurders door het parlement kan maar gebeuren na een publieke hoorzitting, waarin wordt gepeild naar de deskundigheid en moraliteit van de kandidaten.

10. Indien er toch een Vlaamse gelijkekansencentrum komt, dient deze aan strikte voorwaarden te voldoen. Onder meer de voorwaarden die hierboven voor Unia geschetst worden, maar ook: beschikken over een fijnmaziger netwerk van meldpunten en over een sterk samenwerkingsovereenkomst met Unia.

2. Aandacht hebben voor intersectionaliteit en specifieke vormen van racisme.

☒ **Federaal**

☒ **Gemeenschap**

☒ **Gewest**

☒ **Ander: gemeenten**

Bij alle acties van het actieplan is er aandacht voor intersectionaliteit, meervoudige discriminatie en specifieke vormen van racisme waar bepaalde groepen mee geconfronteerd worden.

Specifieke vormen van racisme

11. In België zijn **verschillende groepen slachtoffers van structureel racisme**: Roma, Sinti, joden, moslims, sikhs, mensen van Afrikaanse afkomst, migranten (asielzoekers, vluchtelingen, mensen zonder wettig verblijf), mensen met een migratiegeschiedenis van de eerste, tweede, derde... generatie, enz. Waar verschillende groepen soortgelijke racistische ervaringen hebben, dient een generieke aanpak zich aan.

12. Tegelijk kent **elke vorm van racisme haar specificiteit**: mensen met een zwarte huidskleur worden niet met hetzelfde racisme geconfronteerd als Roma; joden ervaren racisme in andere beleidsdomeinen dan sikhs, enz. **Het erkennen van Afrofobie, Romafobie, xenofobie, islamofobie, antisemitisme en racisme tegen migranten is dus onontbeerlijk in een effectief actieplan.**

Intersectionaliteit[3]

Wat is intersectionele discriminatie[4]?

13. De samenloop van verschillende ordeningsprincipes (gender, etniciteit, sociale klasse, seksuele oriëntatie, leeftijd, beperking...) die tegelijkertijd op elkaar inwerken en elkaar beïnvloeden zorgt elke keer weer voor een andere realiteit van uitsluiting die een specifieke aanpak vereist. Dit maakt mensen extra kwetsbaar en zorgt voor een intersectionele discriminatie.

14. Er is sprake van intersectionele discriminatie wanneer verschillende achterstellingsmechanismen tezelfdertijd op elkaar inwerken en onscheidbaar worden[5]. Een vrouw die afkomstig is uit een bepaalde etnische minderheid kan bijvoorbeeld te maken krijgen met andere discriminaties op raciale gronden dan een man uit dezelfde etnische minderheid.

---

[3] **Kimberlé Crenshaw**, Amerikaanse rechtsgeleerde, grondlegger van de theorie van intersectionaliteit en ze heeft baanbrekend theoretisch werk verricht rond gelijkheid en discriminatie.https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-crenshaw

[4] De definities zijn gebaseerd op European Commission, Tackling Multiple Discriminations. Practices, policies and laws, Brussel, Europese Commissie 2007, p. 16-17.

[5] "The European Institute for Gender Equality defines intersectional discrimination as "taking place on the basis of several personal grounds of characteristics/identities, which operate and interact with each other at the same time in such a way as to be inseparable".

15. Er is nood aan **een intersectionele antiracistische benadering, zowel bij monitoring als bij de ontwikkeling en uitvoering van beleidsmaatregelen**

16. Om structurele ongelijkheid en uitsluiting van bepaalde doelgroepen statistisch aan te tonen is **intersectionaliteit binnen monitoring** onontbeerlijk: een monitoringssysteem die slechts monitort op 1 of meerdere onderscheiden aspecten - bijvoorbeeld enkel op gender of enkel op socio-economische status - en die bovendien de 'single approach' aspecten (= het focussen op slechts 1 kenmerk) niet met elkaar verbindt, blijft blind voor heel wat structurele uitsluiting.

17. Dezelfde **intersectionele benadering** geldt **voor de ontwikkeling en de uitvoering van beleidsmaatregelen**: alleenstaande hoogopgeleide moeders met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt zullen bijvoorbeeld tegen andere drempels aankijken dan hoogopgeleide alleenstaande mannen met een migratieachtergrond of jonge schoolverlaters. De verschillende doelgroepen vereisen dus een specifieke beleidsaanpak.

Meervoudige discriminatie

18. De antidiscriminatiewetgeving voorziet in 19 'beschermde criteria' of 19 mogelijke discriminatiegronden. **Sommige mensen worden op basis van meerdere discriminatiegronden gediscrimineerd (=meervoudige discriminatie[6])**. Een homoseksuele man die afkomstig is uit een etnische minderheid kan in een bepaalde situatie gediscrimineerd worden op basis van zijn seksuele geaardheid en in een andere situatie op basis van zijn etnische afkomst. Alle acties van het actieplan dienen daarom oog te hebben voor meervoudige discriminatie. De wetgeving en het institutioneel kader dienen hierop te worden afgestemd (zie aanbeveling nr. 4).

[6] Meervoudige discriminatie is niet te verwarren met kruiselingse discriminatie waarbij een persoon tezelfdertijd gediscrimineerd wordt op basis van twee of meerdere discriminatiegronden en waarbij een discriminatiegrond versterkt wordt door een of meerdere andere discriminatiegronden. Een voorbeeld van kruiselingse discriminatie: een werkgever vraagt werknemers van een bepaalde leeftijd, met een bepaalde ervaring, met een perfecte taalbeheersing en een bepaalde nationaliteit. Door de combinatie van vereisten kunnen de kansen van bepaalde werknemers sterk verminderen.

3. Proactieve handhaving garanderen, onder meer door middel van reactieve en proactieve praktijktesten praktijktesten

☒ **Federaal**

☒ **Gemeenschap**

☒ **Gewest**

☒ **Ander: gemeenten**

De regeringen werken regelgevende kaders uit zodat alle overheidsinspecties proactieve en reactieve praktijktesten en mystery shopping kunnen uitvoeren en laten uitvoeren door derden om racistische discriminatie op de arbeidsmarkt, de private huurmarkt en op alle andere samenlevingsdomeinen terug te dringen.

Bestaande wetskader is ontoereikend

19. De huidige handhaving van de antidiscriminatiewetten is bijna volledig afhankelijk van klachten van slachtoffers. Ze botsen nog steeds op de moeilijke bewijslast. De overheid dient haar verantwoordelijkheid te nemen om de naleving van **de antidiscriminatiewet proactief te controleren**. In een democratische rechtstaat is controle op de uitvoering van democratisch gestemde wetten en decreten een kerntaak van de overheid, met name van de bijzondere inspectiediensten.

20. Vandaag is een effectieve proactieve handhaving (proactieve praktijktesten, datamining) niet mogelijk. In tal van samenlevingsdomeinen is geen inspectiedienst bevoegd voor discriminatie, of uitgerust met effectieve controle-instrumenten. **Overheden dienen in elk van hun beleidsdomeinen een inspectie of handhavingsdienst aan te duiden én haar voldoende middelen te geven om discriminatie te bestrijden.**

21. In 2018 voerde de federale overheid de mogelijkheid van praktijktesten en mystery shopping in voor Toezicht Sociale Wetten om antidiscriminatie op de arbeidsmarkt te handhaven. Ook de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voerde de mogelijkheid van praktijktesten in voor de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie en voor de Gewestelijke Wooninspectie. Deze nieuwe tools hebben vele beperkingen:

    - ze blijven reactief van aard en kunnen maar worden ingezet na een klacht of melding, na een objectieve aanwijzing en/of na bewijs uit datamining
    - federaal mag het instrument slechts in laatste instantie worden ingezet én na goedkeuring van de arbeidsauditeur.
    - geen enkele inspectiedienst mag derden inschakelen. Daardoor kan enkel de eerste fase van het selectieproces gecontroleerd worden. Dat stelt bijvoorbeeld problemen voor het aanwervingsproces bij overheidsdiensten, terwijl zij als prioritair werden bestempeld in de federale resolutie van 12 juli 2015.
    - in tegenstelling tot de Brusselse inspectie is de federale inspectie onvoldoende juridisch beschermd wanneer zij een valse naam, diploma, bedrijfsnaam of telefoontap wil inzetten. Nochtans is dit essentieel voor het voeren van praktijktesten en mystery shopping.
    - Het federale instrument kan enkel worden ingezet voor gender en raciale criteria, niet voor bijvoorbeeld (een intersectionele combinatie met) handicap, leeftijd of levensbeschouwing.

Een **evaluatie en bijsturing van de bestaande recent ingevoerde praktijktesten dringt zich op**.

Controle op zelfregulering

22. Sectoren die zelf vanuit eigen middelen **via zelfregulering** hun verantwoordelijkheid willen nemen, **moeten dat kunnen**. De **overheidsinspectie** dient hierbij **in alle transparantie te beschikken over de methodiek en de resultaten** van de testen en dient zicht te krijgen op overtreders. Dat geldt des te meer voor sectoren wiens zelfregulering (deels) gefinancierd wordt vanuit de overheid, zoals de Vlaamse dienstenchequesector. Dit mechanisme is nodig om te garanderen dat de investering van de overheid rendeert. Ook in sectoren met zelfregulering dragen **aanvullende proactieve praktijktesten** door de overheid bij aan een sluitende controle. Zelfregulering kan en mag een proactief handhavingsbeleid door de overheid nooit vervangen.

Proactieve praktijktesten en mystery shopping

23. Praktijktesten zijn een middel om discriminerend gedrag vast te stellen door het nabootsen van een reële situatie. Er zijn twee types:

- **Vergelijkende praktijktesten** laten toe een verschil in behandeling vast te stellen tussen de respons op een controlepersoon zonder en een testpersoon mét migratieachtergrond (of een andere discriminatiegrond) maar met een gelijkaardig (of zelfs lichtjes sterker) profiel.

- **Mystery shopping**: laat toe om na te gaan hoe de andere partij reageert op een discriminerende vraag van een mogelijke 'klant' en in welke mate ze bereid is erop in te gaan.

24. **Alle overheidsinspecties en handhavingsdiensten op alle bestuursniveaus dienen de bevoegdheid te krijgen om non-discriminatie te handhaven via proactieve praktijktesten en mystery shopping**, net zoals de mystery calls bij de economische inspectie of het bankentoezicht van de FSMA.

Voorwaarden waaraan praktijktesten en mystery shopping van inspectiediensten dienen te voldoen

25. Inspecteurs kunnen ambtshalve op eigen initiatief dit onderzoeksinstrument inzetten

- …zonder voorafgaandelijke toestemming van een arbeidsauditeur of procureur
- … zonder te moeten wachten op een klacht of melding.
- … zonder eerst alle klassieke onderzoeks- en handhavingsmethodes (sensibilisering, zelfregulering…) te moeten aflopen
- … op basis van hun eigen risicoanalyses[7]

- … zonder zelf vervolging te riskeren omwille van het noodzakelijke gebruik van strafbare feiten zoals een valse naam, valse documenten of opnameapparatuur.

- Om statistisch toeval uit te sluiten bij vergelijkende praktijktesten volstaat het de testpersoon een iets aantrekkelijker profiel aan te meten dan de controlepersoon. Op die manier is het instrument perfect juridisch inzetbaar.

- Waar nodig omwille van capaciteitsproblemen, een te weinig divers inspectiekorps of complexe fenomenen, dienen inspecteurs hiervoor derden in te schakelen, zoals academici of private onderzoeksbureau's, net zoals de FSMA haar mystery calls in de bankensector uitbesteedt aan IPSOS. De inspectiedienst blijft echter opdrachtgever, bewaakt de correcte procedurele uitvoering en zet de resultaten

[7] Deze risicoanalyse houdt bijvoorbeeld rekening met academisch onderzoek, falende of ontbrekende zelfregulering, datamining en matching, een weinig divers personeelsbestand etc.

in voor administratieve sancties of verdere gerechtelijke stappen, al dan niet na bijkomende controles.

Louter reactieve praktijktesten en mystery shopping leggen onredelijk veel verantwoordelijkheid op de schouders van de meest kwetsbaren. De ervaring leert dat het op het ogenblik van een melding vaak al te laat is om nog een reactieve praktijktest te organiseren.

Meer info: www.praktijktestennu.be

26. **Praktijktesten en mystery shopping** dienen ingevoerd te worden voor de handhaving van non-discriminatie:

- op de arbeidsmarkt[8]
- op de private huurmarkt[9]
- voor de toegang tot onderwijs, kinderopvang, zorginstellingen
- voor toegang en onpartijdigheid van de overheidsdienstverlening
- in horeca, handelszaken en taxidiensten, kredietverstrekking, en verzekeringsproducten, het openen van een bankrekening[10], de toegang tot een rijbewijs[11].
- bij overheidsopdrachten en subsidiereglementen
- bij het onthaal, door de politie, van mensen die klacht komen indienen voor racisme

Versterking inspectiediensten

27. De **bevoegdheden van inspectiediensten worden verruimd**, zowel wat betreft hun financiële middelen, hun juridische slagkracht als hun autonomie binnen de respectievelijke regelgevende kaders. Zo moeten inspectiediensten ook datamining en matching kunnen inzetten om discriminerende patronen op te sporen en verder te onderzoeken. Er is een versterkte samenwerking nodig tussen inspectiediensten onderling zoals de regionale en federale arbeidsinspectiediensten. Anderzijds dient ook de samenwerking met de gelijkekansenorganen te worden versterkt, bijvoorbeeld met betrekking tot onderzoeksdaden voor de afhandeling van meldingen of in het kader van burgerrechtelijke afhandeling.

28. Ook binnen de bijzondere inspectiediensten worden er **referentie-inspecteurs** aangeduid voor discriminatie en racisme. (cf COL13/2013)

[8] Zowel voor de controle van werkgevers als interimkantoren en dienstenchequeondernemingen.
[9] Zowel voor de controle van immokantoren als private eigenaars.
[10] Asielzoekers worden soms onterecht geweigerd wegens het ontbreken van een elektronische verblijfvergunning.
[11] Voor mensen die de taal niet (voldoende) spreken.

4. Een beter wettelijk kader om discriminatie juridisch te bestrijden.

☒ Federaal

☒ Gemeenschap

☒ Gewest

☐ Ander: gemeenten

De regeringen en parlementen verbeteren de antidiscriminatiewetgeving, werken aan effectievere en afschrikwekkendere sancties en verbeteren de rechtstoegang.

Een beter wettelijk kader

29. Het tussentijdse evaluatieverslag van de antidiscriminatiewetten[12] legde verschillende pijnpunten van de bestaande wetten bloot. De wetten dienen **coherenter, slagkrachtiger en afdwingbaarder** gemaakt te worden zodat racisme en discriminatie niet ongestraft blijft.

Gebruik van praktijktesten als bewijsvoering in gerechtelijke procedures

30. In de antidiscriminatiewetten worden praktijktesten al vermeld in het artikel dat de bewijslast doet verschuiven binnen burgerrechtelijke procedures. De arbeidsinspectie (Brussels en federaal) die recent deze bevoegdheid kreeg, werkt echter hoofdzakelijk strafrechtelijk. In het strafrecht is het bewijs immers in principe vrij en komt het aan de rechter toe te oordelen over de geldigheid ervan.

31. Daarom vragen we in de wet een **generiek artikel in te voeren over praktijktesten en mystery shopping** zodat duidelijk is dat ze zowel burgerrechtelijk als strafrechtelijk kunnen worden gebruikt. Dat artikel schept een ***minimaal*** methodologisch kader, namelijk:
    - een definitie (zie boven)
    - de vrijstelling van strafvordering voor het plegen van strafbare feiten nodig om de test uit te voeren.
    - de mogelijkheid voor een proactief en reactief gebruik
    - de mogelijkheid voor een burgerrechtelijk en strafrechtelijk gebruik
    - zonder de gebruikers limitatief af te bakenen

    Op die manier wordt het toegankelijker om tests uit te voeren, zowel voor slachtoffers, de instanties die hen bijstaan, academici en organisaties die de taak hebben om discriminatie te bestrijden.

Verzwaring en diversifiëring van de sancties

32. Volgens de Europese Unie moeten sancties adequaat, proportioneel en effectief zijn. Vandaag zijn ze weinig afschrikkend en bijgevolg ontoereikend. De strafsancties (gevangenisstraf tot 1 jaar en geldboetes

[12] https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Evaluatiecommissie_federale_wetgeving_ter_bestrijding_van_discriminatie.pdf

tot 1000 euro) zijn licht en worden vaak opgeschort of uitgesteld. De **huidige sancties voor hate speech zijn bij de laagste van de Europese Unie[13].**

33. Meervoudige en intersectionele discriminaties dienen te leiden tot zwaardere straffen.

34. Voor **hatespeech en verenigingsmisdrijven** door personen in gezagsfuncties is strafverzwaring en de mogelijkheid tot ontzetting uit politieke rechten noodzakelijk.

35. Er is ook nood aan **diversifiëring van de sancties**, bijvoorbeeld door rekening te houden met de omzet van het betrokken bedrijf.

36. **Bijkomende alternatieve straffen** kunnen een meerwaarde hebben met oog op mentaliteitswijziging. Ze mogen de **hoofdstraf echter niet opheffen of afzwakken**. Gezien de huidige celstraffen voor racisme en discriminatie te kort zijn om te worden uitgevoerd en vandaag zelfs bij bewezen feiten en opzet de straf nog steeds vaak wordt opgeschort kunnen uitstel met probatievoorwaarden - waaronder educatieve straffen of een probatie met een geldboete wel een alternatief vormen op straffeloosheid.

37. Voorwaarde is wel dat de alternatieve straffen een duidelijke link vertonen met de aard van de inbreuk, zodat ze daadwerkelijk effectief zijn. De huidige werkstraffen zijn dat onvoldoende.

38. Het **aanbod van 'alternatieve straffen' dient verbreed te worden, in samenwerking met het middenveld[14].** De rechters worden gesensibiliseerd om ook effectief alternatieve straffen uit te spreken. Ze dienen daarbij wel rekening te houden met de dader: vanuit het perspectief van mentaliteitswijziging is meedraaien binnen een organisatie die werkt met de doelgroep voor sommige soorten daders interessant. Voor de medewerkers, vrijwilligers en het doelpubliek is het echter niet altijd veilig en heilzaam om blootgesteld te worden aan een racistische dader. Ook **het huidige aanbod aan zinnige probatievoorwaarden dient daarom te worden verbreed**. Bovendien dient de expertise, omkadering en opvolging door justitieassistenten beter te worden. Vele justitieassistenten hebben vandaag namelijk te weinig kennis over racisme en discriminatie.

39. Daarnaast dient er ingezet te worden op **administratieve of fiscale sancties**. Die zijn vaak effectief omdat ze aansluiten bij de realiteit van een overtreder. Er zijn vele mogelijkheden: administratieve geldboeten, intrekking of schorsing van vergunningen, erkenningen of beroepstitels, het inhouden of terugvorderen van premies en subsidies, stopzetting en uitsluiting van overheidsopdrachten, uitsluiting van fiscale voordelen maar ook bijkomende 'educatieve' straffen zoals het verplicht opstellen van een diversiteitsplan, de verplichting om een positief actieplan op te stellen of een non-discriminatiecode toe te voegen in het arbeidsreglement.

(Her)penalisering en versterking burgerlijk recht

40. De Coalitie pleit voor een (**her)penalisering van alle discriminatieovertredingen**, naast de burgerrechtelijke proceduremogelijkheid. Het strafrecht heeft vandaag enkele knelpunten: vandaag moet men de intentie van een verdachte bewijzen, en niet alleen de discriminatie zelf. Rechters hanteren vaak een erg strikte interpretatie van 'bijzonder opzet' die moeilijk is aan te tonen. Maar ook het burgerrecht is niet optimaal. De verschuiving van bewijslast vergt vaak al zeer uitgebreide bewijzen alvorens ze wordt toegepast.

---

[13] Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the Implementation of the Council Framework Decision 2008/91/JHA on combating certain forms and expressions of racism and xenophobia by means of criminal law, 27 januari 2014. De forfaitaire schadevergoeding in burgerrechtelijke procedures bedraagt maximaal 1300 euro, maar wordt vaak nog gehalveerd

[14] Deze projectoproep zou het middenveld in staat stellen een opleidingsaanbod of een opvangtraject te ontwikkelen voor mensen die een strafbaar feit hebben gepleegd.

41. Hoewel volgende inbreuken ook strafrechtelijk vervolgbaar zijn, is een bijzonder opzet[15] niet vereist om een opdracht tot discriminatie, het weigeren van redelijke aanpassingen of intimidatie te bewijzen. Voor strafrechtelijke vervolging van discriminatie-inbreuken zou het dus moeten volstaan dat deze overtredingen van de wet wetens en willens zijn gepleegd. Zoals reeds gebeurt voor andere inbreuken, kan een **bewezen kwaadwillig opzet** dan **gelden als een verzwarende omstandigheid**.

42. We pleiten ervoor vaker **processen-verbaal** te **gebruiken in burgerrechtelijke procedures** om een vermoeden van discriminatie vast te stellen . Op die manier wordt de bewijsvoering minder moeilijk. Om de bewijsvoering nog gemakkelijker te maken, zou het aangewezen zijn dat de inspecties haar PV's van bijzondere waarde melden aan het gelijkekansenorgaan, ook bij seponeringen, zodat er alsnog burgerrechtelijke stappen gezet kunnen worden, zelfs na vaststellingen op basis van proactieve praktijktesten of datamining waarbij geen concrete melder aan ten grondslag ligt.

Meervoudige en intersectionele discriminatie

43. Om meervoudige discriminatie aan te pakken, dienen **alle discriminatiegronden gelijkgesteld** te worden. Dit vergt een (her)penalisering van alle discriminatieovertredingen. Ook dient bij meervoudige of intersectionele discriminatie het rechtvaardigingssysteem te gelden van het best beschermde criterium.

Drukpersmisdrijven

44. **Drukpersmisdrijven** en het aanzetten tot haat, geweld en segregatie worden gecorrectionaliseerd – ongeacht de discriminatiegrond – opdat ze niet ongestraft zouden blijven. Artikel 150 van de Grondwet dient hiervoor aangepast te worden (zie de aanbeveling Hate Crime en Hate Speech)

Rechtstoegang

45. De **rechtstoegang blijft een obstakel** voor vele slachtoffers van discriminatie. De toegang tot pro deo rechtsbijstand wordt verbeterd.

46. De **rechtsplegingsvergoeding zorgt voor een financiële drempel** in de toegankelijkheid en dient afgeschaft te worden voor slachtoffers van discriminatie. Door de moeilijke bewijslast is er immers een reëel risico op verlies ondanks het feit dat je wel degelijk slachtoffer kan zijn van discriminatie of racisme.

Effectiviteit antidiscriminatiewetten

47. De verdere evaluatie van de antidiscriminatiewetten wordt aangegrepen om ook volgende aspecten van de **effectiviteit van de antidiscriminatiewetten** te onderzoeken:

- De hoge seponeringsgraad van klachten van racisme.
- De impact en opportuniteit van buitengerechtelijke behandelingen van racistische klachten.

[15] Wanneer de wet verwijst naar het aanzetten tot haat, discriminatie of geweld, vereist het wat advocaten "bijzonder opzet"noemen om het gedrag strafbaar te stellen. Dat wil zeggen dat de wet vereist dat de haatzaaiende woorden bewust en opzettelijk worden uitgesproken en dat ze bedoeld zijn om anderen aan te zetten tot een haatdragende daad. (Bron: P. Charlier, « Cette définition doit rester contraignante » in revue Ensemble ! Pour la solidarité, contre l'exclusion, n°101, Décembre 2019)

5. Een duurzame investering in antiracistische organisaties.

☒ **Federaal**

☒ **Gemeenschap**

☒ **Gewest**

☒ **Ander: gemeenten**

Alle staatssecretarissen en ministers investeren duurzaam in antiracistische organisaties, om een creatieve en effectieve aanpak van racisme en discriminatie op basis van raciale criteria te bevorderen.

Structureel en projectmatig subsidiebeleid

48. Een **dynamisch subsidiebeleid** is nodig om racisme en racistische discriminatie aan te pakken. Zowel de staatssecretarissen en ministers voor Gelijke Kansen als de andere ministers hebben daarin een verantwoordelijkheid. Ze zorgen voor:

49. (extra) middelen voor antiracistische organisaties en zelforganisaties om volop te kunnen **participeren aan de ontwikkeling van het interfederaal actieplan tegen racisme.** Door gebrek aan middelen kunnen vele organisaties nu niet volwaardig aan overleg en of acties deelnemen.

50. een **verhoging van de structurele financiële ondersteuning** van antiracistische organisaties, zelforganisaties van mensen met een migratiegeschiedenis en organisaties die geleid worden door slachtoffers van racisme. Er dient daarbij speciale aandacht te gaan naar organisaties die geleid worden door mensen met een migratiegeschiedenis. Deze organisaties nemen vandaag naast hun kerntaken heel wat beleidsadviserende taken op in de strijd tegen racisme. Ze nemen bovendien vaak ook een belangrijke rol op naar slachtoffers toe. Voor deze taken worden ze onvoldoende of zelfs helemaal niet (financieel) erkend, waardoor (dit deel van) hun werking vaak alleen op vrijwilligers steunt. Onbewuste en bewuste filtermechanismen in de toewijzingsprocedures van subsidies dienen weggewerkt te worden. Jury's dienen de diversiteit van de samenleving te weerspiegelen.

51. Dit structureel subsidiebeleid kan aangevuld worden via het financieren van **meerjarenprojecten.** Daarbij wordt in het bijzonder gelet op een verankering van de projecten, zodat de effecten ook na het einde van deze projecten voelbaar blijven.

Een belangenbehartigers-organisatie subsidiëren

52. De bestaande belangenbehartiger in Vlaanderen wordt behouden en versterkt. In Franstalig België (Brussel en Wallonië) is er nood aan de oprichting en subsidiëring van een koepelorganisatie die de verschillende zelforganisaties en initiatieven bijeenbrengt en zo de **officiële spreekbuis en belangenbehartiger** van mensen met een migratieachtergrond vormt.

6. Racisme in België via monitoring en onderzoek beter in kaart brengen.

☒ **Federaal** ☒ **Gemeenschap**

☒ **Gewest** ☐ **Ander: gemeenten**

De overheid investeert in kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar discriminatie, racisme en structurele achterstellingen op basis van origine, nationaliteit, migratiegeschiedenis en geloofsovertuiging.

Academisch onderzoek

53. Door de huidige onderrapportering volstaan de cijfers van de verschillende meldpunten (Unia, politie, enz.) niet om zicht te krijgen op hoe het met racisme gesteld is in België. Het is daarom aangewezen te voorzien in meer **beleidsvoorbereidend onderzoek**[16] over racisme in België: hoe vaak komt racisme voor? In welke maatschappelijke domeinen? Welke groepen zijn er slachtoffer van? Enzovoort. Dit onderzoek - die een intersectionele bril hanteert (zie punt 2) - biedt ook de mogelijkheid om de impact van de opeenvolgende interfederale actieplannen te meten.

Meldingsbereidheid

54. Vandaag kan racisme op meerdere plaatsen gemeld worden: Unia, politie, Comité P, contactpunten discriminatie van de vakbonden, bepaalde inspectiediensten, ombudspersonen, enz. Net zoals voor seksisme en homofobie het geval is, zijn de geregistreerde meldingen maar het topje van de ijsberg. Vele slachtoffers van racisme weten niet waar ze terecht kunnen om racisme te melden. Anderen wensen de stap naar een meldpunt niet (meer) te zetten. Daarom is het nodig dat de overheid de **verschillende meldpunten** voor racisme **bekendmaakt, beter financiert** en de **meldingsbereidheid van de burgers versterkt**. We stellen voor om de meldingsmogelijkheden te bundelen op een toegankelijk medium. Bijkomstig voert de overheid herhaaldelijke, doelgerichte informatie- en sensibiliseringscampagnes die slachtoffers en getuigen informeren over hun rechten en stimuleren tot het neerleggen van een klacht en of melding.

Centrale registratie

55. De veelheid aan meldpunten kunnen een meerwaarde zijn qua laagdrempeligheid. Ze mogen echter een **centrale registratie** niet in de weg staan. Het doorseinen van meldingen en klachten aan de interfederale instantie via samenwerkingsakkoorden is zowel noodzakelijk vanuit monitoringsperspectief als om recidivisten tijdig te detecteren.

---

[16] Niet alleen via academische onderzoekers, maar ook in nauwe samenwerking met niet-academische actoren met een migratieachtergrond. De academische wereld kent een oververtegenwoordiging van mannen en mensen zonder migratieachtergrond.

Meldingsplicht

56. Het wetboek van strafvordering (art.29 en 30) beschrijft reeds een bestaande meldingsplicht voor overheidspersoneel. Het gaat hierbij echter over misdaden en wanbedrijven, met een minimumstraf van 5 jaar. Discriminatie valt hier doorgaans niet onder, waardoor de meldingsplicht als getuige van racistische discriminatie gemakkelijk omzeild kan worden. Daarom dient **meldingsplicht (voor overheidspersoneel) voor racisme of racistische discriminatie geëxpliciteerd** te worden zodat ze ook effectief opgevolgd kan worden. Deze meldingsplicht dient naar andere beroepscategorieën uitgebreid te worden: leraars, scheidsrechters, arbeidsbemiddelaars, immomakelaars, enz.

B. Acties per bevoegdheidsdomein

7. Beperkingen op het dragen van levensbeschouwelijke tekens blijven uitzonderingen. De algemene toelating is de regel

☒ Federaal

☒ Gemeenschap

☒ Gewest

☒ Ander: gemeenten

De verschillende overheden (federale staat, regio's, gemeenschappen en lokale besturen) hanteren een kwalitatief personeelsbeleid. Ze zorgen er daarom voor dat er geen algemeen verbod bestaat op het dragen van levensbeschouwelijke tekenen. Uitzonderingen worden serieus onderzocht en grondig beargumenteerd.

Professioneel gedrag centraal stellen

57. **De overheid vervult een voorbeeldfunctie**. Ze heeft een belangrijke rol in het keren van vooroordelen over professionaliteit van haar medewerkers op basis van uiterlijke kenmerken. Ze mag tegelijk van elke medewerker verwachten dat ze de onpartijdigheid en kwaliteit van dienstverlening garanderen ten aanzien van alle burgers en inwoners. Non-discriminatie en onpartijdigheid is een wezenlijke beroepsvereiste, in het bijzonder voor ambtenaren die in contact komen met de bevolking.

58. **We pleiten ervoor dat ambtenaren religieuze of levensbeschouwelijke tekens mogen dragen wanneer zij in functie zijn,** zoals in Canada, Groot-Brittannië, Zweden en andere Europese landen het geval is ; tegelijk wordt vanzelfsprekend van de ambtenaren verwacht dat ze elke collega of burger op een gelijkwaardige manier behandelen, onafhankelijk van hun (eigen) religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging. Op die manier kan een professionele onpartijdige houding van de ambtenaar hand in hand gaan met godsdienstvrijheid, vrijheid van meningsuiting en non discriminatie

59. Dit beleid houdt rekening met het feit dat ambtenaren zonder politieke, filosofische en levensbeschouwelijke overtuigingen niet bestaan, maar dat **onpartijdig professioneel handelen los staat van wat je draagt**. Daarom zijn niet uiterlijkheden, het accent, namen…, maar attitudes en competenties doorslaggevend om de dienstverlening al dan niet op een onpartijdige, gelijkwaardige manier te verlenen.

60. Alle beleidsmaatregelen die genomen worden in het kader van levensbeschouwelijke tekenen op de werkvloer dienen genomen te worden in overleg met alle betrokken actoren, onder meer de sociale partners

Professionaliteit nagaan via mystery shopping

61. In de private sector is **mystery shopping** om de klantvriendelijkheid, onpartijdigheid en kwaliteit van dienstverlening te meten, al jaren ingeburgerd, zowel voor de organisatie als geheel, als ten aanzien van werknemers. Overheden dienen van deze technieken gebruik te maken om de onpartijdigheid van hun dienstverlening te monitoren. Deze informatie kan worden gebruikt om het eigen personeel bij te scholen maar ook om eventuele tuchtsancties te treffen bij overtredingen. Er bestaan dus middelen die passender

zijn om het hoger beschreven doel te bereiken zonder dat ze een inperking moeten inhouden van grondwettelijke vrijheden. **Overheden dienen op deze middelen in te zetten.**

Antidiscriminatietoetsen

62. Indien voor bepaalde functies of diensten toch een beperking werd of wordt ingevoerd op het dragen van religieuze of levensbeschouwelijke tekens, dient een rechtbank deze aan een **antidiscriminatietoets** te onderwerpen. Deze antidiscriminatietoets gaat na of de maatregel redelijk, proportioneel en noodzakelijk is om een legitiem doel te bereiken.

63. De overheden dienen rekening te houden met hun voorbeeldfunctie. We vragen daarom een **evaluatie van bestaande neutraliteitsclausules** in de arbeidsreglementen van de openbare diensten.

(Non) profit, social profit en onderwijs

64. De verschillende ministers stimuleren de profit, social profit en non-profit sectoren, inclusief het onderwijs (secundaire scholen, hogescholen en universiteiten), om met betrekking tot levensbeschouwelijke en religieuze tekens inclusief te werk te gaan. (Voor levensbeschouwelijke tekens in het onderwijs, zie aanbeveling nr. 12).

Toegang tot rechtszittingen

65. Gedurende verschillende rechtszittingen hebben magistraten mensen verplicht om zichtbare tekens van levensbeschouwelijk toebehoren af te zetten, verwijzend naar artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek. In de context waarin het werd goedgekeurd (1876), beoogde het artikel om zich ervan te verzekeren dat het publiek de rechtbank zou respecteren. Vandaag kunnen magistraten bezwaarlijk op dit artikel steunen om het dragen van religieuze tekens te verbieden gedurende rechtszittingen. Dit verbod leidt tot een indirecte discriminatie van mensen die zichtbare tekens van religieus toebehoren dragen en verdraait de intentie van de wetgever en de geest van artikel 759. **We vragen daarom om artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek te herformuleren**, zodat het zou overeenkomen met zijn oorspronkelijke doelstelling. Het artikel kan als volgt verwoord worden: “De toehoorders wonen de zittingen eerbiedig en stilzwijgend bij”[17].

[17] We worden hierbij gesteund door een recente uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Het Hof stelde dat België het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens heeft geschonden door een moslima uit een rechtszaal te weren omdat ze een hoofddoek draagt. Dit vormt volgens het Hof een inbreuk op artikel 9 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Zaak Lachiri v. België. Zie de uitspraak

8. Politie: racisme en etnisch profileren bij federale en lokale politie tegen gaan.

☒ **Federaal**

☐ **Gemeenschap**

☐ **Gewest**

☒ **Ander: gemeenten**

De federale en lokale politie werken via interne antidiscriminatieplannen aan een divers personeelsbeleid, het bestrijden van etnisch profileren en de aanpak van intern en extern racisme. Het beleid zorgt voor een juridisch kader die etnisch profileren erkent en voorkomt.

66. De strijd tegen discriminatie en racisme was een prioriteit in het huidige **Nationaal Veiligheidsplan**. Dit dient ook in het volgend nationaal veiligheidsplan zo te blijven: in onze democratische rechtsstaat houden discriminatie en racisme serieuze veiligheidsrisico's in. Deze prioriteit dient in het nieuwe plan wel beter te worden vertaald in concreet beleid.

Het politiekorps is een afspiegeling van de bevolking

67. Er worden **bindende streefcijfers en positieve acties** (zoals voorbehouden plaatsen, specifieke voorbereidingstrajecten) ingevoerd om meer mensen met een migratieachtergrond toe te laten tot de politieschool.

68. De overheden **interculturaliseren het politieapparaat** via streefcijfers, diversiteitsplannen en positieve actie, zodat het politieapparaat onder meer een weerspiegeling wordt van de bevolking. Dit stimuleert de politie om het vertrouwen van bepaalde (groepen) burgers te (her-)winnen en werk te maken van een evenredige arbeidsdeelname van mensen met een migratieachtergrond.

69. Er komt een **externe audit** van de werking van **Comité P**, de opleidingen van kandidaat-politieagenten en van reeds aangeworven politieagenten en van het huidige rekruteringsbeleid. Deze evaluatie heeft aandacht voor mechanismen die in de weg staan van meer aanwervingen van politieagenten met een migratieachtergrond. Er wordt ook bekeken hoe kandidaten beter gescreend kunnen worden op vlak van hun vermogen om burgers en collega's gelijk te behandelen.

Nultolerantie tegen racisme binnen en door het politiekorps

70. Onderzoek toont aan dat er sprake is van racisme binnen en door het politiekorps. Zo is er soms ook sprake van racistische uitspraken tijdens interventies (extern racisme). Anderzijds zijn er regelmatig getuigenissen van **politieagenten met een migratieachtergrond die racisme ervaren** vanwege collega's (intern racisme).

71. Er wordt een **nultolerantiebeleid** gevoerd tegenover racistische uitspraken en pestgedrag tussen collega's en tussen politieagenten en burgers. Hiervoor wordt het tuchtbeleid van politiekorpsen geëvalueerd en aangepast waar nodig. Wanneer men inbreuken bij politieambtenaren vaststelt, dienen deze zowel strafrechtelijk (bij ernstige inbreuken) als via de tuchtwet voor politiepersoneel opgevolgd te worden en

moeten er sancties volgen. Overtreders mogen niet onbestraft blijven. De huidige tuchtwet voor politiepersoneel biedt de mogelijkheden om dit te realiseren binnen een reeds bestaand kader[18].

72. Politiecommissarissen en andere leidinggevenden dienen **verplichte vorming** te krijgen om beter met intern racisme te leren omgaan.

73. De federale en lokale politie werken interne **antidiscriminatieplannen** uit om etnisch profileren en racisme tussen en door politiemedewerkers aan te pakken.

74. Er komen meer middelen voor **vorming over etnisch profileren en de antidiscriminatiewet, de antiracismewet en de negationismewet**. Mensenrechtenorganisaties en politieagenten worden bij het geven van deze vormingen betrokken.

75. Er komen overal voldoende **referentiepersonen** voor discriminatie en haatmisdrijven, bij zowel lokale als federale politiekorpsen[19]. Er wordt een functieprofiel voor deze referentiepersonen opgemaakt.

Toegankelijke, onafhankelijke en effectieve klachtenmechanismen

76. Wanneer burgers geconfronteerd worden met discriminatie of mishandeling door politiediensten, kunnen ze vandaag klacht neerleggen zowel bij Comite P als bij de lokale antennepost van de politie in hun buurt. Die verschillende mogelijkheden, de onafhankelijkheid[20] van het onderzoek en wat er vervolgens met de klacht gebeurd is niet steeds duidelijk voor de slachtoffers:

Daarom vraagt de Coalitie dat:

77. burgers **gemakkelijk klacht kunnen indienen** wanneer ze geconfronteerd worden met discriminatie of mishandeling door politiediensten. De informatie over **waar en hoe** dit te doen, dient **publiek, toegankelijk en transparant** te zijn. **Klachten dienen onafhankelijk onderzocht en geregistreerd te worden** met een **onafhankelijke adequate opvolging en terugkoppeling** aan het slachtoffer.

78. De werking van Comité P geoptimaliseerd en versterkt wordt, zowel om de huidige hoogdrempeligheid te verlagen, als naar capaciteitsversterking, extra financiering en een onafhankelijk personeelsbeleid.

Documentatie, bodycams en bescherming slachtoffers

79. Het is een **recht om de politie te filmen.** Politiemensen dienen de opdracht te krijgen om dit recht te respecteren. Het is essentieel dat burgers politiegeweld en discriminatie kunnen documenteren en bewijs hiervan kunnen verzamelen. Filmen of fotograferen is een belangrijke manier voor de burger om hun versie van het verhaal te kunnen vertellen of tonen.

80. Gezien de vele nadelen (men kan het uitzetten wanneer men zelf wilt, veiligheid en opvolging van beelden, hoge prijskaartje) staat de coalitie niet achter het gebruik van bodycams. Bovendien heeft grootschalig onderzoek al aangetoond dat de effectiviteit van bodycams uitblijft.

---

[18] http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1999051335&table_name=wet
[19] https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/getfile.pdf
[20] Als men bijvoorbeeld klacht wil neerleggen bij de politiezone zelf, dan valt dit onder de verantwoordelijkheid van de dienst Intern Toezicht van de politiezone zelf; door een wezenlijk capaciteitstekort en onderfinanciering, stuurt Comité P de klacht voor onderzoek terug door naar de betrokken politiezone. Daar valt ze dan terug onder de dienst Intern Toezicht die zijn conclusie vervolgens terug meedeelt aan Comité P. Deze communiceert de conclusie dan aan het slachtoffer. De onafhankelijkheid van Comité P wordt ook door Internationale Instanties zoals de VN in vraag gesteld omdat ze inzake personeelsbeleid niet onafhankelijk zijn van het politieapparaat: vele personeelsleden van Comité P komen uit het politieapparaat en keren er na een carrière bij comité P ook naar terug.

81. Het huidige **beschermingsstatuut voor slachtoffers van discriminatie**, zoals voorzien in de antidiscriminatiewet en de antiracismewet, wordt **versterkt en aangevuld**, zodat ook getuigen van racisme beter beschermd worden tegen represailles, onder meer vanwege collega's of leidinggevenden. Op die manier zullen politieagenten, maar ook andere slachtoffers en getuigen van racisme, gemakkelijker racisme melden en waar nodig juridische stappen ondernemen.

Gemeenschapsgerichte politiezorg

82. De relatie tussen politie en gemeenschappen dient via het model van **gemeenschapsgerichte politiezorg (community oriented policing)** verbeterd te worden. Het is noodzakelijk om dit model te versterken en te komen tot een betekenisvolle dialoog met minderheidsgroepen. Heel veel burgers signaleren vandaag politiegeweld en respectloze of onprofessionele behandelingen door de politie. Het is dus cruciaal om de gedragsnormen van individuele politiemensen en de algemene benadering door de politie naar verschillende gemeenschappen toe te verbeteren.

83. Op regelmatige tijdstippen inzetten op **ontmoetingen met mensen met een migratiegeschiedenis**, met een speciale nadruk op jongeren. Organisaties met ervaring in bemiddeling kunnen daarbij betrokken worden.

Etnisch profileren tegengaan

84. Onderzoek[21] wijst uit dat er sprake is van **etnische profilering** bij de Belgische politie. Onder etnische profilering verstaan we: "Het gebruik door de politie, zonder oogmerk en redelijke rechtvaardiging, van gronden zoals ras, kleur, taal, religie, nationaliteit of nationale of etnische afkomst, bij controle-, bewakings- of onderzoeksactiviteiten"[22]. Het gaat dus om een **overtreding van het discriminatieverbod**.

85. Zowel etnisch profileren als racisme binnen het politiekorps staan een kwalitatief en effectief opsporings- en rechtshandhavingsbeleid in de weg en berokkenen schade aan de betrokkenen. Etnische profilering verzuurt daarenboven de relaties tussen de politie en bepaalde bevolkingsgroepen, dit terwijl de opsporingsdiensten de medewerking van elke bevolkingsgroep nodig heeft voor criminaliteitsbestrijding.

86. De **deontologische code** van de politie vermeldt reeds dat politiemedewerkers zich zowel bij de uitoefening van hun ambt als bij professionele relaties met collega's moeten onthouden van elke vorm van discriminatie op basis van één van de 19 wettelijk gedefinieerde discriminatiegronden, waaronder de raciale criteria. De Wet op het Politieambt maakt echter geen melding van het verbod op racisme en discriminatie.

87. De **Wet op het Politieambt dient** gewijzigd te worden, zodat er een **expliciet verbod komt op directe en indirecte discriminatie** op grond van de beschermde criteria. Etnisch profileren dient hierbij expliciet benoemd en verboden te worden. Door etnisch profileren expliciet te benoemen kan zij omgezet worden in heldere politierichtlijnen over de manier waarop politionele handelingen kunnen worden getroffen zonder risico op willekeur en discriminatie. Er dient een duidelijkere standaard van redelijk vermoeden te worden ingevoerd waarbij politieactiviteiten kunnen worden uitgevoerd op objectieve criteria. Dat vergt vorming maar ook een uitgebreide monitoring van politieactiviteiten. Ook de deontologische code dient in die zin verder te worden verfijnd.

88. Het **rekenschap en de transparantie van politiecontroles** dient verbeterd te worden . Dit kan door:

---

[21] Onder meer https://www.amnesty-international.be/sites/default/files/bijlagen/amn_rapport_etnisch_profileren_web_ok_0.pdf

[22] *Pour des pratiques de police plus efficaces. Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire*, p.6. Voir http://fra.europa.eu/fr/publication/2013/pour-des-pratiques-de-police-plus-efficaces-guide-pour-comprendre-et-prevenir-le

- een **systematische registratie van politiecontroles** (met datum, plaats, bevoegdheid, reden voor controle en uitkomst, gekoppeld aan anonieme gedesaggregeerde data zoals nationaliteit, zelfidentificatie inzake etnische afkomst en taal). Dit zowel voor identiteitscontroles, fouilleringen, huiszoekingen als arrestaties.

- het **systematisch meedelen aan de gecontroleerde van de reden van de controle** en het meegeven van een ontvangstbewijs van de controle. Met dit ontvangstbewijs kan de gecontroleerde aantonen hoe vaak hij/zij gecontroleerd is geweest. Registratie zal tegelijk zorgen voor geaggregeerde statistieken die transparantie verzekeren. Ze zorgt ook voor een effectief intern en extern management van discretionaire bevoegdheden en zal dus de effectiviteit van politiewerk verbeteren.

89. Gezien het vernieuwend karakter van deze aanbevelingen over etnisch profileren, vraagt de coalitie om dit uit te testen binnen **een pilootproject** om zo na te gaan wat mogelijk is voor de Belgische context. Omwille van de noodzakelijke koppeling met het federaal veiligheidsplan vraagt de Coalitie dat dit initiatief kan genomen worden door de federale politie.

Intervisie, supervisie en individuele begeleiding

90. **Intervisie, supervisie en individuele begeleiding** worden ingebouwd in het uurrooster van de federale en lokale politie. Door de aard van hun werk komen politieagenten namelijk hoofdzakelijk in aanraking met probleemsituaties. Daardoor kan hun beeld van bepaalde bevolkingsgroepen of wijken vertekend worden en loert veralgemening om de hoek. Bewust of onbewust worden dergelijke ervaringen op racistische manier geïnterpreteerd. Nochtans heeft onderzoek[23] aangetoond dat niet afkomst of religie, maar socio-economische status, netwerken en het feit dat men in een bepaalde wijk woont doorslaggevend zijn om criminaliteit te verklaren. De hierboven benoemde begeleiding, het model van gemeenschapsgerichte politiezorg en de strikte toepassing van de deontologische code hebben als doel contraproductieve interpretaties tegen te gaan, negatieve ervaringen beter te verwerken, constructieve dialoog tussen politie en burger te bewerkstelligen en agressieve attitudes te vermijden.

[23] Zie onder meer het onderzoek van Sinan Cankaya.

9. Justitie: diversiteit verhogen in de rechterlijke macht en COL13/2013 beter uitvoeren

☒ **Federaal**

☐ **Gemeenschap**

☐ **Gewest**

☐ **Ander: gemeenten**

Het juridische apparaat wordt diverser, zodat er meer mensen met een migratieachtergrond tewerkgesteld worden. Via verplichte vorming wordt de gevoeligheid voor racisme en discriminatie aangescherpt. Er komt een betere toepassing van COL13/2013

Het juridisch apparaat is een afspiegeling van de samenleving

91. Via gerichte rekrutering van kandidaten, streefcijfers, diversiteitsplannen en positieve actie **worden meer mensen met een migratiegeschiedenis aangeworven bij justitie.** Dit draagt bij tot een verscherpte aandacht voor de strijd tegen racisme. Hiertoe wordt een taskforce opgericht, onder meer met het College van Hoven en Rechtbanken, de Hoge Raad voor Justitie, de Cel gelijke Kansen van de FOD Justitie en vertegenwoordigers van de betrokken kansengroep.

92. De mogelijkheid wordt verkend om **voorbehouden plaatsen en subquota** te hanteren om kandidaten met migratieachtergrond die slagen op het examen van de gerechtelijke stages sneller te laten instromen. Er dient ook te worden bekeken of er secundaire instroomkanalen kunnen worden gecreëerd voor personen met migratieachtergrond, door het systeem van plaatsvervangende rechters te optimaliseren.

Betere toepassing en uitvoering van COL13/2013

93. De gemeenschappelijke omzendbrief COL13/2013 voorziet dat racisme als verzwarende omstandigheid kan aangeduid worden in pv's. Vele klachten van racisme worden echter niet als dusdanig geregistreerd door politieagenten. Andere klachten, waarvoor racisme wel in het proces-verbaal opgenomen werd, worden geseponeerd, waardoor een klimaat van straffeloosheid ontstaat.

Maatregelen

94. Er wordt verder ingezet op **vorming over COL13/2013**. Deze is verplicht voor alle referentiemagistraten en ambtenaren (bij de politie en de bijzondere inspectiediensten). De vorming gaat in op de wet en op de socio-culturele context van de melders van discriminatie.

95. Er komt tegelijk een betere **vorming over antidiscriminatie en antiracisme** voor iedereen die in het justitieapparaat werkt, in overleg met het Instituut voor Gerechtelijke Vorming.

96. Binnen alle korpsen, rechtbanken en hoven en arrondissementen van het Openbaar Ministerie en van de politie worden **referentiemagistraten en referentieambtenaren** aangeduid.

97. De federale regering voert **algemeen en duurzaam beleid** zodat de kwaliteit van het werk van deze referentiepersonen niet afhangt van de individuele motivatie van de burgemeester, korpschef of referentiepersoon zelf: er komt een functieprofiel voor referentieambtenaren en magistraten zodat

duidelijk is wat van hen wordt verwacht – naast verplichte vorming en regelmatige bijscholing. De aanwezigheid op deze vormingen en de goede opvolging van COL13/2013 vormen een onderdeel van de evaluatie van de verantwoordelijken..

Aanpak hoge seponeringscijfers

98. Ze voert een **audit van de klachtbehandeling** van racistische voorvallen bij de federale en lokale politie en justitie.

99. Het lopende onderzoek van de Koning Boudewijnstichting en Unia over de hoge **seponeringscijfers** van klachten van racisme wordt snel opgevolgd.

10. Migratie en racisme

☒ Federaal

☒ Gemeenschap

☒ Gewest

☒ Ander: gemeenten

Inleiding

Migranten

100. De migranten die het onderwerp van deze aanbevelingen zijn, zijn migranten die racisme meemaken, met of zonder papieren, die hebben gekozen voor vrijwillige migratie of gedwongen moeten migreren.

101. Het discriminerende karakter van het Europese migratie- en asielbeleid kan niet worden beoordeeld buiten de mondiale economische en geopolitieke context en de gevolgen ervan voor de oorzaken van migratie: onevenwichtige economische handelsakkoorden, economische dumping, economische en politieke kolonisatie die nog steeds bestaan ondanks de officiële onafhankelijkheid, het aandeel van de rijke landen in de opwarming van de aarde, in bepaalde conflicten (met name via de wapenhandel), de politieke instabiliteit van bepaalde emigratielanden, enz.

102. Elk migratie- en asielbeleid legt per definitie een verschil in behandeling vast tussen degenen die een verblijfsvergunning hebben en degenen die dat niet hebben, tussen degenen die wel of niet toegang hebben tot het grondgebied. Gezien het aandeel van België in de verantwoordelijkheid voor de oorzaken van migratie (zie de vorige paragraaf), is het steeds strengere migratie- en asielbeleid van België discriminerend. Het wordt gekenmerkt door dominantie-mechanismen ten opzichte van onderdanen van vele landen.

103. De coalitie roept de politieke leiders op **een beleid** te voeren **dat de oorzaken van de immigratie aanpakt en de voorwaarden voor toegang tot het Belgische grondgebied versoepelt**. In de onderstaande aanbevelingen richten we ons echter op de discriminerende aspecten van het Belgische migratie- en asielbeleid die van invloed zijn op de migranten die zich op Belgisch grondgebied bevinden.

104. In België worden deze migranten als tweederangs personen behandeld, sociaal uitgesloten en blootgesteld aan verschillende vormen van onrechtvaardigheid en ongelijkheid in de toegang tot rechten, werk, onderwijs en sociale diensten.

a. Beknopte omschrijving van het probleem

Negatieve beeldvorming over migranten

105. Vele politici en media spreken op een negatieve manier over migratie en verspreiden **stereotiepe beelden over migranten.** Beleidsmakers leveren vrijwel geen inspanningen om een draagvlak voor migratie te creëren. Deze beeldvorming gaat gepaard met een discriminerend beleid en doet het racisme tegen migranten door de bevolking stijgen. De verspreide beelden normaliseren discriminatie en veroorzaken een stijging van racistisch geweld en racistische misdrijven tegen migranten (zie andere aanbevelingen).

106. De afgelopen decennia waren de maatregelen en verklaringen van verschillende ministers en staatssecretarissen vooral gericht tegen migratie. Deze maatregelen leiden tot juridische en administratieve procedures die geen rekening houden met de precaire situatie van migranten met of zonder papieren.

Criminalisering van migranten

107. **Migranten worden gecriminaliseerd**, zowel in de geest van de wetgever, die regels vaststelt om hen te "bestraffen", als in de geest van de overheden, die migranten in de meeste gevallen in alle fasen van hun verblijf marginaliseren. Deze behandeling overstijgt het verkrijgen van een verblijfsvergunning. Deze criminalisering wordt ook gekenmerkt door volgende zaken:

- Het **gebruik van de onjuiste term "illegalen" of "illegale migranten"** om personen zonder wettige verblijfsvergunning te beschrijven, evenals de steeds terugkerende uitdrukkingen "criminele migranten/illegalen/sans papiers".

- **Het intrekken van de nationaliteit na een veroordeling**. Deze ontzegging heeft alleen betrekking op onderdanen met een dubbele nationaliteit die de Belgische nationaliteit hebben verworven na de leeftijd van 18 jaar. Hoewel het Grondwettelijk Hof in één specifiek geval oordeelde dat deze intrekking niet ongrondwettelijk was, is de Coalitie van mening dat dit racistische discriminatie is: andere mensen die dezelfde misdrijven plegen, kunnen niet dubbel gestraft worden - boete/gevangenisstraf + de nationaliteit verliezen.

- **De uitwijzing van vreemdelingen die legaal in België verblijven** als gevolg van een misdrijf, zelfs als ze voor hun twaalfde levensjaar in België zijn aangekomen.

- De **detentie van mensen zonder wettig verblijf en van hun families in gesloten centra.** De verblijfsvergunning is het enige administratieve document waarvoor men wordt opgesloten als men niet in orde is.

- Het feit dat **onwettig verblijf[24] een strafrechtelijke overtreding is**. Het huidige asielbeleid, dat erop gericht is het aantal verleende verblijfsvergunningen zoveel mogelijk te beperken, creëert "migranten zonder wettig verblijf" en criminaliseert hen. Dit migratiebeleid gaat voorbij aan de humanitaire, familiale en politieke context die de migranten heeft doen vluchten.

- Het repressieve en veiligheidsgerichte migratiebeleid dat zowel door de staat als door de media wordt ondersteund: dit beleid wekt de valse indruk dat er een verband bestaat tussen terrorisme en migratie. Dit heeft tot gevolg dat er allerhande restrictieve praktijken worden toegepast die de privacy van migranten grondig schendt. Dit uit zich onder meer op het gebied van detentie en controle.

Discriminatie in de wetgeving

108. Er zijn **mazen in de migratiewetgeving**, vooral in het aanbod van opvang, het bieden van zorg aan zieken, de opvang van jonge kinderen, het verblijf en de doorreis. Bovendien behandelt de Belgische staat aanvragen voor visa voor kort verblijf te restrictief. Het verbod om een werkvergunning aan te vragen als men zich zonder papieren in België bevindt, duwt veel mensen in precaire situaties.

---

[24] “de aanwezigheid op het grondgebied, van een vreemdeling die niet of niet langer voldoet aan de voorwaarden voor de toegang tot of het verblijf op het grondgebied”. Wet tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, Art. 3, 4°. https://bit.ly/3cWUj0w

Toegang tot justitie

109. Hoewel de klassenjustitie een meerderheid van de Belgische bevolking treft, ontsnappen migranten met of zonder papieren er niet aan. Hun status vormt vaak een **rem op de toegang tot de rechtbanken**, de politie, de pro deo advocaten, waardoor een opeenstapeling van onrechtvaardigheden ontstaat. Hoewel in theorie pro deo rechtsbijstand beschikbaar is voor migranten voor elke juridische procedure, wordt pro deo in de praktijk vaak alleen verleend voor zaken die verband houden met het vreemdelingenrecht. Dit reduceert migranten tot hun status van buitenlanders.

110. Mensen zonder wettig verblijf ondervinden ook **discriminatie bij de toegang tot de kosteloze rechtsbijstand**. Indien zij de bijstand van een advocaat nodig hebben voor andere rechtsdomeinen dan vreemdelingenrecht moeten zij onder meer aantonen dat zij in het verleden al eens een regularisatieaanvraag hebben ingediend. Deze bijkomende voorwaarde zet de algemene rechtspositie van mensen zonder wettig verblijf onder druk en vergroot de ongelijkheid. Deze vorm van discriminatie heeft ook grote gevolgen voor de gehele maatschappij aangezien uitbuiting en misbruik door werkgevers, verhuurders, geweldplegers, enz. mogelijk niet aangepakt worden.

Toegang tot de gezondheidszorg

111. Mensen die dakloos zijn of een gecompliceerde thuissituatie hebben zijn vaak mensen met een migratieachtergrond in een precaire situatie, soms zonder papieren. Ze hebben **moeilijk toegang tot dringende medische hulp.**

Het hoger belang van het kind

112. Er wordt te weinig rekening gehouden met het hoger belang van het kind als het gaat om migratiekwesties. Hoewel het CGVS het hoorrecht heeft ingevoerd voor kinderen in de asielprocedure blijft het belang van het kind slechts beperkt doorwegen en is het vaak niet de eerste overweging zoals het kinderrechtenverdrag voorschrijft. Bij de **Dienst Vreemdelingenzaken ontbreekt zelfs het hoorrecht, kinderen zonder wettig verblijf hebben geen enkele stem binnen de regularisatieaanvraag**.

113. Er is ook sprake van racistische discriminatie met betrekking tot de **erkenning van het vaderschap**. De bevoegdheid om het vaderschap te erkennen, wordt aan de persoonlijke inschatting van de ambtenaar van de burgerlijke stand gelaten. Hij/zij kan besluiten het vaderschap te weigeren als uit een "combinatie van omstandigheden" blijkt dat de betrokkene uitsluitend om frauduleuze redenen een band met het kind probeert aan te tonen , zelfs als er een biologische band met het kind bestaat. Ambtenaren zijn momenteel verplicht om de belangen van een kind waarvan slechts één ouder legaal in het land verblijft, buiten beschouwing te laten. Het gaat zelfs nog verder: ambtenaren worden gevraagd voorrang te geven aan een vermoeden van fraude door de buitenlandse ouder boven het bestaan van een familieband.

114. Veel gezondheidswerkers stellen de betrouwbaarheid van de leeftijdsschattingen (foutmarge tussen twee en vijf jaar) op basis van de drievoudige **botscan** ter discussie en benadrukken **de noodzaak om deze methode te herzien.** Aan de andere kant maakt de criminalisering van migranten - niet-begeleide minderjarige vreemdelingen zijn daarop geen uitzondering - het mogelijk om de leeftijd van een persoon in twijfel te trekken op basis van zijn of haar fysieke verschijning.

Recht op gezinsleven

115. In het kader van **gezinshereniging** moeten Belgische of buitenlandse personen die zich door hun echtgenoot, partner en ouder willen laten vergezellen, beschikken over "stabiele, regelmatige en voldoende" bestaansmiddelen, die zijn vastgesteld op 120% van het minimuminkomen. Dit minimumbedrag is in geen enkel ander gebied van het Belgische recht vereist en is in strijd met de Chakroun-jurisprudentie. In de praktijk gaat het vooral om vreemdelingen of Belgen van buitenlandse origine die op de arbeidsmarkt structureel gediscrimineerd worden: etnostratificatie met een onzeker, onstabiel arbeidsinkomen of laaggeschoolde banen (zie de aanbevelingen rond Werk). Ook gepensioneerden worden erdoor geraakt. Deze discriminatie op basis van zogenaamd “ras”’ kruist zich met discriminatie op basis van vermogen.

116. Artikel 40 bis van de wet van 15 december 1980 verhindert dat Belgen (van buitenlandse origine) zich **herenigen met hun buitenlandse ouders**. Dit is niet het geval voor Europese onderdanen, die zich kunnen herenigen met hun ouders. Voor deze bepaling worden Belgen beschouwd als buitenlanders buiten de EU en worden ze dus gediscrimineerd op basis van hun nationaliteit.

117. De eis om aanvragen voor gezinshereniging uitsluitend in diplomatieke posten te behandelen, en de zeer strikte controle van gemengde huwelijken, beperken het recht op een gezinsleven van migranten op onevenredige wijze.

Administratieve discriminatie

118. Op dit moment is de **administratieve kost** van procedures in verband met het vreemdelingenrecht **onevenredig hoog** in vergelijking met andere gemeentelijke diensten. Vreemdelingen die gebruik maken van deze diensten worden dus dubbel gestraft.

Participatieinspanningen

119. De mate waarin een (verlengde) verblijfsvergunning afhankelijk is van de "participatieinspanningen van de aanvrager **vergroot de willekeur van de Dienst Vreemdelingenzaken en instrumentaliseert het participatieproces.** Hierdoor wordt de last van de participatie en het verblijf uitsluitend op de buitenlandse bevolking gelegd en worden de gevolgen van de door buitenlanders ervaren discriminatie genegeerd. Bovendien is deze maatregel contraproductief: ze blokkeert mensen in hun pogingen om zich in België te vestigen en te integreren en veroorzaakt surrealistische situaties: mensen kunnen zich niet inschrijven voor de inburgeringscursus omdat ze geen verblijfsvergunning hebben, die ze alleen kunnen krijgen door hun participatie te bewijzen door middel van een inburgeringscursus.

b. Voorgestelde oplossingen

Decriminalisatie

120. Beleidsmakers en de media verspreiden **genuanceerde, feitelijke en niet-stereotiepe beeldvorming over migranten en migratie**. De **term "illegalen" wordt vervangen door "mensen zonder papieren" of "mensen zonder wettig verblijf"[25].**

121. **Artikel 75 van de wet van 15 december 1980** betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen**,** dat het ontbreken van een wettelijke verblijfsvergunning criminaliseert en strafbaar stelt, **wordt geschrapt.**

122. **De bepalingen uit de Europese richtlijn 2012/29/EU**, de zogenaamde Slachtofferrichtlijn, **worden ook in België toegepast**. Elke persoon die het slachtoffer is van een misdrijf, uitbuiting, misbruik, discriminatie, enz. moet op dezelfde en veilige wijze klacht kunnen indienen en beschermd worden, ongeacht de administratieve status van die persoon.

123. **De mogelijkheid om de nationaliteit af te nemen van onderdanen** met een dubbele nationaliteit die tot meer dan vijf jaar gevangenisstraf zijn veroordeeld, **wordt geschrapt**. Personen met een buitenlandse nationaliteit die een strafbaar feit plegen, worden niet meer uitgezet.

124. Het **terugkeerbeleid wordt fundamenteel herzien** zodat het belang van migranten en het werken aan een duurzaam toekomstperspectief voor elke migrant centraal staat en steeds voldoende wordt onderzocht. Voorts worden er menswaardige alternatieven voor detentie van zowel alleenstaanden als gezinnen met

[25] Zie https://picum.org/words-matter/

en zonder kinderen ontwikkeld zodat mensenrechten ten allen tijde worden gerespecteerd. In afwachting van een nieuw terugkeerbeleid is een moratorium op de opsluiting in gesloten centra van kracht.

Het belang van het kind

125. Het **hoger belang van het kind is de leidraad** in het onderwijs, de behandeling van verblijfsaanvragen, enz., ongeacht de administratieve status van het kind (nationaliteit, al dan niet een wettig verblijf, etc.).

126. Bij de behandeling van de asielaanvraag van een gezin wordt rekening gehouden met het hoger belang van het kind. **Het koninklijk besluit (KB) van 22 juli 2018 dat** de modaliteiten van de gesloten gezinswoningen bepaalt, en daarmee **de opsluiting van kinderen wettelijk maakt, wordt geannuleerd**.

127. De procedure voor de erkenning van het vaderschap is feitelijk, zonder vooroordelen van de ambtenaren van de burgerlijke stand. De gevolgen van een dergelijke praktijk zijn discriminerend en onevenredig voor het geboren of ongeboren kind. De vertraging bij de afgifte van een geboorteakte belemmert een administratieve procedure, gezinstoelagen, enz. Om het belang van het kind voorop te stellen, dient de **erkenning automatisch plaats te vinden en gevolgd te worden door een onderzoek**, en niet andersom.

128. De **bottesten** bij het bepalen van de leeftijd van niet-begeleide minderjarigen worden **afgeschaft** (artikel 7 van de voogdijwet).

Gezinsrecht

129. In het geval van gezinshereniging wordt de **voorwaarde van voldoende bestaansmiddelen afgeschaft.**

130. **De wet van 15 december 1980 wordt gewijzigd** zodat Belgen (van buitenlandse afkomst) gezinshereniging kunnen realiseren voor hun buitenlandse ouders.

Opvang van asielzoekers

131. Er wordt **nieuwe kleinschalige opvangcapaciteit** voor asielzoekers gecreëerd. Het aantal beschikbare plaatsen neemt toe. Er wordt daarbij rekening gehouden met gender, zodat iedereen zich veilig kan voelen.

Pro deo

132. **Kosteloze rechtsbijstand** wordt verleend aan elke persoon die in België verblijft, ongeacht de administratieve status, en dit voor om het even welke juridische procedure. Op deze manier heeft iedereen op gelijke wijze toegang tot justitie. Zo kan uitbuiting en misbruik effectiever aangepakt worden.

Participatiepraktijken

133. **Alle vormen van arbeid waarmee migranten sociale rechten opbouwen, worden meegeteld** bij het aantal vereiste werkdagen om in aanmerking te komen voor regularisatie.

134. De **verplichting** voor personen die hun verblijfsvergunning aanvragen of verlengen **om hun participatie** aan de samenleving **te bewijzen, wordt afgeschaft.**

Uitbreiding van het verblijf en regularisatie

135. **De wet van 15 december 1980 wordt herzien** opdat de toegang tot het grondgebied wordt gekaderd in een veranderende nationale en mondiale context. Om die reden worden de motieven voor legale migratie naar ons land uitgebreid zodat het migratie- en asielbeleid een positief verhaal voor België zelf, en de migranten, kan worden. Motieven die momenteel resulteren in een regularisatie van de irreguliere

verblijfssituatie worden zoveel mogelijk ondergebracht in bestaande procedures zoals gezinshereniging en arbeidsmigratie. Na inschrijving in de gemeente en na erkenning van hun staatloosheid door een rechtbank krijgen staatslozen automatisch een verblijfsrecht.

136. Er worden **duidelijke en permanente criteria voor humanitaire regularisatie vastgelegd** voor de buitengewone omstandigheden die per definitie leiden tot een regularisatie van de verblijfssituatie. Wanneer een aanvrager andere motieven inroept, wordt het dossier overgemaakt aan de Commissie van Advies voor Vreemdelingen zoals voorzien in artikel 32 van de Wet van 15 december 1980. De Commissie zal multidisciplinair worden samengesteld zodat het hoger belang van de migrant op meerdere levensdomeinen wordt beoordeeld, en niet louter juridisch.

Toekenning Belgische nationaliteit

137. De federale regering **versoepelt de voorwaarden voor toekenning van de Belgische nationaliteit** om de volledige deelname van migranten aan de samenleving te bevorderen. Veel mensen worden immers belemmerd in hun deelname (werkgelegenheid, huisvesting, verkiezingen, enz.) omdat ze niet de Belgische nationaliteit hebben.

Opleiding over structureel racisme

138. Een **module over “structureel racisme en migratie" wordt toegevoegd aan de opleiding** van de verschillende actoren die op verschillende niveaus bijdragen aan de uitvoering van het migratiebeleid en het toekennen van de Belgische nationaliteit. Bewustmaking en deconstructie van de vooroordelen en stereotypen die leiden tot xenofoob gedrag en het ontkennen van rechten worden opgenomen in de opleiding van Justitiële actoren zoals magistraten, advocaten, rechters, politieagenten, ambtenaren van het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, de Dienst voor Vreemdelingenzaken, de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen, de terugkeerambtenaren en gemeentelijke ambtenaren. De opleiding maakt hen onder meer bewust van heersende racistische denkbeelden ten aanzien van migranten, zodat het op die basis ontzeggen van grond- en mensenrechten vermeden wordt.

Administratieve kosten

139. De retributies voor verblijfsaanvragen staan in verhouding tot de kosten van de verleende diensten. Dit garandeert dat de financiële situatie van een persoon geen beletsel vormt om de administratieve situatie te verbeteren. **De Dienst Vreemdelingenzaken betaalt de onevenredig geïnde vergoedingen aan de aanvragers terug.**

140. **Iedere gemeente biedt een toegankelijk loket aan** voor vreemdelingen waar zij op deskundige wijze worden geïnformeerd over de verschillende verblijfsprocedures. Hierbij wordt er geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende categorieën vreemdelingen.

141. **De gemeenschappen investeren in onafhankelijke centra voor migratieoriëntering** waar alle categorieën vreemdelingen terecht kunnen voor een intensieve en deskundige reflectie over hun migratieproject aan de hand van correcte en volledige informatie.

11. Haatmisdrijven en racistische haatboodschappen

☒ Federaal ☐ Gemeenschap

☐ Gewest ☒ Ander: gemeenten

HAATMISDRIJVEN

a. Beknopte beschrijving van het geïdentificeerde probleem

Juridisch bekeken bestaan haatmisdrijven uit twee elementen:

- Een strafbaar feit: brandstichting, vernietiging, mishandeling, intimidatie, seksuele aanranding en verkrachting…
- Een haatmotief: de dader valt een individu aan omdat hij of zij deel uitmaakt van een groep personen waarvan de criteria beschermd zijn (zogenaamde raciale criteria, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, enz.). Hij.zij handelt uit haat, minachting of vijandigheid jegens die persoon of groep.

Bron: Unia[26]

142. In 2018 registreerde Unia 224 racistische haatmisdrijven, en 51 gebaseerd op geloofsovertuiging.

Jaarverslag Unia 2018[27]	**Belaging**	**in %**	**Slagen en verwondingen**	**in %**	**andere**	**in %**	**Totaal**
'raciale' criteria	168	75%	42	19%	14	6%	**224**
Geloofsovertuiging	40	78%	8	16%	3	6%	**51**

143. De Belgische regering hecht te weinig belang aan het toezicht op haatmisdrijven. **Het ingevoerde systeem blijkt ondoeltreffend te zijn, met name ten aanzien van de slachtoffers.**

144. De algemene omzendbrief COL13/2013[28] bepaalt dat racisme als verzwarende omstandigheid moet worden opgenomen in de aangifte van misdrijven. Veel haatmisdrijven worden echter niet als zodanig geregistreerd door de politie: het misdrijf wordt geregistreerd, maar zonder de verzwarende omstandigheid. Te veel klachten, waarvan het racistische karakter van het misdrijf inderdaad in de notulen was vermeld, worden zonder verdere actie geseponeerd. Dit creëert een klimaat van straffeloosheid en ontmoedigt de slachtoffers. De gevolgen van deze situaties in termen van verlies van vertrouwen in instellingen mogen niet worden onderschat.

---

[26] https://www.unia.be/nl/actiedomeinen/samenleving/geweld-vernielingen
[27] Bron: Unia, *Cijferverslag 2018. Mensenrechten in ere herstellen*, p.65. https://bit.ly/2K1flxd
[28] Zie https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/getfile.pdf

145. Organisaties die slachtoffers van racisme ondersteunen, merken dat de zorg voor slachtoffers van haatmisdrijven vaak wordt verwaarloosd. De **psychologische impact van deze racistische daden i**s echter **bijzonder groot.**

146. De verzwaring van de straf op grond van haat is slechts voorzien voor bepaalde strafbare feiten, maar niet voor andere, zoals machtsmisbruik, bedreigingen, marteling, enz.[29]

b. Mogelijke oplossingen

147. De **opleiding van de politie** rond de algemene omzendbrief COL13/2013 dient versterkt te worden, zodat de politie klachten goed registreert en de reflex heeft om te controleren of er een haatdragend motief is.

148. **In alle parketten en politiediensten** worden **meerdere referentiemagistraten en referentieambtenaren** benoemd. Ze worden regelmatig bijgeschoold.

149. **De federale regering en de lokale politiezones voeren een algemeen en duurzaam beleid** zodat de kwaliteit van het werk van deze referentiepersonen niet afhangt van de individuele motivatie de betrokkenen.

150. **Eerstelijnsorganisaties** dienen **getraind** te worden **in de juridische ondersteuning** van slachtoffers van haatmisdrijven. De **psychologische ondersteuning** bij de zorg voor slachtoffers van haatmisdrijven wordt **versterkt.**

151. Er worden **extra budgetten vrijgemaakt voor verenigingen** die slachtoffers ondersteunen[30]. Daarnaast is het noodzakelijk om verenigingen te financieren die acties tegen haatmisdrijven monitoren en jaarverslagen opstellen[31].

152. Naast de reeds gedekte misdrijven, vraagt de Coalitie dat **ook voor andere misdrijven haatmotieven als verzwarende omstandigheid gelde**n. In 15 EU-lidstaten is dit nu reeds het geval voor álle misdrijven en delicten. We vragen deze strafverzwaring in het bijzonder bij machtsmisbruik, bedreigingen, foltering, onmenselijke of vernederende behandeling en diefstal door middel van geweld of bedreigingen en afpersing[32].

153. De federale regering heeft een "waakzaamheidscel antisemitisme" geactiveerd, die zich in het bijzonder richt op antisemitische haatmisdrijven. De coalitie stelt voor om daarnaast een algemene **waakzaamheidscel voor haatmisdrijven** in het leven te roepen. De missie van deze waakzaamheidscel bestaat uit het monitoren van racistische haatmisdrijven en misdrijven gebaseerd op geloofsovertuiging. Afhankelijk van haar analyse kan de algemene waakzaamheidscel aparte waakzaamheidscellen creëren voor groepen die een bijzonder groot risico lopen. Alle waakzaamheidscellen dienen bijzonder attent te zijn voor intersectionele haatmisdrijven.

154. In de verschillende veiligheidsplannen worden **racistische misdrijven als prioriteit** opgenomen. Tegelijk waakt men erover dat alle maatregelen van de veiligheidsplannen vrij zijn van indirecte discriminatiemechanismen tegenover bepaalde bevolkingsgroepen.

---

[29] Voor de volledige lijst van gedekte delicten en misdrijven: https://bit.ly/2pbYnpu , p.49..
[30] De richtlijn inzake slachtofferrechten (2012/29/EU) verplicht de EU-lidstaten ervoor te zorgen dat voor alle slachtoffers van haatmisdrijven passende hulporganisaties beschikbaar zijn.
[31] Zie het *Poverty law center* in de VS.
[32] Geïnspireerd van Unia: https://bit.ly/2pbYnpu, p.96.

ONLINE EN OFFLINE RACISTISCHE BOODSCHAPPEN

a. Beknopte beschrijving van het geïdentificeerde probleem

155. De Coalitie richt zich op **strafbare haatboodschappen**.

Online en offline haatboodschappen zijn vandaag strafbaar als ze…

- Aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie
- Tegen individuen of groepen
- op basis van een beschermd discriminatiecriterium
- in het openbaar
- doelbewust en om een welbepaalde reden

Ook negationnisme[33] is strafbaar.

Meer informatie: Unia.

156. Met de opkomst van internet en sociale media is het gemakkelijk geworden om racistisch gedachtegoed zeer snel te verspreiden. De statistieken van Unia tonen jaar na jaar aan dat **racisme online welig tiert**. De huidige wetgeving en handhavingsbeleid zijn niet aangepast aan de aard en omvang van dit probleem. Het resultaat is een verregaande straffeloosheid.

157. In 2016 trad een gedragscode tussen de EU en providers in voege in verband met de aanpak van hate speech. Providers zoals Facebook, Youtube en Twitter engageren zich om hate speech die door de EU gemeld wordt binnen de 24 uur te behandelen. Sindsdien wordt er meer en sneller verwijderd. Er blijft echter een groot probleem op vlak van de transparantie van de criteria, hun aanpassing aan de nationale wetgeving, enz. Zelfregulering volstaat niet in een democratische rechtstaat om de naleving van de wetten te handhaven. Het is niet voldoende dat hatespeech wordt verwijderd. Wie aanzet tot haat, geweld of discriminatie dient ook gestraft te kunnen worden.

158. De Internet Referral Unit van de federale politie is sinds november 2016 bevoegd om haatboodschappen op het internet op te sporen. In 2017 vroeg de politie aan websites en providers zoals FB, Twitter, Google, om 267 illegale haatboodschappen te verwijderen. Dit verzoek werd in 164 haatboodschappen geweigerd.

b. Mogelijke oplossingen

Dwingender wettelijk kader voor sociale mediabedrijven

159. Zoals in Duitsland en Frankrijk het geval is, dient België over te gaan tot een strengere en dwingendere wetgeving om sociale mediabedrijven aan te spreken op hun verantwoordelijkheid. Door middel van hoge boetes - 10% van de omzet van het bedrijf - dienen sociale mediabedrijven verplicht te worden om:

- de **wetgeving te respecteren van het land waarin de haatboodschap verschijnt**. Op die manier worden racistische haatberichten die vanuit België gelezen kunnen worden volgens Belgisch recht

[33] **Het ontkennen, schromelijk minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van**

- de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd
- genocides, misdaden tegen de mensheid of oorlogsmisdaden die erkend zijn door een beslissing van een internationaal gerecht.

geëvalueerd, en niet meer volgens de wetten van het land waar het bedrijf zijn maatschappelijke zetel of server heeft.

- **Heldere klachtenprocedures** te ontwikkelen, met een duidelijke knop om haat te melden.
- **Alle gebruikers te wijzen op de illegaliteit van hate speech** en gerichte communicatiestrategieën op te zetten naar gebruikers die al eens over de schreef gingen.
- **Kwantitatieve en kwalitatieve rapportering** over meldingen te publiceren én transparant te zijn over de gehanteerde criteria om content te verwijderen.
- **Strafbare content zelf op** te **sporen** en binnen de 24 uur te verwijderen.
- **Geen advertenties** die haatboodschappen verspreiden te verkopen
- om de **samenwerking** met justitie, Unia en de Belgische overheden te **verdiepen**.
- **loyaal mee te werken** met het parket en de gevraagde informatie aan te leveren in het kader van gerechtelijke onderzoeken naar hatespeech: de identiteit en IP-adressen van de auteurs, kopie van de verwijderde content of accounts, rapportering over welke gebruikers de content kritiekloos actief mee hebben verspreid.
- **Een meldingsplicht bij een extern centraal meldpunt** te hebben wanneer ze content verwijderen omwille van haatspraak en discriminatie[34].

Een degelijk uitgebouwd proactief handhavingsbeleid

160. De overheid voorziet **meer mensen en middelen voor de Internet Referral Unit (IRU)** van de federale politie om strafbare hate speech op te sporen. Deze Unit wordt uitgebouwd tot proactieve handhavingsinstantie voor cyberhate. Investeringen in artificial intelligence en datamining zijn nodig om deze taak te vergemakkelijken. Deze dienst wordt ook belast met de controle op de zelfregulering van de social media bedrijven.

161. In het kader van de controle op de zelfregulering, wordt monitoring van welke haatboodschappen sociale mediabedrijven verwijderen en binnen welke timing, een opdracht van de Internet Referral Unit. De dienst dient hiervoor samen te werken met middenveldorganisaties die dit nu al doen in het kader van de Code of Conduct.

162. De **IRU dient in te zetten op sterke internationale samenwerkingsverbanden** en stimuleren dat Europol cyberhate als een prioriteit hanteert.

Noodzakelijke wetswijzingen om hate speech ook in de 21ste eeuw adequaat te kunnen aanpakken.

163. **Elke hate speech op basis van beschermde criteria wordt gecorrectionaliseerd**, zoals nu reeds voor racisme het geval is. Dit is nodig om alle vormen van hate speech – strafbare intersectionele en op levensbeschouwelijke overtuiging gerichte haatspraak inbegrepen - uit de straffeloosheid te halen. Artikel 150 van de Grondwet wordt in die zin aangepast.

164. Aanzetten tot haat, discriminatie of geweld kan vandaag een verzwarende omstandigheid zijn bij openbare beledigingen, belaging, laster en eerroof of graffiti. Dit is echter geen automatisme. **Strafverzwaring bij een haatmotief** dient ook mogelijk te worden voor alle vandaag en in de toekomst strafbare vormen van cyberpesten zoals doxing, sexting, hacking, verspreiden van virussen, misbruik van informatica en communicatiekanalen of het bewust lanceren/verspreiden van fake news.

[34] Om een juridische opvolging mogelijk te maken en met oog op het beter opvolgen van recidive.

165. Vandaag zijn openbare mondelinge beledigingen ten aanzien van iemand met beschermd criterium en die geen opzet hebben om aan te zetten tot haat, geweld, discriminatie of segregatie niet strafbaar. Tenzij het gaat om een gezagsdrager zoals een politieagent. **De seksismewet**[35] maakt echter bepaalde mondelinge publieke beledigingen op basis van gender wel strafbaar. **Dit principe dient uitgebreid te worden** naar alle andere beschermde criteria.

Haatboodschappen en politici

166. Politici hebben grote rol in het kneden van de publieke opinie en het behoeden van de rechtstaat. Wanneer ze zich bezondigen aan strafbare hate speech is het daarom noodzakelijk dat ze (tijdelijk) worden **ontzet uit hun politieke rechten**.

167. ECRI[36] beveelt een **wettelijke verplichting** aan **om publieke financiering stop te zetten van organisaties en partijen die racisme promoten**. Ook ontbinding dient een mogelijkheid te zijn. Waar een mechanisme van publieke financiering van politieke partijen in voege is, betekent deze verplichting ook de drooglegging van partijen die racisme promoten.

Vorming, sensibilisering en counternarratives

168. Naast overheidscampagnes wordt het **middenveld** ook **erkend en gefinancierd** in haar expertise om het brede publiek te bereiken met counter-narratives.

Mobiliseren van andere maatschappelijke actoren via tuchtrecht en gedragscodes

169. Haatspraak komt ook voor in de individuele omgang tussen mensen. Dit is moeilijker aan te pakken via de antidiscriminatiewetten. Daily racism vindt vaak plaats in besloten setting. Om ook daar racisme aan te pakken is het belangrijk om tal van maatschappelijke actoren aan te spreken op hun verantwoordelijkheid. Deze racistische uitingen en gedragingen kunnen worden voorkomen en beteugeld door **duidelijke gedragscodes** die racistische, seksistische, homofobe, antisemitische, islamofobe en andere beledigingen, uitspraken en gedragingen verbieden door duidelijke procedures, en duidelijke tuchtsancties. In sommige gevallen, zoals voor bestuursfuncties of werknemers kunnen bedrijven wat dit betreft ook onberispelijk gedrag eisen buiten de strikte bedrijfscontext (bijv. Op sociale media)

170. De overheden stimuleren dergelijke gedragscodes door **CAO's** of leggen ze op als **voorwaarde voor subsidies.**

---

[35] Is strafbaar: "elk gebaar of handeling die, in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft." https://bit.ly/2PxL4ZI

[36] Ecri, general policy recommendation n°7 on the national legislation to combat racism and racial discrimination, 2017. https://bit.ly/346ax1C

12. Onderwijs & Opleiding

☒ **Federaal**

☒ **Gemeenschap**

☒ **Gewest**

☒ **Ander:**

(provinciaal, lokaal en – rekening houdend met de autonomie van het vrije onderwijs - de inrichtende machten van de scholen)

a. Beknopte beschrijving van het geïdentificeerde probleem

171. Binnen de OESO kampt België met één van de **grootste onderwijsprestatiekloven** tussen leerlingen met en zonder migratieachtergrond.

172. Het lager en middelbaar onderwijs wordt gekenmerkt door een hoge socio-economische en culturele segregatie. Dit is voornamelijk te wijten aan volgende factoren:
    - geografische segregatie op de huurmarkt.
    - het inschrijvingsdecreet, dat rekening houdt met de relatieve afstand tussen thuis en de school.
    - Subjectieve evaluatie en studieoriëntatie (zie hieronder).
    - Discriminatie bij inschrijvingen

173. In veel scholen in achtergestelde wijken worden de leerkrachten daardoor geconfronteerd met tal van uitdagingen: kinderen die in armoede leven, school- en culturele codes die ver verwijderd zijn van de codes die leerlingen en ouders beheersen, nieuwkomers die nog geen Nederlands spreken…. De middelen die beschikbaar worden gesteld voor GOK-scholen zijn ontoereikend om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Ze pakken voorts een fundamentele oorzaak niet aan: de segregatie van de schoolbevolking.

174. Na de **afschaffing van de dubbele contingentering in het secundair onderwijs** (eind 2018) - het feit dat scholen tot nu toe verplicht waren om een aantal plaatsen voor te behouden voor kansarme leerlingen - plant de Vlaamse overheid om deze positieve actie nu ook in het lager onderwijs af te schaffen. Dit zal de segregatie nog verder doen toenemen. Scholen kunnen weliswaar een uitzondering aanvragen bij hun gemeente om maximaal 20% plaatsen te voorzien voor kansarme leerlingen. De vraag is welke scholen en gemeenten dit zullen doen, gezien de concurrentie tussen scholen.

175. De Diversiteitsbarometer Onderwijs van Unia (2018) toonde discriminerende mechanismen aan in de studieoriëntatie van leerlingen met een migratieachtergrond: bij soortgelijke resultaten ontvangen ze meer B-attesten, terwijl andere leerlingen een C-attest krijgen, en dus aangespoord worden om hun jaar over te doen. Voor de ene groep leidt dit tot een negatieve oriëntatie naar het technisch en beroepsonderwijs, terwijl anderen een tweede kans krijgen om in het ASO te blijven. Dit fenomeen draagt bij tot etnostratificatie van scholen, die van het eerste tot het zesde middelbaar alleen maar toeneemt.

Aan de andere kant is er een onevenredig groot aantal leerlingen met een migratie- en Roma-achtergrond in het buitengewoon onderwijs.

176. Ondanks het tekort aan leerkrachten in alle delen van het land, zijn **leerkrachten met een migratieachtergrond sterk ondervertegenwoordigd** in het *kleuter-*, basis-, secundair, en hoger *, deeltijds kunst- en volwassenen*onderwijs **.** (Potentiële) leerkrachten met een migratieachtergrond worden geconfronteerd met discriminatie, zowel tijdens hun opleiding, hun zoektocht naar werk als op de schoolwerkvloer zelf.

177. Uit onderzoek is gebleken dat de prestaties van alle leerlingen - ook van leerlingen zonder migratieachtergrond – significant toenemen in scholen die **een intercultureel pedagogisch project** ontwikkelen waarin op een actieve en waarderende manier wordt omgegaan met de diversiteit.

178. In de Fédération Wallonie-Bruxelles hanteren sommige hogescholen voor hun studenten een verbod op symbolen van levensbeschouwelijk toebehoren. De nieuwe Franstalige regering van Brussel (COCOF) heeft dit verbod opgeheven voor de twee hogescholen en drie Centra voor Volwassenonderwijs die onder haar bevoegdheid vallen.

179. Op hogescholen en scholen waar dit nu reeds toegestaan is, worden **studenten en leerlingen die een levensbeschouwelijk teken dragen gediscrimineerd** bij het zoeken naar een stageplaats.

180. Daarnaast is het in de meeste lagere en secundaire scholen van het officieel en vrij onderwijs verboden om als leerkracht of als leerling een teken van levensbeschouwelijk toebehoren te dragen.

b. Mogelijke oplossingen

181. Er is nood aan een **inschrijvingsbeleid** dat discriminatie en segregatie actief bestrijdt, onder meer via een **centraal aanmeldingsregister.** Het inschrijvingsbeleid bouwt **decretale verplichtingen** in om de sociale mix te bevorderen.

182. Er komt **een beleid van evenredige arbeidsdeelname voor het onderwijs** opdat het onderwijspersoneel een afspiegeling wordt van de samenleving. De overheid screent het onderwijskorps op etnische origine. Ze legt streefcijfers en positieve acties op om het aantal mensen met een migratieachtergrond dat zich inschrijft voor een lerarenopleiding, een diploma behaalt en duurzaam als leerkracht werkt te verhogen. Het beleid verduidelijkt waar sollicitanten en leerkrachten terecht kunnen bij discriminatieklachten en controleert op discriminatie door middel van praktijktesten. Het niet behalen van de streefcijfers kan leiden tot sancties.

Intrapersoonlijk racisme en discriminatie

183. Zoals in andere sectoren, is er ook in het onderwijs nood aan een **duidelijke non-discriminatiecode die een gelijke behandeling garandeert in de omgang van leerkrachten met leerlingen, ouders, collega's, stagiairs en derden.** Aan het niet respecteren van deze code moeten sancties verbonden zijn. Deze code omvat ook een meldingsplicht wanneer leerkrachten en onderwijspersoneel getuige zijn van discriminatie.

184. De **basisopleiding en bijscholing** van leerkrachten (inclusief docenten aan universiteiten en hogescholen) worden versterkt om hen te stimuleren in hun (toekomstige) werkplaats goed om te gaan met interculturaliteit en racisme.

- **Het aantal theoretische en praktische uren over** structureel racisme (oorzaken, mechanismen, kenmerken, bestrijding ervan) en interculturaliteit wordt verhoogd.

- Door middel van **begeleidingssessies, intervisie- en inleefsessies** worden alle leerkrachten (in wording) aangemoedigd om zich bewust te worden van hun racistische stereotypen en vooroordelen en deze te deconstrueren.

- Leraren worden **beter gevormd** om discussies over identiteitskwesties en over mechanismen van structureel en alledaags racisme op scholen goed te modereren.

- Hun opleiding besteedt bijzondere aandacht aan het **deconstrueren van elk mechanisme van etnocentrisme in het vormgeven van de lesinhoud.** Dit vereist een toenemende aandacht voor de negatieve impact van de kolonisatie tot op vandaag, de geschiedenis van immigratie en slavernij, en de bijdrage van niet-Europese culturen aan de literatuur, taal, uitvindingen, geschiedenis, filosofie en wetenschap.

185. Elke deelstaat besteedt **een onderzoek** uit **om etnocentrisme en racisme op te sporen en implementeert concrete acties** om deze te verminderen…

- in de leerplannen
- in schoolboeken
- in de pedagogische projecten van de scholen
- in de fotokopieën en oefeningen die de leerkrachten gebruiken
- in de keuze van humanitaire projecten en schooluitstappen.

186. verplichten scholen om een **diversiteits- en racismeplan voor hun onderwijs- en personeelsbeleid** op te stellen en uit te voeren (en voorzien hiervoor in extra middelen). De inspectiediensten nemen deze verplichting mee in hun beoordeling.

187. Er wordt een **"expertisecentrum voor het beheer van diversiteit en racisme op school**" opgericht. Dit centrum adviseert[37] scholen, met name over de volgende kwesties: gevallen van racisme, de betrokkenheid van de school bij de ouders, schoolmenu's, religieuze en culturele feesten, de plaats van de moedertaal van de kinderen op school - zowel in de taalvakken, in andere vakken als buiten de les - de objectivering van de schooloriëntatie en van psychologische tests.

188. Regeringen en lokale overheden h**effen het verbod op levensbeschouwelijke tekens op voor leerkrachten en docenten** in het volwassenonderwijs, universiteiten, hogescholen, DKO, CBO, het secundair en basisonderwijs waarvoor ze bevoegd zijn. Daarnaast stimuleren ze alle onderwijsniveaus van het vrije onderwijs om hetzelfde te doen. Het professioneel, onpartijdig gedrag van docenten en leerkrachten staat centraal, niet hun uiterlijk (zie meer over de verhouding tussen professioneel handelen en levensbeschouwelijke tekens in de aanbeveling openbare besturen).

189. In secundaire scholen van het officieel en vrije onderwijs, alle hogescholen en cvo's worden **levensbeschouwelijke tekens ook voor leerlingen/studenten toegelaten**.

190. Daarnaast moedigen de overheden alle onderwijsniveaus aan om **duidelijke procedures** te ontwikkelen wanneer een student gediscrimineerd wordt bij de toegang tot een stage, hetzij op basis van een zogenaamd raciaal criterium, hetzij omdat zij of hij een levensbeschouwelijk teken draagt: sensibilisering van stageplaatsen, juridische ondersteuning.

---

[37] Met name aan de hand van de methodiek van de "grootst gemene deler" of "universal design". https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=6&lang=nl

.

191. De **inspectiediensten worden opgeleid om de objectiviteit van de oriëntatie te controleren**. Bijzondere aandacht wordt besteed aan mechanismen van selffulfilling prophecies, zowel in de klas als tijdens klassenraden. Scholen die onbevredigende resultaten zouden behalen, dienen alle leerkrachten die betrokken zijn bij de deliberaties maximum één jaar na de evaluatie een opleiding te geven en een objectiveringsplan te ontwikkelen.

192. De **beroepsprocedures worden toegankelijker gemaakt** voor ouders die weinig middelen hebben, minder kennis hebben van de Belgische onderwijscodes of die onvoldoende Frans/Nederlands spreken.

193. Geïnspireerd door het Franse initiatief[38], faciliteert elke gemeenschapsregering de oprichting van een *Netwerk tegen discriminatie op School*, dat voornamelijk bestaat uit mensen die professioneel actief zijn in het onderwijs (leraren, directies, CLB, ...) en acties opzet tegen racisme en discriminatie.

[38] http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/

13. Dekolonisering: algemeen, media, onderwijs en openbare ruimte

☒ Federaal

☒ Gemeenschap

☒ Gewest

☒ Ander: gemeenten

ALGEMEEN

194. **Dekolonisering van de samenleving is een wezenlijk en noodzakelijk onderdeel van de strijd tegen racisme en discriminatie**. Kolonialisme is namelijk een belangrijke oorzaak van het ontstaan van ongelijke machtsverhoudingen in het heden, die het structureel racisme in stand houden. Dekoloniseren betekent het aanpakken van deze machtsverhoudingen om zo het racisme fundamenteel en structureel te kunnen bestrijden.

195. Het specifieke koloniale verleden van België is hierbij een belangrijk aandachtspunt. Dekoloniseren gaat echter niet alleen over aandacht voor dat verleden. Het beperkt zich ook niet tot de gelijkberechtiging van mensen afkomstig uit Congo, Rwanda en Burundi maar om alle mensen met een migratieachtergrond, die met gelijkaardige machtsstructuren te maken krijgen.

196. De **aandacht voor dekolonisering dient transversaal aanwezig te zijn en actief vertaald te worden naar concrete maatregelen**. Daarom vraagt de coalitie dat alle bevoegdheidsniveaus (federaal , regionaal en lokaal) een actief dekoloniseringsbeleid voeren, binnen alle beleidsdomeinen. Los van onderstaande maatregelen, biedt het VN-expertenrapport[39] over People of African Descent (PAD) inspiratie.

Prioritair en transversaal vragen we:

197. De **erkenning van de impact en gevolgen** van de kolonisatie op alle levensdomeinen en in het bijzonder in het onderwijs, werk, welzijn en gezondheid.

[39] Zie https://bit.ly/2ILj6Xn en https://bit.ly/3cZjQGy

Op federaal niveau vragen we:

198. Het **faciliteren van een onafhankelijke nationale studie** over de koloniale erfenis van België - verworven rijkdommen; de continue extracties van waardevolle grondstoffen; onwettig vernomen artefacten en memorabilia; een grondige archivering van alle koloniale standbeelden - en dekolonisering. Dit onderzoek dient onder meer alle koloniale activiteiten, onderhandelingen, relaties, criminele overtredingen, getuigenverklaringen, enz. te archiveren. Hierbij dient er ook een gefundeerde probleemanalyse van de blijvende effecten, relevantie en gevolgen van kolonisatie te gebeuren om het belang van dekolonisering te duiden. Deze studie dient te gebeuren door een gelijkwaardige samenwerking tussen (nationale en internationale) academici, deskundigen uit de ex-kolonielanden en de diasporagroepen en of hun vertegenwoordigers.

199. De **verontschuldiging door de overheid en de Belgische monarchie** voor hun aandeel in en de misdaden begaan tijdens de kolonisering. De verontschuldigingen worden gekoppeld aan relevante acties. We denken hierbij aan onderstaande maatregelen:

200. De **oprichting van een Stichting** ter nagedachtenis van de wandaden van de Belgische kolonisatie te faciliteren, in samenspraak met Congolese, Rwandese en Burundese actoren.

201. De **ontwikkeling van herstelprogramma's** voor kolonisatie naar analogie met diegene die zijn voorgesteld in het Caricom 10-puntenprogramma.[40]

202. De **oprichting van een waarheidscommissie** en de goedkeuring van de parlementaire resolutie van 14/2/2017 over het uitvoeren van een onderzoek om de feiten vast te stellen en de betrokkenheid te erkennen van de diverse Belgische instellingen in de kolonisatie van Congo, Rwanda en Burundi

203. Het **openstellen van de archieven 'kolonisatie'** voor het brede publiek.

204. Het **contextualiseren van studies** die gericht zijn op de verheerlijking van de koloniale misdaden en/of de daders van de koloniale misdaden.

205. De **financiële ondersteuning van voorlichtingscampagnes** gericht op het brede publiek over de nalatenschap en blijvende invloed van het kolonialisme (gekoppeld aan de vraag naar onderzoek, zie paragraaf 216).

206. Dat het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika (KMMA) in overleg met de Afrikaanse diasporagroepen nadenkt over **restitutie- en of reparatieprogramma's**.

207. Door financiële ondersteuning de mogelijkheid creëren tot **meer participatie van de diaspora** aan het beleid en de initiatieven van het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika (KMMA)

208. **Een divers personeelsbeleid** op alle functieniveaus (ook het leidinggevend kader) binnen de werking van het KMMA, met bijzondere aandacht voor een sterke aanwezigheid van People of African Descent (PAD).

209. De oprichting van een (**nieuw) museum** gewijd aan Afrikaanse Geschiedenissen, Culturen en Rijkdommen in samenwerking met Afrikaanse diaspora alsook experten vanuit hun landen van herkomst.

210. Het **verzamelen van data of monitoren op basis van migratie-achtergrond** (door vrijwillige en anonieme zelf-identificatie)

---

[40] https://caricom.org/

211. De **oprichting/facilitering/subsidiëring** van organisaties die slachtoffers van racisme opvangen. Good practices uit het buitenland kunnen hierbij als inspiratiebron dienen.[41]

212. De oprichting van een **Nationaal Platform voor Mensen van Afrikaanse Afkomst (NAPAD)** die kan fungeren als een koepelorganisatie voor de erg heterogene groep van Afrikaanse diaspora. Dit NAPAD kan de beleving, pijnpunten en signalen centraliseren en een gesprekspartner worden voor het beleid.

213. De **financiering van antiracistische organisaties** alsook Afrikaanse diaspora organisaties die werken rond kolonialisme en dekolonisering (zie aanbeveling 5).

214. De **erkenning van** wat personen met een migratieachtergrond meemaken als **expertise.** We vragen bovendien de erkenning, (financiële) **valorisatie en inzet van de kennis en competenties** van personen met een migratieachtergrond. Deze erkenning en valorisatie van kennis dient te gebeuren in o.a. alle instituten, organisaties, werkgroepen,.. waarbij de geleefde expertise een meerwaarde en of noodzakelijkheid betekent.

Het gaat hierbij niet enkel over de erkenning van de geleefde expertise, maar ook over de valorisatie van autodidacten (in het kader van diplomaerkenning en actief EVC-beleid)

215. Een **audit en monitoring van de stand van zaken** voor mensen van Afrikaanse afkomst met betrekking tot gelijke rechten.

216. Een **nauwe betrokkenheid van PAD** bij de uitwerking en uitvoering van het Decennium voor Mensen van Afrikaanse herkomst

217. De **subsidiëring van een coördinatieorgaan** ter ondersteuning van creatieve projecten van mensen met Afrikaanse roots zoals bijvoorbeeld een Huis van Afrikaanse Culturen, met een directie en Raad van Bestuur samengesteld uit mensen met Afrikaanse roots.

218. De **onmiddellijke stopzetting van de samenwerking, ondersteuning en subsidiëring** van organisaties, bedrijven en praktijken die in buitenlandse regio's land en mensen exploiteren, ten koste van de lokale bevolking en van de ecosystemen. Handelsakkoorden dienen eerlijk te zijn en de onevenwichten in de wereldhandel recht te zetten.

Op regionaal niveau vragen we volgende prioritaire maatregelen:

Wallonie

219. **Geracialiseerde karikaturen, racistische representatie** van mensen met Afrikaanse roots (zoals zwarte piet) binnen de domeinen Media, Onderwijs en in de openbare ruimte worden **bestreden en geduid**.

DEKOLONISEREN IN DE MEDIA

220. De **bevordering van positieve rolmodellen** in media, bijvoorbeeld door disseminatie van good practices, diversiteit in programmering en structurele monitoring.

221. **Bindende regelgeving** voor media-actoren voor het vermijden van (racistische) vooroordelen en kwetsend taalgebruik in de media.

222. Het personeelsbeleid met betrekking tot journalisten en journalistieke ondersteunende functies (eindredacteurs,…) zet met concrete acties actief in op een **diverse personeelsgroep** (toeleiding

[41] Bv. https://www.afsc.org/bystanderintervention

journalistieke opleiding, aanwerving en doorstroming) zodat het jounalistenkorps de samenleving weerspiegelt

223. De opleiding Journalistiek dient de thema's van superdiversiteit, intersectionaliteit, privileges en etnocentrisme aan te snijden.

224. Een **herziening van de Code van de Raad voor de journalistiek**. Een betere controle op de toepassing van de regels en een betere opvolging van klachten.

225. Betere representativiteit in de publieke en private media:

- De bevoegde regeringen nemen **resultaatsverbintenissen** rond **etnisch-culturele diversiteit** op in hun **beheersoverkomst** met de VRT en de RTBF. Deze leggen verhoogde streefcijfers[42] vast op vlak van schermaanwezigheid en personeel, evenals de verdere monitoring daarvan.

- De overheden ondernemen **gerichte acties** voor meer en betere etnisch-culturele diversiteit in **private media.** Mogelijkheden hiertoe zijn **bindende streefcijfers en positieve acties**, zowel op vlak van personeelsbeleid als inhoud. Maar ook andere pistes zijn mogelijk, namelijk via de jaarlijkse steun aan de geschreven pers (die nog steeds heel laag scoort inzake superdiversiteit), via het Vlaams Audiovisueel Fonds of via specifieke projectoproepen. Ook nieuwe en experimentele media, bijvoorbeeld van etnisch-culturele minderheden, komen hiervoor in aanmerking.

- De overheden maken een **overeenkomst met de regionale televisiezenders** waarbij zij verplicht zijn rekening te houden met de demografische realiteit van de streek. Ze stemmen hun creatie en aanbod hierop af. Dit gebeurt door representatie in het personeelsbestand, schermaanwezigheid en door gelijkwaardige samenwerkingen met mensen met een migratieachtergrond afkomst, bijvoorbeeld via het verenigingsleven of het jeugdwerk.

DEKOLONISERING IN HET ONDERWIJS

226. De geschiedenis van kolonisatie in het **curriculum van het onderwijs**, verplicht voor alle richtingen en onderwijsniveaus.

227. **Leerboeken en educatief materiaal screenen** op verkeerde voorstelling van historische feiten en grondig aanpassen.

228. Te voorzien in **verplichte antiracistische vorming** van onderwijzend personeel.

229. De **ontwikkeling van nieuwe niet-eurocentrische universitaire leerstoelen**, onder meer in Afrikaanse en (post-)koloniale Studies. De inhoudelijke ontwikkeling van een universitaire leerstoel dient in handen te liggen van de Afrikaanse diaspora waarbij zowel academisch als anders verworven expertise aanwezig en erkend zijn. Andere landen gingen ons hier reeds voor en kunnen inspirerend werken.

Zie aanbeveling Onderwijs voor een uitgebreidere beschrijving van aanbevelingen over de strijd tegen racisme en discriminatie in het onderwijs,.

[42] In Vlaanderen werden zowel het huidig streefcijfer voor schermaanwezigheid (5%) als het streefcijfer voor 2020 (7,5%) reeds in 2018 ruimschoots gehaald. De coalitie pleit dan ook voor een ambitieuze streefcijfer op vlak van schermaanwezigheid en personeel

DEKOLONISERING IN DE OPENBARE RUIMTE

230. De **bevordering van de representativiteit** in de openbare ruimte en de erkenning van de kolonisatie als gemeenschappelijk verleden door namen en representaties in openbare ruimte te doen verwijzen naar bijdragen van of ter herinnering aan mensen van Afrikaanse origine.

231. De **contextualisering van standbeelden en straatnamen** die de koloniale periode verheerlijken.

232. De regionale overheden dienen lokale besturen te stimuleren om een **actief dekoloniseringsbeleid** te voeren en hen te wijzen op de vele mogelijkheden. Hiervoor verwijzen we naar de aanbevelingen binnen de campagne 'Dekoloniseer de lokale samenleving' van Hand in Hand vzw, maar ook naar de grote expertise die er is bij andere bestaande organisaties zoals o.a. Black speaks back, Decolonize Belgium, Collectif Mémoire Coloniale et Lutte Contre les Discriminations,…

14. Cultuur & Erfgoed

☐ Federaal

☒ Gemeenschap

☐ Gewest

☐ Ander: gemeenten

Ondanks verschillende inspanningen die zowel vanuit de cultuursector als de overheid gevoerd worden, is er vandaag nog steeds een grote ondervertegenwoordiging van personen met migratieachtergrond op vlak van onder andere representaties (positieve beeldvorming), participatie, aanbod en personeelsbestand. Desondanks groeien er vanuit de basis nieuwe, experimentele initiatieven die het dan vaak moeilijk hebben om op gelijkwaardige voet erkend te worden. De uitdaging bestaat erin om de pijnpunten aan te pakken en binnen het domein cultuur plaats te maken voor nieuwe narratieven.

Om dit te realiseren vraagt de coalitie dat volgende aanbevelingen opgevolgd worden:

CULTUUR

233. De coalitie vraagt dat regionale overheden binnen het beleidsdomein Cultuur zorgen voor voldoende **representativiteit en participatie** van personen met een migratieachtergrond. Dit kan via actieplannen, streefcijfers en positieve acties.

234. De sector Cultuur hanteert een **systematische monitoring** van inspannings -en resultaatsverbintenissen inzake etnisch-culturele diversiteit in hun bereik, aanbod en personeel, in raden van bestuur[43] en adviesorganen. De vooropgestelde doelstellingen worden vastgelegd in beheers- en samenwerkingsovereenkomsten en in erkennings- en subsidiereglementen. Het Kennisknooppunt interculturaliseren kan de monitoring hiervan op zich nemen en dient hiervoor de nodige werkingsruimte te krijgen.

235. Er is weinig tot geen vertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden in de **SARC (Strategische Adviesraad voor Cultuur, Sport, Jeugd en Media)**. Gezien de belangrijke taak van de SARC, is de representativiteit van personen met migratieachtergrond in de adviesraad onontbeerlijk. Het etnisch-cultureel verenigingsleven is een meerwaarde voor de verschillende domeinen en vervult vaak een essentiële maatschappelijke rol. **Ook hier dient gewerkt te worden met ambitieuze streefcijfers.**

236. Er dienen **duidelijk criteria inzake intersectionaliteit en interculturalisering** opgenomen te worden in de **toewijzing van structurele werkingsmiddelen** aan kunstinstellingen.

237. **Adviesraden binnen de cultuursector mogen maximum 90% leden met dezelfde etnisch-culturele achtergrond hebben**. Dit percentage wordt bijgesteld afhankelijk van de diversiteit per regio. De adviesraden dienen jaarlijks te rapporteren over de mate van diversiteit van hun leden en over de gevoerde acties.

238. Acties en resultaten inzake superdiversiteit dienen **meer gewicht** te krijgen bij **beoordelingen van** subsidieaanvragen. Deze 'diversiteitscriteria' dienen zowel te gelden voor structurele middelen als voor

[43] ook de instituten waarvan de raden van bestuur deels politiek zijn samengesteld

projectaanvragen. **Een integrale aanpak** met betrekking tot superdiversiteit op alle niveaus dient hierbij beter te scoren dan het beschikken over één diversiteit -of publieksmedewerker in de organisatie.

239. De overheid maakt werk van één **toegankelijke en gebruiksvriendelijke** website / portaal voor alle **subsidieaanvragen** met een heldere, duidelijke naam (en webadres) die de lading van de inhoud dekt. Het portaal heeft, per beleidsdomein, duidelijke onderverdelingen voor de subsidieaanvragen en heldere formuleringen van de inhoud van elk beleidsdomein.

Gelijke verdeling van de middelen

240. Subsidieaanvragen zijn een belangrijke activiteit voor zelforganisaties om financieel te overleven. Echter, de werktijd die ze hebben om dergelijke subsidieaanvragen uit te schrijven in vergelijking met grote gesubsidieerde organisaties is nagenoeg onbestaande. Dit zorgt voor een ongelijke verdeling van de middelen. Het beleid dient na te gaan hoe zij de **huidige aanvraagprocedure** kan **vereenvoudigen** en vermijden dat subsidies enkel in handen komen van grote reeds sterk gesubsidieerde organisaties.

241. Duurzame, vernieuwende en stimulerende i**nterculturaliseringstrajecten** worden structureel verankerd (alsook financieel ondersteund) en opgeschaald.

242. De regionale overheden intensifiëren de huidige inspanningen voor het superdivers maken van (**beoordelings)commissies** en hanteer daarbij **ambitieuze streefcijfers**. Daarnaast is er aandacht voor **diversiteitsgevoelige competenties** bij het solliciteren voor de commissies.

243. Personen met een migratieachtergrond worden systematisch **betrokken bij de programmatie** van culturele centra.

244. **Vernieuwende artistieke initiatieven** van personen met een migratieachtergrond worden **beter ondersteund.**

245. Indien een **Vlaamse canon** samengesteld wordt, dient deze rekening gehouden te worden met de **bijdrage van alle bevolkingsgroepen** aan de Vlaamse cultuur en geschiedenis.

ERFGOED

246. Gesubsidieerde musea en archiefinstellingen hebben **aandacht voor erfgoed in het kader van etnisch-culturele diversiteit.**

247. **Zowel voor de raad van bestuur als voor het personeelsbestand dient h**et aanwervingsbeleid van musea en archiefinstellingen rekening te houden met diversiteit. Ze trekken profielen aan die de **meerwaarde van etnisch-cultureel divers erfgoed** zien en netwerken bezitten of kunnen ontwikkelen om de ambities omtrent representativiteit te realiseren.

248. Musea houden hun **representatie** en de inhoud van hun expo's kritisch tegen het licht (onder andere het dominante heteronormatieve wit discours tegenover een **non-binair, intersectioneel en superdivers discours**) en werken daarrond samen met organisaties / partners. Ze hanteren een aanwervingsbeleid gericht op profielen die de expertise bezitten om ermee aan de slag te gaan.

249. Musea en cultuurinstellingen werken **actieplannen** uit die de maatschappelijke discussies rond dekolonisering, intersectionaliteit en non-binaire identiteiten in de eigen werkingen implementeren, uitdragen en versterken.

250. De regionale overheid stimuleert binnen alle federale en regionale Kunstinstellingen de **ontwikkeling van een canon van personen met een migratieachtergrond** die in alle samenlevingsdomeinen belangrijke bijdragen hebben geleverd

15. Werk

☒ Federaal

☒ Gemeenschap

☒ Gewest

☒ Ander: gemeenten

a. Beknopte beschrijving van het geïdentificeerde probleem

251. Ons land kampt al een decennium met de **laagste werkzaamheidsgraad van mensen met een migratieachtergrond** van alle EU-lidstaten. De etnische kloof is in alle regio's veel groter dan in de rest van Europa:

Werkzaamheidsgraad[44] naar geboorteland (20-64 jaar) 2018	**Niet-EU28**	**Land van verblijf (België)**	**Kloof**
België	**53,90%**	**72,00%**	**18,1%**
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	48,30%	63,70%	15,4%
Wallonië	48,30%	65,70%	17,4%
Vlaanderen	61,20%	76,20%	15%
EU-gemiddelde	64,50%	73,90%	9,4%

252. Uit de diversiteitsbarometer "Werk" (2012)[45] van Unia blijkt dat de **arbeidsomstandigheden van mensen met een migratiegeschiedenis vaak minder voordelig** zijn: ze zijn oververtegenwoordigd in deeltijdse, tijdelijke arbeid en in activiteitssectoren met moeilijke arbeidsvoorwaarden en lage verloning. "Veruiterlijkingen van religieuze overtuigingen vormen zowel voor werkgevers als voor werknemers een heikel punt".

253. Onderzoek toont aan dat **racistische discriminatie** op de arbeidsmarkt sterk aanwezig is, zowel bij aanwerving als op de werkvloer.

[44] Bron: https://www.steunpuntwerk.be/node/2899

[45] Zie https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/de_diversiteitsbarometer_werk_0.pdf, p.82 en 125.

254. Bij intimidatie en pesterijen op de werkvloer op basis van een beschermd criterium, is niet de antidiscriminatiewet maar wel de welzijnswet[46] van toepassing. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk maken integraal deel uit van de psychosociale risico's op het werk en worden dus aangepakt via het algemene kader van de preventie van psychosociale risico's op het werk. De procedures zijn niet gericht op het afdwingen van het strafrechtelijk verbod op discriminatie. De vertrouwenspersonen, preventieadviseurs en inspecteurs van Toezicht Welzijn op het Werk hebben weinig expertise en ervaring met discriminatie. De facto geldt op dit vlak een straffeloosheid[47].

255. **Positieve acties** zijn een interessant middel om structurele achterstellingsmechanismen op de arbeidsmarkt aan te pakken[48]. Begin 2019 werd het Koninklijk Besluit[49] (KB) gepubliceerd om de voorwaarden van positieve actie te verduidelijken voor de privésector. Er is echter geen stimulerend of dwingend beleidskader. Het KB is voorts niet van toepassing voor openbare besturen of onderwijs.

256. In België waren er in 2017 ongeveer 814 000 ambtenaren[50]. De federale, Brusselse, Vlaamse, Waalse en lokale overheden zijn dus één van de grootste werkgevers. Ze hebben een belangrijke rol in het wegwerken van de etnische kloof, onder andere door een representatief overheidspersoneel te verzekeren.

b. Mogelijke oplossingen

Algemeen

257. Er komt een **meldingsplicht** voor ambtenaren en publieke en private arbeidsbemiddelingsdiensten die met discriminatie worden geconfronteerd. De overheid verplicht ook (zwaar) gesubsidieerde en gereguleerde sectoren, zoals dienstenchequebedrijven hiertoe. Alle ambtenaren krijgen vorming over non-discriminatie en over de superdiversiteit van de bevolking.

258. Om racisme effectief te bestrijden op de arbeidsmarkt, dienen de verschillende regeringen **reactieve en proactieve praktijktesten** te voeren in de publieke en private sector, zonder klachten af te wachten (zie aanbeveling 3 voor meer uitleg over praktijktesten)[51]. De arbeidsinspecties kunnen hiervoor derden inschakelen en zorgen voor een gepaste sanctie. Federaal en in de gewesten bijkomende administratieve sancties ingevoerd zoals het stopzetten en terugvorderen van subsidies in het kader van tewerkstellingsmaatregelen.

---

[46] Zie http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=1954
[47] De huidige aanpak zet vooral in op risicoanalyses, preventieve maatregelen en een getrapt systeem van interne en externe formele of informele interventies vanwege vertrouwenspersonen of preventieadviseurs, gericht op verzoening of opheffen van het probleem.
[48] Zie de publicatie van het Minderhedenforum over positieve acties voor meer informatie. https://www.minderhedenforum.be/actua/detail/brochure-tijd-voor-positieve-actie
[49] http://www.etaamb.be/nl/koninklijk-besluit-van-11-februari-2019_n2019200431.html
[50] https://www.lesoir.be/104761/article/2017-07-15/les-fonctionnaires-belges-sont-les-plus-chers-deurope
[51] De regeringen kunnen de tweejaarlijkse sectorconvenanten gebruiken om onder andere de praktijktesten vanwege de overheidsinspecties in te voeren in de verschillende sectoren.

259. Naast proactieve praktijktesten krijgen **arbeidsinspectiediensten ruimere bevoegdheden** in de strijd tegen discriminatie. De inspecties dienen ook gegevens van private instanties te kunnen opvragen om discriminatiedossiers aan te vullen (bijvoorbeeld informatie van interimkantoren over bepaalde klanten/bedrijven). Ze moeten datamatching en datamining inzetten om op basis van bestaande gegevens in de federale databanken of van de publieke werkbemiddelingsorganisaties discriminatiepatronen in kaart te brengen en verder te onderzoeken. Daarnaast wordt een bewaarplicht ingevoerd voor rekruteringsdossiers zodat inspectie (en/of parket) tot minstens 5 jaar na datum inzage kunnen hebben in alle kandidaturen en in de beoordelingen daarvan.

260. De **vertrouwenspersonen, preventieadviseurs en inspecteurs van Toezicht Welzijn op het Werk worden gevormd** om racistische situaties beter te herkennen en meer bewust te worden van de impact van racisme op de betrokkenen.

261. Er komen **toegankelijkere, laagdrempeligere en kosteloze procedures om buitenlandse diploma's en elders verworven competenties (EVC) te laten erkennen**. Er is een EVC-aanbod nodig voor alle scholingsniveaus. De EVC-bewijzen dienen geldig te zijn in onderwijs en op arbeidsmarkt. Sectoren dienen hun verantwoordelijkheid te nemen in de verdere uitbouw van het aanbod. Nieuwe EVC-methodieken dienen te worden ontwikkeld op basis van work place assessments. Stages laten de betrokkene werkervaring opdoen, in een realistische setting zijn competenties bewijzen of opkrikken en deze certificeren zodat ze ook door andere werkgevers worden erkend. De werkgever kan een werkkracht uittesten of opleiden en krijgt hiervoor subsidies. Hoger onderwijsinstellingen en sectorfondsen dienen korte aanvullende opleidingen/stages in te richten voor wie zijn/haar diploma niet (volledig) erkend kreeg.

262. Tegelijk dienen werkgevers de **competenties en ervaring** - en niet diploma's - centraal te stellen bij aanwerving. Het Elders Verworven Competenties-bewijs dient breed inzetbaar te zijn (qua geldigheidsduur en type job).

263. **Opleiding** van mensen met een migratieachtergrond met een buitenlandse diploma en/of elders verworven competenties dient beter afgestemd te worden op hun noden. Voor de mensen die nog niet over alle vereiste competenties beschikken, is er nood aan (meer) snelle en praktijkgerichte opleidingen mét taalondersteuning.

264. **Werknemers zonder wettig verblijf** worden gediscrimineerd op de werkvloer. In principe mogen ze klacht indienen tegen een discriminatoire praktijk. Vaak doen ze dat niet omdat ze risico lopen opgepakt te worden. Artikel 13, punt 4, van de **'Europese sanctierichtlijn voor werkgevers'** die de bescherming van de indiener van de klacht garandeert, dient geïmplementeerd te worden[52].

265. Het is aangewezen om de **bestaande federale inspectie Toezicht Sociale Wetten** - en dus niet alleen de vertrouwenspersonen, preventieadviseurs en inspecteurs van Toezicht Welzijn op het Werk - **mee toezicht** te laten houden op intimidatie en pesterijen op het werk op basis van discriminatie.

[52] Zie https://picum.org/wp-content/uploads/2017/11/WorkerComplaintMechanismLeaflet_NL.pdf

Publieke sector

266. Alle overheden voeren **slimme streefcijfers** in voor alle ondervertegenwoordigde kansengroepen, ook personen met migratieachtergrond[53]. Deze streefcijfers, die een evenredige participatie beogen, wordt toegepast op alle functieniveaus en diensten. Het behalen van de streefcijfers dient voorts een criterium te zijn bij de evaluatie van de leidinggevenden.

267. Naar het voorbeeld van de Vlaamse overheid verplichten ook andere overheden al hun diensten om **jaarlijkse actieplannen diversiteit** op te stellen, te rapporteren over diversiteit in hun personeelsbestand en over de getroffen positieve en andere acties. Voor de opvolging van deze plannen en clausules stellen de overheden voor elke overheidsdienst een gespecialiseerde ambtenaar aan.

268. De **aanwervingsprocedures** van openbare besturen worden **ingekort en toegankelijker** met oog op een verhoogde instroom van kansengroepen.

269. Overheidsdiensten dienen het **dragen van tekens van levensbeschouwelijk toebehoren toe te laten** voor hun personeel, zowel in front- als backoffice functies (voor het volledige standpunt van de Coalitie over levensbeschouwelijke tekens, zie aanbeveling 5).

270. De federale regering haalt inspiratie van de regio's. Ze creëert een **duidelijk juridisch kader voor positieve acties in de publieke sector.** Zolang er geen evenredige participatie is, is er nood aan positieve acties zoals specifieke voorbereidingsprogramma's voor kansengroepen, voorbehouden stageplaatsen of een specifieke wervingsreserve, een minimumbereik van kandidaten uit kansengroepen in de verschillende stadia van de selectieprocedures en voorrang bij gelijke geschiktheid.

271. Selor speelt een belangrijke rol in het vergroten van gelijke aanwervingskansen voor alle kansengroepen. De taalexamens vormen echter al te vaak nog een struikelblok voor mensen met een migratieachtergrond. Door het onderwijs uitgereikte officiële taalcertificaten moeten volstaan als kennis van één van de landstalen. De algemene wervingsexamens zijn doorgaans niet afgestemd op de vereiste competenties voor concrete functies. **Selor dient haar selectieprocedures grondig te herzien.** Ze dient specifieke voorbereidingstrajecten te voorzien om de slaagkansen van kansengroepen - onder meer personen met migratieachtergrond - te maximaliseren.

272. Om de gelijke toegang tot werk bij federale overheidsdiensten te verzekeren voor Belgen en niet-Belgen, is het aanbevolen **artikel 10 van de Belgische Grondwet** te **herzien**. Dit artikel voorziet dat alleen personen met de Belgische nationaliteit toegang hebben tot statutaire betrekkingen in de overheidssector, op enkele uitzonderingen na. De regel dient omgekeerd te worden: nationaliteitsvereisten worden beperkt tot een limitatieve lijst van gezagsfuncties.

---

[53] We stellen **volgende definitie** van "mensen met een migratiegeschiedenis" voor: "Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU-15 landen heeft." (VESOC)

273. Om de ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt weg te werken, is een groot en effectief bereik van die groepen door VDAB, Actiris en Forem noodzakelijk. Streefcijfers voor personen met migratieachtergrond zijn nodig in de beroepsopleidingen, in het werkplekleren en in andere tewerkstellingsmaatregelen alsook in de uitstroom naar werk. VDAB, Actiris en Forem zorgen voor een outreachende aanpak, taalondersteuning op de opleidings- en werkvloer en voorbehouden plaatsen in opleidingen en werkplekleren. **De lineaire benadering**- eerst taalverwerving, dan pas stappen ondernemen om werk te vinden – **wordt volledig verlaten**. **Integrale en gecombineerde trajecten worden de norm**. Voorts dienen de noden van de werkzoekenden doorslaggevend te zijn, niet of ze een uitkering genieten. Discriminatie wordt erkend als risicofactor in het doelgroepenbeleid.

274. Arbeidsbemiddelingsinstanties beschikken over allerhande data met betrekking tot de profielen die werkgevers zoeken, de profielen die ze weerhouden en aanwerven tussen allerhande kandidaten, alsook de sollicitatiefeedback die ze geven… VDAB, Actiris en Forem sporen via **datamining** actief discriminerende patronen op en maken deze over aan de bevoegde inspectiediensten.

Sociale clausules in overheidsopdrachten en subsidiereglementen

275. Voor overheidsinstellingen, door de overheid gereguleerde en gesubsidieerde sectoren en voor ondernemingen die overheidsaanbestedingen krijgen, dienen de overheden **een diversiteitsbeleid** op te leggen. Dit diversiteitsbeleid werkt met

- verplichte diversiteitsplannen en slimme streefcijfers op korte en lange termijn
- positieve acties op maat
- jaarlijkse rapporteringen over de voortgang.
- verplichte antidiscriminatieclausules. Deze clausules dienen van toepassing te zijn op aanwervingsprocedures, toegang tot dienstverlening, de omgang met discriminerende klantvragen. Ze dienen een non-discriminatiecode op de werkvloer te bevatten. De naleving ervan dient onderzocht te kunnen worden via praktijktesten.

276. Het voeren van een kwalitatief diversiteitsbeleid (§ 25-28) - zowel voor de eigen werking als voor de uitvoering van de opdracht zelf - dient **opgenomen te worden in de sociale criteria** bij de toekenning van overheidsopdrachten.

Profit, social profit en non-profit

277. De federale overheid dient de mogelijkheid om positieve acties te voeren volwaardig te promoten, ondersteuning aan te bieden en dit beleid ook te evalueren.

278. Net zoals voor de regeling voor risicogroepen, kan de overheid **positieve acties op maat van een bepaalde sector laten uitwerken via sectorale CAO's.** Die bevatten slimme streefcijfers, op maat van de sectorale realiteit.

279. De overheid **verplicht (middel-)grotere bedrijven via een intersectorale CAO** zoals CAO 104 tot het opstellen van positieve actieplannen.

280. Bedrijven of organisaties die discrimineren dienen verplicht een **positief actieplan** uit te werken.

281. De overheid stimuleert de **ontwikkelingen van interprofessionele (of sectorale) non-discriminatiecao's** die ingaan op non-discriminatie bij aanwerving en in de andere fases van het arbeidsproces, op de werkvloer, in klantencontacten en op social media. Ze verklaart die bindend (voor de ganse betrokken sector).

282. De Vlaamse en Waalse regering nemen hun rol inzake het **ondersteunen en stimuleren van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname** (terug) op. Ze bieden - onder meer via het instrument van de sectorconvenanten :

- resultaatsgerichte financiële ondersteuning
- begeleiding op middellange termijn voor de uitrol van positieve actieplannen of diversiteitsplannen
- technische ondersteuning voor concrete uit te rollen monitoring en acties

283. De **overheden** dienen diversiteit en evenredige arbeidsdeelname niet louter vraaggericht te ondersteunen. Ze **dienen zelf de stap naar bedrijven te zetten, preventief of op basis van meldingen** van slachtoffers, getuigen, arbeidsbemiddelaars, inspectie of parket, **signalen van sociale partners of cijfers over het personeelsbestand** in de sector.

284. **In Brussel worden diversiteitsplannen hervormd**, zodat positieve acties, gericht op instroom van kansengroepen, de kern van elk plan uitmaken. Deze acties kunnen aangevuld worden met andere flankerende maatregelen (onthaalbeleid, functioneringsgesprekken, draagvlakvergrotende acties, enz.).

16. Huisvesting

☒ Federaal ☐ Gemeenschap

☒ Gewest ☐ Ander: gemeenten

PRIVATE HUURMARKT

a. Beknopte beschrijving van het geïdentificeerde probleem:

285. De diversiteitsbarometer Huisvesting (2014) en de jaarlijkse statistieken van Unia wijzen uit dat er op de private huurmarkt vooral sprake is van discriminatie op vlak van raciale criteria, vermogen en handicap. Huurders die weinig inkomen hebben en tegelijk een migratiegeschiedenis hebben of erkend zijn als vluchteling, ondervinden dus een dubbel nadeel. Het aantal dossiers bij Unia voor huisvesting steeg voorts van 112 in 2013 tot 276 dossiers in 2018[54]. Voor raciale criteria is er zelfs sprake van een verviervoudiging van het aantal dossiers in vijf jaar tijd. Geen enkel beschermd criterium kent zo'n sterke stijging.

Beschermd criterium	Unia-dossiers voor huisvesting (2018)	in %
Vermogen	118	35%
Raciale criteria	109	32%
Handicap	52	15%
Leeftijd	16	5%
Geloofsovertuiging	13	4%
Andere criteria	28	8%
Totaal aantal	**276**	100%

286. Onderzoek in regio Brussel toont aan dat 33% van de makelaars die bij mystery calls ingaan op een discriminerende vraag er zich van bewust zijn dat dit een inbreuk is op de wetgeving[55].

[54] Bron: Unia, Cijferverslag 2018. Mensenrechten in ere herstellen, p.19. https://bit.ly/2K1flxd

[55] Verhaeghe (P.), Coenen (A.), Demart (S.), Van der Bracht (K.), Van de Putte (B.), DISCRIMIBRUX. Discriminatie door vastgoedmakelaars op de private huurwoningmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, p.7. https://bit.ly/2Mcjq4p **Een vervolgstudie in 2019 bevestigt discriminatie op basis van etnische afkomst**, zie Verhaeghe, P.P., Dumon, M. (2019). Discrimibrux 2019. Discriminatie door vastgoedmakelaars in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest in 2019. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel. https://bit.ly/2phZQdx

287. Een onderzoek van Steunpunt Wonen op vraag van de Vlaamse minister van Wonen stelt dat zelfregulering door de sector geen tastbare resultaten zou opleveren. Er is een gebrek aan transparantie, monitoring en meta-toezicht: controle op de controle. Het actieplan 'Vlaams antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt' zet vooral in op sensibilisering. Het grootste knelpunt ligt in het ontbreken van sanctionering. Naast de politieke onwil spelen volgende elementen daar een rol in: "slachtoffers zijn niet altijd op de hoogte van discriminatie, er is een lage meldingsbereidheid, de bewijslast is moeilijk en het resultaat is nooit dat men toegang heeft tot een woning"[56]. Er zijn voorts te veel spelers in de sector om iedereen met sensibiliserende zelfreguleringstools te bereiken. Het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (BIV) is ten slotte niet bereid om zelf praktijktesten uit te voeren.

288. Bijkomend probleem is dat de Vlaamse Wooninspectie niet bevoegd is om discriminatie vast te stellen. Ze kan enkel optreden en handhaven inzake woonkwaliteit. Op de woonmarkt in Vlaanderen kan enkel het BIV optreden via haar tuchtregelingen. Uit de cijfers blijkt dat dit zelden gebeurt.

Wallonie

289. Tot nu toe worden praktijktesten en mystery shopping in een beperkt aantal steden en regio's ingezet:

- In Gent werden verschillende rondes van mystery shopping en proactieve praktijktesten gedaan bij vastgoedmakelaars, in samenwerking met academici. Ook andere Vlaamse centrumsteden zijn hiermee bezig of van plan om dit te doen. Deze aanpak levert interessante resultaten op: het aantal vastgoedmakelaars dat bij de eerste contactname tegen de lamp liepen daalde van 26 % (2015) naar 14% (2016-17) [57], en zelfs 2% (2018) na een gesprek met de hardleerse makelaars bij Unia.

- In regio Brussel werd op 25 oktober 2018 een ordonnantie[58] gestemd om de inspectiediensten van Huisvesting Brussel - maar ook organisaties en derden - bevoegd te maken voor reactieve praktijktesten op de openbare en private woonmarkt, met specifieke focus op professionals. Er werden ook enkele testrondes gedaan aan de hand van praktijktesten[59].

- De nieuwe Waalse regering kondigt een wettelijk kader aan voor praktijktesten op de arbeidsmarkt.

b. Mogelijke oplossingen :

Wallonie

290. De regeringen voeren **proactief beleid** om racistische discriminatie tegen te gaan. Dit proactief beleid bestaat uit:

- Het voeren van **regelmatige proactieve praktijktesten en mystery shopping**: de regeringen voorzien het nodige budget en human resources voor de wooninspecties om deze aanpak in de hele regio uit te rollen. Deze acties zetten zowel in op vastgoedmakelaars als op individuele

[56] Verstraete, J., Vermeir, D., De Decker, P., & Hubeau, B. (2017). Een Vlaams antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt. De mogelijke rol van zelfreguliering. Leuven: Steunpunt Wonen, p. 7. https://bit.ly/2KhTuFk
[57] https://bit.ly/2MadFUO, geraadpleegd op 17 juli 2019.
[58] http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnantie/2018/12/21/2019040080/justel
[59] Zie de onderzoeken Discrimibrux.https://bit.ly/2phZQdx

verhuurders[60] en op de verschillende fasen van het sluiten van een huurovereenkomst (vastleggen van een huisbezoek, behandeling tijdens het huisbezoek).

- Bij het voeren van de praktijktesten wordt specifiek ingezet op **intersectionele testen.** Daarnaast gaat er specifieke aandacht naar Roma en Sinti, die extra kwetsbaar zijn op de huisvestingsmarkt, maar ook naar moslims, mensen met een donkere huidskleur, nieuwkomers en mensen met een migratiegeschiedenis.

- Een **omkadering van de huurprijzen**: in Brussel is er reeds een register van referentiehuurprijzen, in Vlaanderen bestaat de huurschatter. Wallonië kan zich daarvan inspireren. Alle overheden dienen zich daarop te baseren om maximumhuurprijzen vast te leggen gebaseerd op de kwaliteit van de woning.

- Een **centraal huurwaarborgfonds** wordt opgericht, om het risico voor eigenaars om een woning te verhuren - en dus het risico op discriminatie - te verminderen.

- De **wooninspectie**s krijgen de expliciete **opdracht om discriminatie** op de huurmarkt te **handhaven.** Ze krijgt hiervoor voldoende middelen (personeel en onderzoeksinstrumenten).

291. De **controles gaan samen met sancties,** rekening houdend met de ernst en frequentie van inbreuken die door een eigenaar/makelaar gepleegd worden :

- een verplichte vorming over het omgaan met discriminerende vragen en over de antidiscriminatiewetgeving[61].

- een geldboete op basis van de omzet van het vastgoedkantoor of de huurinkomsten van de particuliere eigenaar en verplichte, gemonitorde diversiteitsacties.

- een tijdelijke schorsing of schrapping van de erkenning van het vastgoedkantoor .

Wallonie

292. Mensen die asielcentra moeten verlaten na hun erkenning als vluchteling worden sterk gediscrimineerd op de huisvestingsmarkt.

- Naar Vlaams voorbeeld geven Brussel en Wallonië huiseigenaars via een Melding Tijdelijk Wonen de mogelijkheid om een vrije kamer in hun eigen woning in te zetten als tijdelijke inwoning (3 jaar) voor erkende vluchtelingen en personen wiens woning onbewoonbaar werd door onvoorziene omstandigheden**. De Melding Tijdelijk Wonen creëert een ondergeschikte wooneenheid met een afzonderlijke code bij de inschrijving in het bevolkingsregister.** Daardoor worden zowel de huiseigenaars als de inwoners als aparte gezinseenheden beschouwd**.** Hierdoor worden zij automatisch beschermd tegen een eventueel inkomensverlies als 'samenwonenden'.

- De geldigheidsduur van deze Melding voor Tijdelijk Wonen dient **meer dan drie jaar** te bedragen.

[60] In Vlaanderen worden 7 op de 10 woningen verhuurd door private eigenaars, waarvan 41% zonder enige bemiddeling, p.50.
[61] Kanttekening daarbij is wel dat de wetgeving vooral onbekend is voor vermogen en handicap, en slechts in mindere mate voor raciale criteria.

OPENBARE HUISVESTING

a. Beknopte beschrijving van het geïdentificeerde probleem

293. In de meeste gemeenten gelden criteria van lokale binding. Het nieuwe Vlaamse Regeerakkoord wil deze voor heel Vlaanderen veralgemenen en opdrijven naar 10 jaar wettelijk verblijf waarvan 5 jaar onafgebroken in de gemeente voorafgaand aan de toewijzing van een sociale woning. Nieuwkomers die net in België aangekomen zijn, worden de facto benadeeld.

294. Sinds juli 2016 gelden taalkennisvoorwaarden voor huurders van sociale woningen: huurders die één jaar na het aangaan van een huurdersovereenkomst niet kunnen aantonen dat ze over de vereiste basiskennis van het Nederlands beschikken, kunnen een geldboete krijgen. De gestelde taalvereisten houden geen rekening met de moeilijkheid om een taal aan te leren, des te meer wanneer men in armoede leeft en dus vele andere kopzorgen heeft[62]. Het nieuwe Vlaamse regeerakkoord trekt de taalvereisten nog op naar niveau A2.

295. Het nieuwe Vlaamse regeerakkoord voorziet nieuwe drempels in de toegang tot sociale woningen: “een kandidaat-huurder moet de jongste tien jaar voor de toewijzing minstens vijf jaar onafgebroken in de gemeente hebben gewoond.”[63] Dit is een indirecte discriminatie die nieuwkomers onevenredig benadeelt.

296. Het nieuwe Vlaamse regeerakkoord wil de voorrang voor rationele bezetting na gezinshereniging opheffen. Dat wil zeggen dat bijvoorbeeld vluchtelingen, die na gezinshereniging een grotere woonst nodig hebben, niet langer voorrang krijgen. Dit ondermijnt het recht op gezinshereniging en op menswaardig wonen. Ook de voorwaarde dat men geen eigendom in het buitenland mag hebben, kan een probleem vormen, zoals in het geval van vluchtelingen.

b. Mogelijke oplossingen

297. Om het grondwettelijk recht op een behoorlijke huisvesting te beschermen, krijgen **alle inwoners gelijkwaardige ‘lokale binding’ in de Sociale Verhuurkantoren en Sociale Huisvestingsmaatschappijen van hun gemeenten van zodra zij in het bevolkings- of vreemdelingenregister staan ingeschreven**, ongeacht de startdatum van hun verblijf. Ook het feit dat men in een gemeente werkt(e), er eerder woonde, vrijwilligerswerk doet/deed, familie heeft wonen of de kinderen er naar school gaan, volstaat om lokale binding aan te tonen. De Coalitie is daarom **tegen de invoering van een extra voorwaarde** van vijf jaar ononderbroken verblijf om "lokale binding " aan te kunnen tonen.
Ook **voorrang** geven aan een bepaald percentage van de **meest kwetsbare groepen,** los van hun lokale binding, kan een manier zijn om behoorlijke huisvesting voor hen te garanderen.

298. In gemeenten met collectieve asielcentra kan een **intergemeentelijke of provinciale ‘lokale binding’** worden toegepast.

299. De **taalvereisten** voor huurders van sociale woningen worden **geschrapt.**

[62] https://bit.ly/2SNdctj
[63] Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024, p.15-16.

300. Het aanbod van sociale woningen stijgt, inclusief woningen voor grote gezinnen: er wordt **een groeipad** van beschikbare sociale woningen bepaald **om binnen de 10 jaar 100 000 extra sociale woningen** ter beschikking te hebben in Vlaanderen, 30 000 in Wallonië, en 30 000 in Brussel. Het bindend sociaal objectief voor gemeenten wordt daaraan aangepast en wordt een afdwingbaar minimum. Alle gewesten blijven echter gemeenten die verder willen gaan dan dit objectief stimuleren en financieel ondersteunen. De Vereniging van Vlaamse Huisvestingsmaatschappijen (VVH) wees er onlangs immers op dat met de huidige streefcijfers, de wachtlijsten niet korter zullen worden.

Tabel:Aantal verhuurde sociale woningen en huishoudens op wachtlijsten, 2016

Cijfers sociale woningen (2016)[64]	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
aantal sociale woningen	142.981	36.117	101.589
aantal mensen op de wachtlijst	137.177	39.464	39.153.

301. In afwachting van het wegwerken van de wachtlijst, **verhogen** de regeringen de **huursubsidies** voor wie meer dan één 1 jaar op de wachtlijst voor een sociale woning staat. Dit gaat hand in hand met een omkadering van de huurprijzen (zie §11).

EEN WONING KOPEN

a. Beknopte omschrijving van het probleem

302. Onderzoek in Frankrijk wijst uit dat mensen met een migratiegeschiedenis soms gediscrimineerd worden wanneer ze een lening willen aangaan bij een bank om een woning te kopen[65]. Er zou soms een verschil zijn van 25 000 € op vlak van het maximumbedrag van een lening.

b. Mogelijke oplossingen

303. De federale overheid besteedt een **onderzoek** uit om **discriminatie bij de toegang tot leningen** na te gaan in België, via gerichte praktijktesten.

[64] Bron: https://luttepauvrete.be/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/chiffres_logements_sociaux.pdf
[65] https://bit.ly/32N3QlT, geraadpleegd op 25 juli 2019.

304. De FSMA krijgt de bevoegdheid om het instrument van **praktijktesten en mystery shopping** in te zetten om discriminatie bij de **kredietverstrekking door banken** te controleren en te bestraffen.

HUISVESTING VOOR WOONWAGENBEWONERS

a. Beknopte omschrijving van het probleem

305. Een groot deel van woonwagenbewoners leeft in erbarmelijke omstandigheden. Er is een groot **gebrek aan doortrekkersterreinen** en aan **residentiële terreinen voor woonwagens**. Nochtans subsidieert elke regionale overheid een deel van de kostprijs voor de verwerving, inrichting of uitbreiding van deze terreinen:

b. Mogelijke oplossingen

306. De regeringen voorzien **afdwingbare maatregelen** om steden en gemeenten te verplichten de nodige doortrekkersterreinen en permanente verblijfsplaatsen te bouwen.

307. Op basis van de beschikbare bouwoppervlakte en het aantal inwoners wordt per provincie een **spreidingsplan afgesproken**.

308. De Gewesten bouwen op eigen eigendom zelf bijkomende woonwagenterreinen. Ze vergemakkelijken de toegang tot privé-gronden voor groepen woonwagenbewoners.

309. CAW's en OCMW's voorzien **meer sociale ondersteuning**. Ze nemen het beheer van referentieadressen voor rondtrekkenden op zich.

17. Gezondheid & Welzijn

☒ **Federaal** ☐ **Gemeenschap**

☒ **Gewest** ☐ **Ander: gemeenten**

De betrokken regionale ministers (Welzijn, Volksgezondheid, Gezin, Armoedebestrijding, Onderwijs) zetten maximaal in op een toegankelijk, cultuursensitieve welzijns- en gezondheidssector, waarbij de strijd tegen racisme en discriminatie gevoerd wordt.

Toegankelijkheid, erkenning en begeleiding van hulpvragen, opbouw van expertise en kennis

310. De welzijns- en gezondheidssector staat vandaag voor heel wat uitdagingen inzake de toegankelijkheid, opvang en begeleiding van personen met een migratieachtergrond. Een aanbod dat ontoegankelijk, niet op maat is en onvoldoende kennis en inzicht heeft in de problematiek van de hulpvrager werken vooroordelen en uitsluiting in de hand. De volgende maatregelen dragen bij aan de toegankelijkheid van het welzijns- en gezondheidsaanbod, de erkenning en begeleiding van hulpvragen en de ontwikkeling van een cultuursensitieve zorg.

Erkenning en valorisatie van de bestaande kennis bij de verschillende betrokken gemeenschappen.

311. Vandaag zit er heel wat kennis binnen de verschillende gemeenschappen inzake de ondersteuning van de hulpvrager met een migratieachtergrond. Tegelijk is het hulpverleningsaanbod op vele vlakken nog niet cultuursensitief. Er is **nood aan erkenning van de kennis waarover de verschillende betrokken gemeenschappen beschikken.** Dit kan gestimuleerd worden via samenwerking tussen de welzijns- en gezondheidssector, de gemeenschappen en de academische wereld (academische kennis en opleidingsaanbod)[66]. De nodige budgetten dienen voorzien te worden om de samenwerking mogelijk te maken.

312. Het beleid geeft de nodige impulsen om het **aanbod en de werkingen van voorzieningen** (zowel ambulante als residentiële) **af te stemmen op het divers doelpubliek**. Voorzieningen dienen na te denken over de concrete aanpassingen die daarvoor nodig zijn (inzake activiteitenaanbod, onthaal, begeleiding en opvang).

Nood aan de opbouw van expertise en kennis van cultuurgevoelige zorg

313. Er dient meer ingezet te worden op **cultuur- en racismegevoelige zorg**. Er is daarom nood aan:

- Erkenning van de hulpvrager met een migratieachtergrond als hulpvrager met een **intersectionele realiteit.**

[66] In het werkveld zien we reeds een aantal succesvolle initiatieven, good practices waarvan de geleerde lessen perfect zouden geüpscaled kunnen worden.

- Erkenning van hulpverleners en voorzieningen van het belang van **safe spaces**[67], aandacht voor valorisatie en de impact van de internalisering van racisme op het slachtoffer: dagdagelijks en structureel racisme kunnen leiden tot een negatief zelfbeeld, post-traumatische stress, depressie en zelfmoord. Bij zorgvragen van mensen met een migratieachtergrond dient het aandeel van racisme bij psychologische of medische klachten onderzocht te worden.

- De **ontwikkeling van nieuwe referentiekaders** en **bijkomende academische kennis** inzake cultuurgevoelige zorg binnen het curriculum van het opleidingsaanbod van de volledige welzijns-en gezondheidssector.

- **Het trainen en ontwikkelen van cultuurgevoelige competenties** bij hulpverleners, medisch personeel en onthaalmedewerkers (in opleiding en op het werkveld).

Erken en ondersteun de implementatie van cultuursensitieve zorg binnen de geestelijke gezondheidszorg

314. De overheden dienen de nodige tools en middelen ter beschikking te stellen van alle actoren, actief in het veld van de geestelijke gezondheidszorg, om werk te maken van een **cultuursensitieve geestelijke gezondheidszorg**. We denken hierbij aan de CAW's, de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg, de CLB's, de zelfstandige hulpverleners, de psychiatrische ziekenhuizen en dagcentra, de psychiatrische afdeling in een Algemeen ziekenhuis, de therapeutische centra en de centra voor psychiatrische revalidaties.

Proactieve toeleiding tot hulpverlening en de strijd tegen onderbescherming[68]:

315. Er is nood aan een **(pro)actieve toeleiding en doorverwijzing** naar de bevoegde hulpdiensten. Dit kan door in te zetten op outreachend handelen, automatische rechtentoekenning, de toegang tot beschikbare informatie te verhogen en informele netwerken te stimuleren. Eerstelijns- en doorverwijsactoren dienen versterkt te worden.

316. **Nieuwe beleidsacties** rond zorg- en dienstverlening (vb. integrale jeugdhulp, uitbreiding aanbod kinderopvang) **worden** vooraf **gescreend** op hun gevolgen voor kwetsbare bevolkingsgroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond.

Betere begeleiding tijdens het zorgtraject

317. Heel wat hulpvragers bevinden zich op een kruispunt aan problematieken (discriminatie in combinatie met financiële problemen en problemen in het kader van geestelijke gezondheidszorg). De intersectionele dimensie van de hulpvragen kan vandaag niet steeds beantwoord worden met een begeleiding op maat, die rekening houdt met de verschillende dimensies binnen een hulpvraag. De **intersectionele realiteit van**

---

[67] **Safe space:** een plaats waar mensen die vaak achtergesteld worden, vanwege hun lidmaatschap aan één of meerdere sociale groepen, samen kunnen komen om uit te wisselen over hun ervaringen met achterstelling[67]

[68] **Onderbescherming**: iedere situatie waarbij mensen niet al hun sociale grondrechten realiseren. Ongeveer 4.2 procent van de bevolking leeft in een situatie van onderbescherming. Een belangrijk aandeel daarvan zijn personen met een migratieachtergrond. De strijd tegen de problematiek van onderbescherming is van maatschappelijk belang: het gaat om een omvangrijk fenomeen dat de doeltreffendheid van het huidig sociaal beleid uitdrukt en ongerechtvaardigde ongelijkheden creëert tussen rechthebbenden.
Onderbescherming wordt aangepakt door een kwalitatieve en toegankelijke dienstverlening binnen het welzijns- en gezondheidslandschap en zijn belendende actoren en diensten (vb. politie, huurdersbonden, vakbonden, (geestelijke) gezondheidszorg, VDAB, thuiszorg …) Onder meer door het proactief informeren van burgers, automatische rechtentoekenning, kwalitatieve hulp en dienstverlening (onthaal, dienstverlening zelf, nazorg), blijven inzetten op buurtwerkingen

de hulpvrager **dient erkend te worden**. De **begeleiding** dient **hierop afgestemd** te worden.

318. De overheid zorgt voor een **erkenning, (financiële) ondersteuning en implementatie van officiële 'safe spaces'** in de reguliere welzijns- en gezondheidssector. De samenwerking met verenigingen die deze rol vandaag al deels opnemen en dus over een grote expertise beschikken inzake safe spaces is onontbeerlijk.

319. Het **personeelsbeleid** binnen de welzijns- en gezondheidssector dient een weerspiegeling te zijn van de samenleving, op alle niveaus (zowel eerstelijnsmedewerkers, als midden en hoger kader). Er is nood aan:

- Acties in de toeleiding van mensen met een migratieachtergrond naar het opleidingsaanbod.

- Ondersteuning en omkadering tijdens de opleiding.
- Aanpak van pijnpunten op het gebied van diploma- en professionele competentie-erkenningen.
- Positieve acties via streefcijfers, diversiteitsplannen… om meer mensen met een migratieachtergrond aan het werk te krijgen in de sector (zie aanbeveling Werk).

Belang van sociaal tolken en intercultureel bemiddelaars

320. *In Vlaanderen* behoort de welzijns- en gezondheidssector tot één van de grootste afnemers inzake sociaal tolken. Deze ondersteuning is noodzakelijk voor een kwaliteitsvol en toegankelijk aanbod, goede begeleiding en juiste diagnose, zowel voor (verplichte) inburgeraars als voor oudkomers. Tot nu toe werd deze kost gedragen door de respectievelijke Agentschappen Integratie en inburgering. Een recente beslissing zal ervoor zorgen dat de tolkvergoeding opgetrokken wordt tot 48 € per uur en niet langer gedragen zal worden door de Agentschappen, maar door de sectoren die er gebruik van maken. De nieuwe beleidsmaatregel laat in het midden of de kosten dan wel voor de gebruiker (individu / voorziening) dan wel de gebruikersoverheid[69] zijn[70]. Deze beslissing heeft grote gevolgen op het terrein zelf en zal de kwaliteit en toegankelijkheid aanzienlijk belemmeren.

321. De Vlaamse overheid dient deze moeilijkheden te erkennen. Ze dient in gesprek te gaan met de voorzieningen en betrokken departementen, om te komen tot alternatieven en/of complementaire maatregelen (bijvoorbeeld terugschroeven van deze maatregel, overgangsperiode, tussenkomst voor de grootste afnemers, inzetten van meertalige medewerkers en of vrijwilligers voor bepaalde tolkopdrachten, mogelijkheid tot videotolken,…)

322. *Voor Franstalig Brussel en Wallonië* dient het **aanbod sociale vertalers** verder **uitgebouwd en versterkt** te worden

323. **Zowel in Vlaanderen, Brussel als Wallonië** vormen ook **intercultureel bemiddelaars** binnen de Gezondheidszorg een belangrijke sleutelpositie in de communicatie tussen hulpvrager en hulpverlener en tussen patiënt en medisch personeel. Omwille van de uniformisering van de diensten sociaal tolken zien we een toename van het aantal aanvragen bij de huidige dienst Interculturele bemiddeling (ICB) van De Foyer.

324. Het beleid dient daarom

- de **dienst ICB van De Foyer te versterken en verder uit te bouwen**

- aanvragen van algemene en psychiatrische ziekenhuizen tot financiering van een intercultureel bemiddelaar en/of coördinator interculturele bemiddeling via FOD Volksgezondheid te stimuleren

[69] Onder gebruikersoverheid wordt verstaan : de overheid die de maatschappelijke voorzieningen subsidieert die en beroep doen op een sociaal tolk of een sociaal vertaler.
[70] Met uitzondering van de inburgeringsperiode waarbij de gebruikersoverheden de dienstverlening financieren

- de diensten die interculturele bemiddeling op afstand aanbieden te versterken en verder uit te bouwen

Ondersteun mantelzorgers

325. Reguliere mantelzorgorganisaties bereiken nog steeds weinig mantelzorgers met een migratieachtergrond. Heel wat mantelzorgers met migratieachtergrond krijgen nu niet de ondersteuning die ze nodig hebben. De coalitie stelt de volgende maatregelen voor:

- De overheden nemen het bereiken en **ondersteunen van mantelzorgers** met een migratieachtergrond op als erkenningscriterium en/of in convenant met deze organisaties.

- **Samenwerking met grassrootsorganisaties** en (etnisch-culturele) verenigingen kan een manier zijn om mantelzorgers met een migratiegeschiedenis te bereiken. Voor deze samenwerking hebben die verenigingen extra middelen nodig evenals erkenning voor hun rol in de vermaatschappelijking van de zorg. Ook binnen het beleidsdomein cultuur is er nood aan aandacht voor de extra inspanningen die verenigingen voor dit thema leveren. De departementen Cultuur en Welzijn dienen een gezamenlijk projectsubsidie uit te vaardigen voor organisaties die mantelzorgers met een migratiegeschiedenis bereiken en ondersteunen.

326. Grassrootsorganisaties en etnisch-culturele verenigingen bereiken heel wat mensen die zorg verlenen aan familieleden. **Samenwerkin**g met zorg - en welzijnsorganisaties **in het kader van sensibilisatiecampagnes en preventieacties is nodig**, en vergt bijkomende middelen.

Kinderopvang op maat van kwetsbare doelgroepen

327. **Voorschoolse en buitenschoolse kinderopvang** dient een **recht** te worden. Dit vergt een verplicht toegankelijk, flexibel, betaalbaar en kwaliteitsvol aanbod in elke opvanginitiatief. Dat impliceert

- Een uitbreiding van het aanbod

- Een flexibelere opvang voor wie in shiften werkt, via interim of wie solliciteert

- een duidelijk beleidskader met minimumnormen (vb kinderopvanginitiatieven krijgen ondersteuning in het bereiken kansengroepen en in het bijzonder nieuwkomers, voorrangsbeleid, uitbreiding aantal plaatsen, betaalbaarheid…)

- inkomensgerelateerde tarieven en kortingen voor 2de en volgende kinderen, zoals voor de voorschoolse kinderopvanginitiatieven.

- Het voorbehouden van een aantal plaatsen voor groepen die niet lang op voorhand kunnen reserveren (inburgeraars, vrouwen die pas zijn beginnen werken of in shiften of onregelmatige statuten werken).

- Automatische fiscale aftrekbaarheid.

Treed op tegen de hoge armoedecijfers onder etnisch-culturele minderheden.

328. **Armoede** onder personen met een migratieachtergrond dient **beter gemonitord** te worden.

329. Naast algemene maatregelen tegen armoede[71] dienen de actieplannen tegen Armoede[72] specifiek in te zetten op het aanpakken van **gekleurde armoede**. Specifieke aandacht dient te gaan naar de kwetsbare

[71]De vervangingsinkomens en uitkeringen dienen stapsgewijs opgetrokken te worden tot de armoedegrens; alle uitkeringen, toeslagen en bijslagen moeten welvaartsvast gemaakt worden ;

positie van vrouwen met een migratieachtergrond[73].

330. Verenigingen worden structureel erkend en ondersteund om te werken rond armoede bij etnisch-culturele minderheden.

Koppeling sociale rechten aan verblijfsduur

331. Het is discriminerend om de toegang tot sociale rechten te koppelen aan de verblijfsduur. Nochtans is dit de intentie van de Vlaamse regering, en deed de federale regering dit reeds tijdens de vorige legislatuur[74]. **Deze plannen en maatregelen moeten worden afgevoerd.**

De NAPAR *Coalitie voor een interfederaal actieplan tegen racisme* bestaat uit volgende organisaties:

ACLI Vlaanderen vzw, ACOD cultuur, ACV-CSC, AIF+ vzw, Asbl Objectif - mouvement pour l'égalité des droits, Asbl Union, Balkan LGBTQIA+, Bamko asbl, BePax, Beweging.net, BOEH!, Bruxelles Panthères, Les Cannelles asbl, CBAI asbl, Centre d'action interculturelle de la province de Namur, Centre régional d'intégration de Charleroi, Centre Régional d'Intégration du Brabant-Wallon, Centre Régional de Verviers pour l'Intégration, CSC Bruxelles, Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique, Collectif Féministe Kahina, Een Andere Joodse Stem, ella vzw | Kenniscentrum gender en etniciteit, ENAR, Federatie van Marokkaanse Verenigingen, FENIKS vzw, Furia, Hand in Hand tegen racisme vzw, Hand-in-Hand Gent, Hart boven Hard, Internationaal Comité vzw, Job@Ubuntu, Karamah EU, Kif Kif vzw, Le Collectif Mémoire Coloniale de Lutte contre les Discriminations, Le Monde des Possibles – Liège, Liga voor Mensenrechten, Ligue des droits Humains, Merhaba vzw, Minderhedenforum, Mouvement Ouvrier Chrétien, MRAX, Mwinda Kitoko, Netwerk tegen Armoede, ORBIT vzw, Platform Allochtone Jeugdwerkingen, RainbowHouse, Réseau de Soutien aux Victimes Brésiliennes de la Violence Domestique, RIMO Limburg vzw, RoSa vzw, Samenlevingsopbouw sector, School zonder Racisme vzw, SEER vzw (Social Enhancement and Empowerment of Roma), SHARE (Forum des Migrants), Tayush, Union des Progressistes Juifs de Belgique, Vie féminine, VZW Jakoeboe - Welzijnsschakel Vluchtelingen Oostende, Welzijnszorg, Café Congo.

---

de sociale toeslag binnen de Vlaamse kinderbijslag moet verhoogd worden; vaste vergoedingen voor water, elektriciteit en gas dienen afgeschaft te worden;

[72] Zie onder meer https://armoede.vlaanderen.be/vlaams-actieplan

[73] Deze specifieke aandacht is nodig omdat de oorzaken van armoede bij mensen met een migratieachtergrond maar deels overlappen met de oorzaken van armoede bij mensen zonder migratieachtergrond.

[74] De Vlaamse Regering wil een voorwaarde opleggen van 10 jaar wettig verblijf op het grondgebied, waarvan 5 jaar ononderbroken, alsook het voldoen aan de inburgeringsplicht, voor wie aanspraak wil maken op het zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden (uitgezonderd minderjarigen) en ouderen met zorgnood. Wie dus medisch werd geregulariseerd, moet vervolgens 10 jaar wachten om de nodige zorg in Vlaanderen te krijgen. Bovendien zijn deze mensen – net als 65 plussers – vrijgesteld van inburgering.
Ook de federale regering beperkte vorige legislatuur al de toegang voor gehandicapten tot
een inkomensvervangende tegemoetkoming tot wie 10 jaar wettig in het land verblijft waarvan 5 jaar ononderbroken.