

# MEMORANDUM

## Inzetten op mensenrechten

61 Aanbevelingen  
voor een meer gelijke  
samenleving  
Verkiezingen 2019



unia.be    

## In het kort

*Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, legt in dit memorandum 61 aanbevelingen voor aan alle politieke verantwoordelijken, academici en middenveldactoren in België. Twee aanbevelingen werden geformuleerd in samenspraak met Myria, het Federaal Migratiecentrum. Dit memorandum werd geschreven in het kader van de Europese, federale en gemeenschapsverkiezingen in mei 2019.*

*De opgenomen lijst van aanbevelingen op verschillende beleidsniveaus zijn volgens Unia noodzakelijk om te kunnen evolueren naar een België met meer gelijke kansen voor iedereen op verschillende maatschappelijke domeinen: gaande van huisvesting, over werk tot onderwijs. Naast de aanbevelingen als 'oriëntatiepunten', wil Unia ze ook gebruiken als 'meetpunten' om de komende legislaturen tussentijds en finaal te kunnen evalueren op hun concreet gevoerde beleid rond gelijke kansen.*

*Unia grijpt het verkiezingsjaar 2019 aan om deze aanbevelingen in de verf te zetten via een uitgebreide mediacampagne en zo haar aanbevelingen intensief te bepleiten.*

## INHOUDSOPGAVE

<b><i>In het kort</i></b> .....	<b>1</b>
<b><i>Inleiding</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Gelijke kansen en bestrijding van discriminatie</i></b> .....	<b>7</b>
<b>Interfederale actieplannen</b> .....	<b>7</b>
1.    Bouw eindelijk een Interfederaal actieplan tegen racisme uit.....	7
2.    Evalueer de Interfederale strategie voor de integratie van Roma.....	8
3.    Bouw het Interfederaal actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personeel uit.....	8
<b>Integratie</b> .....	<b>9</b>
4.    Werk aan een inclusieve visie op het onthaal van nieuwkomers in gemeenten .....	9
<b><i>Wettelijk kader en mensenrechten</i></b> .....	<b>10</b>
<b>Herziening van de Grondwet</b> .....	<b>10</b>
5.    Herzie artikel 10 van de Grondwet om statutaire betrekkingen voor iedereen toegankelijk te maken .....	10
6.    Herzie artikel 150 van de Grondwet zodat alle haatspraak volgens dezelfde procedure wordt behandeld.....	10
<b>Evaluatie van antidiscriminatie wetten, -decreten en -ordonnanties</b> .....	<b>11</b>
7.    Voer de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten uit .....	11
8.    Evalueer de wetgeving van gewesten en gemeenschappen .....	11
<b>Bescherming van de mensenrechten</b> .....	<b>13</b>
9.    Richt een Nationaal mensenrechteninstituut op volgens de Principes van Parijs.....	13
<b>Europese richtlijn goederen en diensten</b> .....	<b>14</b>
10.   Keur de Europese richtlijn goederen en diensten goed.....	14
<b><i>Werk</i></b> .....	<b>15</b>
<b>Preventiebeleid</b> .....	<b>15</b>
11.   Ondersteun en stimuleer sectoren en bedrijven bij het uitwerken van een preventiebeleid.....	15
<b>Handhaving</b> .....	<b>17</b>
12.   Gebruik datamining voor gerichte controles en voer ze uit .....	17
13.   Gebruik en evalueer de nieuwe inspectiebevoegdheden voor praktijktesten .....	18
<b>Tewerkstelling van personen met een handicap</b> .....	<b>19</b>
14.   Roep een interministeriële conferentie over de tewerkstelling van personen met een handicap samen .....	19
15.   Vergemakkelijk de re-integratie van langdurig zieke werknemers.....	19
<b>Overheden als werkgevers</b> .....	<b>19</b>
16.   Neem positieve actiemaatregelen bij overheidsadministraties .....	19
17.   Voer een monitoring van het overheids personeel uit en ga over tot zelftesten .....	20
18.   Herbekijk de wervings- en onthaalmodaliteiten voor personen met een handicap bij overheidsdiensten .....	20
19.   Neem antidiscriminatieclausules in overheidsopdrachten op.....	20

20.	Zorg ervoor dat OCMW's die personen met een artikel 60-contract tewerkstellen, zich aan de wet houden .....	20
21.	Haal personen met een handicap of langdurige ziekte uit het koppenbeleid .....	21
<b>Strijd tegen sociale dumping.....</b>		<b>22</b>
22.	Voer op Europees niveau nieuwe regels in over de detachering van werknemers en de strijd tegen sociale dumping en zet die in Belgisch recht om.....	22
23.	Zet richtlijn over vrij verkeer van EU werknemers om en financier Unia en Myria om hun nieuwe taken te kunnen uitvoeren .....	22
<b>Werkloosheidsuitkeringen.....</b>		<b>23</b>
24.	Onderzoek de impact van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen voor het invoeren van de maatregel.....	23
<b>Huisvesting .....</b>		<b>24</b>
<b>Privéwoningen .....</b>		<b>24</b>
25.	Breid de bevoegdheden van de gewestelijke huisvestingsinspectiediensten uit .....	24
26.	Geef Vlaanderen en Wallonië de tools om discriminatie bij vastgoedmakelaars op te sporen .....	25
27.	Richt een centraal huurwaarborgfonds op .....	25
<b>Publieke huisvesting.....</b>		<b>25</b>
28.	Verhoog aanzienlijk het aanbod publieke woningen .....	25
29.	Zet voldoende middelen in voor sociale huisvesting voor de meest dringende situaties .....	26
30.	Perk mistoestanden door de maatregel 'Wonen in eigen streek' (WIES) in .....	26
31.	Pas in Wallonië de toewijzingsregels van sociale woningen aan voor personen met een handicap.....	26
32.	Begeleid de overdracht van de sociale huisvestingsbevoegdheid van het Waals Gewest naar de Duitstalige Gemeenschap.....	26
<b>Woonwagengewoners .....</b>		<b>28</b>
33.	Breid in de drie gewesten het aantal opvangterreinen voor woonwagengewoners uit .....	28
34.	Verbeter het aanbod van diensten die in een referentieadres kunnen voorzien, waaronder de OCMW's.....	28
35.	Erken 'woonwagens' in het Waals Gewest en pas stedenbouwkundige voorschriften aan .....	29
<b>Onderwijs .....</b>		<b>30</b>
<b>Lerarenopleiding .....</b>		<b>31</b>
36.	Geef diversiteit een centrale plaats in de lerarenopleiding.....	31
<b>Segregatie in het onderwijs .....</b>		<b>31</b>
37.	Optimaliseer de inclusie van leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs .....	31
38.	Ontwikkel inclusief onderwijs voor kinderen van Roma en woonwagengewoners .....	32
39.	Zorg voor een betere opvang en onderwijsdoorstroming van nieuwkomers .....	32
<b>Studie-oriëntering .....</b>		<b>33</b>
40.	Zorg voor meer transparantie en objectiviteit in deliberatiebeslissingen .....	33
41.	Bied jongeren voldoende tijd om hun studiekeuze te laten rijpen.....	33
<b>Pesterijen bestrijden .....</b>		<b>34</b>
42.	Moedig een geïntegreerd pestpreventiebeleid aan .....	34
<b>Hoger onderwijs en volwassenenonderwijs.....</b>		<b>34</b>
43.	Maak het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs inclusiever .....	34

44. Laat toe dat studenten hoger onderwijs en volwassenenonderwijs in de Franse Gemeenschap tekenen van geloofs- of levensovertuiging dragen .....	34
<b>Data en onderzoek .....</b>	<b>35</b>
45. Verfijn de analysemogelijkheden voor het onderwijs in de drie gemeenschappen .....	35
<b>Toegang tot diensten en gezondheidszorg .....</b>	<b>36</b>
<b>Gezondheidszorg.....</b>	<b>36</b>
46. Houd rekening met de diversiteit van doelgroepen in de gezondheidszorg (patiënten/gebruikers/bewoners).....	36
47. Evalueer de vervanging van het IZOM-samenwerkingsakkoord in de Duitstalige Gemeenschap.....	37
48. Verhoog transculturele vaardigheden bij ondersteunend en verzorgend personeel.....	37
49. Bestrijd etnische stratificatie in de welzijns- en gezondheidszorgsector.....	37
<b>Verzekeringen .....</b>	<b>38</b>
50. Zorg dat personen met een verhoogd gezondheidsrisico gelijke toegang hebben tot verzekeringsdiensten.....	38
<b>Toegang tot goederen en diensten voor personen met een handicap .....</b>	<b>39</b>
<b>Mobiliteit en toegankelijkheid van personen met een handicap .....</b>	<b>39</b>
51. Verplicht gebouwen en het openbaar vervoer toegankelijk te zijn voor personen met een handicap .....	39
52. Pas de Europese regels aan om de rechten van reizigers met een handicap te waarborgen .....	40
<b>Kwaliteitsvolle leef- en woonomstandigheden voor personen met een handicap.....</b>	<b>40</b>
53. De-institutionaliseer de leef- en woonvormen in de drie gewesten .....	40
<b>Politie en justitie .....</b>	<b>42</b>
<b>Omzendbrief COL 13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven .....</b>	<b>42</b>
54. Duid referentieambtenaren aan, leid ze op en leg een gegevenslijst aan .....	42
55. Verbeter en harmoniseer de registratie en monitoring van haatmisdrijven en discriminatie aan de hand van processen-verbaal.....	43
56. Neem de strijd tegen discriminatie, haatmisdrijven en cyberhaat in het volgende Nationale veiligheidsplan op .....	43
<b>Etnische profilering en onrechtmatige politionele selectiviteit.....</b>	<b>43</b>
57. Zoek alternatieven voor etnische profilering.....	43
<b>Antiterroristische maatregelen .....</b>	<b>44</b>
58. Zie toe op de registratie in databanken .....	44
<b>Cyberhaat .....</b>	<b>45</b>
59. Voer de strijd tegen cyberhaat op .....	45
<b>Alternatieve maatregelen en justitiehuisen.....</b>	<b>46</b>
60. Bevorder strafbemiddeling in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven.....	46
<b>Hoven en rechtbanken .....</b>	<b>47</b>
61. Pas het Gerechtelijk Wetboek aan zodat mensen met een hoofdbedekking wegens geloofsovertuiging of medische redenen niet gediscrimineerd worden.....	47
<b>Contact Unia .....</b>	<b>48</b>

# Inleiding

De aanduiding of oprichting van organisaties voor de bevordering van gelijke behandeling (*'equality bodies'*) is een verplichting die uit Europese richtlijnen voortvloeit. De Europese Commissie heeft op 22 juni 2018 een [aanbeveling](#) verspreid over standaarden voor gelijkheidsorganen.

Naast deze verplichting die voortvloeit uit de omzetting van deze richtlijnen in Belgisch recht, wijzen we erop dat de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten Unia in 2011 hebben aangeduid als onafhankelijk mechanisme om de uitvoering van het [VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap](#) te bevorderen, te beschermen en op te volgen (art. 33.2).

Om aan dit internationale kader te voldoen, hebben de verschillende beleidsniveaus op 12 juni 2013 een samenwerkingsakkoord gesloten. Dat ging in op 14 maart 2014 en beoogde de oprichting van één enkele instelling<sup>1</sup>, met name het *Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (Unia)*, die moet voldoen aan de [Principes van Parijs](#).

Het bestaan van een interfederale instelling is een meerwaarde voor de Belgische Staat en voor alle entiteiten.

- Ze is een uniek aanspreekpunt voor melders en slachtoffers van discriminatie.
- Ze is ook het adres waar administraties, beleidsvoerders, media, academici, middenveldorganisaties en sociale partners terecht kunnen. Dit laat toe om adviezen, aanbevelingen, begeleiding, opleidingen enz. te coördineren.
- Ze maakt een transversale visie en analyse van alle beleids- en bevoegdheidsniveaus in het hele land mogelijk, wat de doorstroming van ervaringen en kennis vereenvoudigt en een link tussen de verschillende niveaus legt.
- Ze maakt een coherente aanpak en analyse mogelijk van de maatregelen om discriminatie te bestrijden en gelijkheid te bevorderen, ze kan toezien op de algemene afstemming van het wettelijk kader en op de eenduidige interpretatie van specifieke kwesties.
- Ze respecteert gewestelijke en gemeenschappelijke eigenheden en de verschillende sociaal-economische situaties.
- Ze garandeert een lokale en decentrale aanwezigheid in het land.
- Ze vormt een uniek aanspreekpunt op internationaal niveau.

Door die interfederale identiteit is Unia vandaag in staat om u dit memorandum met aanbevelingen voor te stellen waarin verschillende beschermde criteria en werkingsdomeinen aan bod komen die op de verschillende beleidsniveaus betrekking hebben.

Wij wensen u alvast veel leesplezier.

Els Keytsman en Patrick Charlier

---

<sup>1</sup> In het licht van de bevoegdheden afgeleid uit de richtlijnen 'ras' (2000/43/EG) en 'arbeid' (2000/78/EG). Voor de genderrichtlijnen werd het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen opgericht.



# Gelijke kansen en bestrijding van discriminatie

Het bevorderen van gelijke kansen op formeel en reëel vlak vraagt een *transversale* aanpak over alle geledingen van de samenleving heen. Formele gelijkheid garandeert enkel de gelijkheid in rechte tussen individuen, ongeacht hun onderlinge verschillen. Reële gelijkheid veronderstelt het blootleggen van structurele mechanismen in de samenleving die ongelijkheid en discriminatie in de samenleving bestendigen. Die mechanismen liggen dieper en zijn minder zichtbaar dan de directe ongelijke behandeling door een enkeling of een organisatie.

Verschillende maatschappelijke domeinen hebben invloed op de reële gelijkheid tussen mensen. Zo heeft onderwijs duidelijk impact op het domein tewerkstelling. Daarnaast is er ook een wisselwerking tussen andere domeinen zoals bijv. mobiliteit en toegankelijkheid voor personen met een handicap, toegang tot huisvesting en goederen en diensten.

Die domeinen doorkruisen overigens de politieke bevoegdheden die in België vandaag tussen de federale overheid en de entiteiten zijn verdeeld. Daarom vereist een transversale aanpak een *interfederale* coördinatie. Hier wordt het belang van interfederale actieplannen - die gewoonlijk over specifieke problemen gaan zoals racisme en geweld tegen personen wegens hun seksuele geaardheid - echt duidelijk. Om geloofwaardig te zijn, moeten deze actieplannen wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Ze mogen zich bijvoorbeeld niet beperken tot het inventariseren van wat iedereen doet, er moeten specifieke financiële middelen voor vrijgemaakt worden en ze moeten goed opgevolgd en geëvalueerd worden.

Die transversale aanpak vereist tot slot ook een *intersectionele* analyse van de ongelijkheids- en discriminatieproblematiek. Zo wordt duidelijk hoe de wisselwerking tussen verschillende kenmerken zoals gender, herkomst en sociale achtergrond, leidt tot specifieke discriminerende versterkingen voor personen die aan deze kenmerken beantwoorden. Interfederale actieplannen mogen zich dus niet beperken tot een strikte definitie van de problemen, maar moeten de aandacht op deze intersectionaliteit en op de eventuele onderlinge samenhang vestigen.

## Interfederale actieplannen

### 1. *Bouw eindelijk een Interfederaal actieplan tegen racisme uit*



In 2016 verscheen een studie met de veelzeggende titel *Racisme in België 15 jaar na de Durban verklaring: tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme*<sup>2</sup>. Het engagement van België om een dergelijk plan te ontwikkelen dateert van 2001, toen de *Wereldconferentie ter Bestrijding van Racisme, Rassendiscriminatie, Vreemdelingenhaat en Aanverwante Onverdraagzaamheid* plaatsvond (Durban I).

Ook de jaarverslagen van Unia tonen de grote nood aan een interfederaal actieplan. Discriminatie op basis van raciale criteria is nog steeds een al te courante ervaring voor talrijke burgers.

<sup>2</sup> Door Saïla Ouald Chaib (2016, UGent). Raadpleegbaar op <https://biblio.ugent.be/publication/8069432>.



Unia vraagt de volgende federale, gewestelijke en gemeenschapsregeringen samen een ambitieus en breed gedragen interfederaal actieplan tegen racisme, raciale discriminatie, xenofobie en onverdraagzaamheid te ontwikkelen. Om zo'n plan doeltreffend te maken is overleg met het middenveld nodig, en in het bijzonder met de organisaties die de belangen behartigen van slachtoffers van racisme. Het proces is even belangrijk als het resultaat zelf en alle relevante actoren moeten daarom betrokken worden: overheden, sociale partners, het maatschappelijk middenveld, gerechtelijke actoren, academici enz.

## **2. *Evalueer de Interfederale strategie voor de integratie van Roma***



[De Belgische strategie voor de integratie van Roma](#) dateert van februari 2012. Het regeerakkoord (2014) voorzag een evaluatie en bijstelling van deze strategie maar dit is niet gebeurd. Op Europees niveau verscheen ondertussen de [Tussentijdse evaluatie van het EU-kader voor de nationale strategieën voor integratie van de Roma](#).

De situatie van Roma en in het bijzonder extra kwetsbare subgroepen als Romajongeren en Romavrouwen blijft precair in ons land. De federale en regionale beleidsniveaus hebben onvoldoende aandacht voor deze groep waardoor lokale besturen er vaak alleen voor staan.

Unia vraagt dat de volgende regeringen een evaluatie van het huidige nationale actieplan voor de integratie van Roma uitvoeren en hun beleid afstemmen op de noden die deze evaluatie aan het licht brengt. Een interfederaal actieplan legt best de focus op de hiaten die de huidige aanpak laat ten aanzien van deze specifieke doelgroep. Er is ook nood aan een integrale aanpak van zogenaamde zigeunerhaat.

De thematische vergaderingen van het [Nationaal Roma Platform](#) over onderwijs, tewerkstelling, gezondheid en wonen kunnen hierbij ondersteunend werken.

## **3. *Bouw het Interfederaal actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen uit***



Het huidige [Interfederaal Actieplan ter voorkoming en bestrijding van discriminatie en geweld tegen personen omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of intersekse/DSD-conditie](#) geldt voor de periode 2018-2019. SOGI is een internationale term die steeds meer gebruikt wordt voor deze groep mensen en hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit en -expressie aan te duiden (Sexual Orientation and Gender Identity and Gender Expression).

Unia vraagt dat de volgende regeringen, in navolging van de huidige, een interfederaal actieplan uitwerken dat een beleidsdomein en -niveau overstijgende impact heeft, met bijkomende aandacht voor het lokale niveau en op basis van een evaluatie van het huidige plan.

Het onderzoek naar verbaal en fysiek geweld tegenover holebi's is niet alleen fragmentarisch, maar stilaan ook gedateerd. Daarom vraagt Unia de volgende regeringen om structureel wetenschappelijk

onderzoek te laten verrichten naar verbaal en fysiek geweld tegenover holebi's met bijzondere aandacht voor extra kwetsbare subgroepen (intersectionele benadering).

## Integratie

### *4. Werk aan een inclusieve visie op het onthaal van nieuwkomers in gemeenten*



Unia pleit voor een resoluut inclusieve visie op het onthaal van nieuwkomers. We moeten immers vertrouwen schenken aan iedereen die burger van ons land wil worden. Daarom moeten ze een degelijk statuut krijgen dat hen volledige erkenning en bescherming biedt en dat hun snelle inclusie bevordert in de samenleving die hen opvangt. Unia vraagt de bevoegde ministers om erop toe te zien dat gemeenten meer middelen inzetten voor de opvang van nieuwkomers die op hun grondgebied zijn ingeschreven en hun volledige en transparante informatie bezorgen over hun integratietraject, over de verschillende verblijfsprocedures en over toegang tot de nationaliteit.

Aangezien het volledig afleggen van het integratietraject in veel gevallen een voorwaarde is om toegang tot de nationaliteit te krijgen, moet dit traject voor alle categorieën buitenlanders toegankelijk zijn, ongeacht hun statuut en hun verblijfsduur in België. Unia verlangt daarbij ook dat buitenlanders geen hogere vergoeding moeten betalen dan Belgen die verblijf- en identiteitskaarten aanvragen. Bij het vaststellen van het bedrag moet rekening worden gehouden met de financiële mogelijkheden en voor onvermogenende nieuwkomers moet een vrijstelling gelden.

We wijzen ook op de noodzaak om:

- de procedure voor het gelijkstellen van buitenlandse diploma's te vereenvoudigen en sneller te laten verlopen;
- net als vroeger in de drie gewesten terug te grijpen naar een systeem waarbij iedere kandidaat zijn theoretisch en praktisch rijexamen in de taal van zijn keuze kan afleggen.

## Wettelijk kader en mensenrechten

Het wettelijk kader is een cruciaal element om gelijkheid te bevorderen en om discriminatie te bestrijden. In de volgende legislatuur moeten de federale wetten en de decreten en ordonnanties van de verschillende entiteiten worden herzien op basis van de evaluaties van die verschillende wetteksten.

Er moet daarbij gestreefd worden naar een maximale coherentie tussen de federale wetten en de decreten en ordonnanties, want ze beogen allemaal hetzelfde: de burger beschermen. Grote verschillen tussen deze niveaus zouden in die optiek dan ook erg onlogisch en moeilijk te verantwoorden zijn.

Dezelfde coherentie moet op nationaal niveau worden nagestreefd tussen de verschillende instanties die voor de bescherming van grondrechten bevoegd zijn.

### Herziening van de Grondwet

#### *5. Herzie artikel 10 van de Grondwet om statutaire betrekkingen voor iedereen toegankelijk te maken*



Artikel 10 van de Grondwet bepaalt dat alleen Belgen toegang tot civiele en militaire banen hebben, met uitzondering van specifieke gevallen die in een wet kunnen worden vastgelegd. Unia raadt aan om de regel om te keren, wat een aanpassing van de Grondwet vereist: statutaire betrekkingen moeten voor iedereen toegankelijk zijn, op bepaalde uitzonderingen na (zoals functies die gepaard gaan met het uitoefenen van openbare macht).<sup>3</sup> Die aanpassing leidt tot meer gelijkheid voor burgers die in België verblijven, ongeacht of het Belgen of buitenlanders zijn. Ze dringt zich des te meer op omdat verschillende instellingen en overheidsadministraties nu al meerdere uitzonderingen op de Belgische nationaliteitsvoorwaarde voor toegang tot openbare ambten hebben ingevoerd, zoals een uitzondering voor burgers van de Europese Unie. Dit leidt ertoe dat uitzonderingen op de regel veel vaker voorkomen dan dat de regel zelf wordt toegepast.

#### *6. Herzie artikel 150 van de Grondwet zodat alle haatspraak volgens dezelfde procedure wordt behandeld*



Slachtoffers van haatspraak begrijpen niet waarom vandaag alleen racistische en xenofobe haatspraak voor de correctionele rechtbank kunnen worden behandeld, terwijl bijvoorbeeld homofobe en islamofobe persmisdrijven door een assisenjury moeten worden beoordeeld. In de praktijk leidt dit onderscheid tot feitelijke straffeloosheid voor andere dan racistische of xenofobe persmisdrijven.

---

<sup>3</sup> [Statutaire jobs bij de overheid en nationaliteit: voor een herziening van artikel 10 van de Grondwet, www.unia.be.](http://www.unia.be)

Verschillende aspecten maken het onderscheid dat in artikel 150 van de Grondwet wordt gemaakt, problematisch:

- de ruime interpretatie van het begrip persmisdrijf waartoe volgens het Hof van Cassatie ook de digitale verspreiding behoort;
- de mogelijkheid om op te treden tegen beeldmateriaal;
- de rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens die bekrachtigt dat niet-rationale discriminatie (op grond van bijvoorbeeld seksuele geaardheid) even ernstig is als raciale discriminatie.<sup>4</sup>

De inzet van deze herziening is des te belangrijker omdat ze ook cyberhaat betreft: haatboodschappen verspreid via de sociale media.

## Evaluatie van antidiscriminatiewetten, -decreten en -ordonnanties

### *7. Voer de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten uit*



Het [eerste evaluatieverslag van de expertencommissie over de antidiscriminatiewetten](#) werd in februari 2017 besproken in de Kamer en enkele beleidsinitiatieven zijn al aangekondigd op basis van dit rapport.

De antidiscriminatiewetten voorzien dat de expertencommissie bij de opstelling van haar evaluatie eerst Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) raadpleegt. Unia legde haar eigen [evaluatie](#)<sup>5</sup> voor, gebaseerd op haar dagelijkse ervaring met die wetgeving. Deze evaluatie bevat 27 verschillende aanbevelingen om de pertinentie en de handhaving van de federale antidiscriminatiewetgeving te verbeteren. Unia werd in februari 2018 eveneens gehoord door een parlementscommissie.

De expertencommissie werkt nog tot 2021 verder aan haar definitieve rapport. Unia vraagt aan de regering om de werking van deze commissie maximaal te faciliteren en de bevindingen uit het eindrapport te integreren in haar wetgevend- en beleidswerk. Los van dit eindrapport hoeven we echter niet tot 2021 te wachten om de aanbevelingen van de expertencommissie, Unia en het IGVM in de praktijk te brengen.

### *8. Evalueer de wetgeving van gewesten en gemeenschappen*



Net als de federale wetgeving zijn de antidiscriminatiewetgevingen van gewesten en gemeenschappen na evaluatie ook voor verbetering vatbaar.

---

<sup>4</sup> [Persvrijheid en haatmisdrijven: voor een parlementair debat over artikel 150 van de Grondwet](https://www.unia.be), <https://www.unia.be>.

<sup>5</sup> Unia, Evaluatie van de Antidiscriminatie- en Antiracismewet (2017), <https://www.unia.be>.

In het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** is de antidiscriminatiewetgeving verspreid over verschillende ordonnanties die op specifieke gewestelijke bevoegdheden betrekking hebben: werk, gewestelijke overheidsdiensten, plaatselijke overheidsdiensten, goederen en diensten, huisvesting enz. Unia raadt aan om de antidiscriminatiemaatregelen van het gewest in hun totaliteit te evalueren en vervolgens een algemene kaderordonnantie goed te keuren. Die geldt dan voor alle bevoegdheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en staat garant voor de globale coherentie die nu ontbreekt.

Ook het **Vlaams Gelijkekansendecreet** moet onder de loep genomen worden. Daarbij is het van belang om het Vlaams Gelijkekansenbeleid, dat de [Open Coördinatie Methode, via het Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan](#) hanteert, te onderzoeken. Die methode geeft de minister van Gelijke Kansen een coördinerende rol in het beleid. In de praktijk legt dit veel administratief werk bij de ambtelijke *Commissie Gelijke Kansen* en komt de meerwaarde van deze werkwijze – die ligt in een transversale en integrale werking – onvoldoende tot zijn recht.

Daarnaast is het ook noodzakelijk om te bekijken rond welke criteria het Vlaams decreet werkt. Niet alle criteria uit het decreet zijn in werking gesteld, wat betekent dat rond de raciale criteria niet gewerkt wordt vanuit een gelijke kansen-perspectief. De criteria worden wel in het Integratiebeleid opgenomen, maar het is duidelijk dat dit een andere insteek kent. Bovendien is de coördinatie tussen het Integratie- en het Gelijkekansenbeleidsplan niet evident. Ook het aantal dossiers dat op basis van het decreet voor de rechter komt, verdient in een evaluatie aandacht.

In het **Waals Gewest** vraagt Unia de regering om de procedures strikt toe te passen voor de periodieke follow-up en evaluatie, zoals vastgelegd in het [decreet](#) van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en zijn wijzigingsdecreten. Het Waals Gewest is onlangs met een herziening van dit decreet gestart, onder andere om er een discriminatiecriterium aan toe te voegen: "de gezinssamenstelling". Wanneer een entiteit haar antidiscriminatiewetgeving wijzigt, vraagt Unia om overleg met de andere bevoegdheidsniveaus te organiseren om tegenstrijdigheden te vermijden in de verschillende wetgevingen die in ons land van kracht zijn.

In 2017 heeft Unia op vraag van de **Duitstalige Gemeenschap** een [aanbeveling](#) geformuleerd over haar [decreet van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie](#). Dit advies stipt aandachtspunten bij de decreettekst aan en gaat na of die aan internationale en nationale normen beantwoordt. Unia vraagt de toekomstige regering van de Duitstalige Gemeenschap om zich hierop te baseren om de tekst te verbeteren.

Hoewel de **Franse Gemeenschap** plannen heeft om haar antidiscriminatiewetgeving binnenkort te herzien, vraagt Unia om de evaluatiemodaliteiten in acht te nemen die in het [decreet](#) zijn vastgelegd. Dat voorziet in de oprichting van een expertencommissie dat om de vijf jaar een verslag aan het parlement voorlegt.

Unia vraagt de Franse Gemeenschap ook om gevolg te geven aan de vraag van het VN-Comité<sup>6</sup> om in de Franse Gemeenschap een Adviesraad voor personen met een handicap op te richten.

---

<sup>6</sup> [VN-deskundigencomité inzake de Rechten van Personen met een Handicap](#), 2014, § 9 en 10, p.2.

## Bescherming van de mensenrechten

### 9. Richt een Nationaal mensenrechteninstituut op volgens de Principes van Parijs



België heeft al een reeks federale, gewestelijke, gemeenschappelijke of interfederale instellingen met een statuut, een mandaat en bevoegdheden die gedeeltelijk overeenkomen met die van een Nationaal mensenrechteninstituut, maar het heeft nog geen instituut als dusdanig. VN-organisaties raden België echter al jaren herhaaldelijk aan om een dergelijk instituut op te richten.

Sinds 1999 hebben opeenvolgende regeringen de oprichting van zo'n instituut op hun werkprogramma staan.<sup>7</sup> België herhaalde deze belofte in 2011 en 2016 zelfs formeel voor de *VN-Mensenrechtenraad* en deed dat opnieuw namens de minister van Justitie [op 27 maart 2015 in zijn Verklaring van Brussel](#).<sup>8</sup> De minister werkt intussen samen met de staatssecretaris voor Gelijke Kansen aan plannen voor een onafhankelijk nationaal mensenrechteninstituut. De oprichting van een federaal instituut is aangekondigd voor 2019, voor het einde van de legislatuur.<sup>9</sup>

Unia werd onlangs door de *Internationale alliantie van mensenrechteninstellingen (GANHRI)* als nationale mensenrechteninstelling met status B erkend.<sup>10</sup> Ter herinnering: tot 2014 - het jaar van de opsplitsing in Unia en Myria - was het voormalige Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding erkend als mensenrechteninstelling met status B.

In 2011 werd Unia ook aangeduid als onafhankelijke instantie belast met de opvolging van de toepassing van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.<sup>11</sup> De aanduiding van een dergelijke instantie is voor de verdragsluitende staat een verplichting die uit artikel 33.2 voortvloeit.

Als voor het einde van de legislatuur geen nationaal mensenrechteninstituut wordt opgericht, moeten de volgende regeringen en parlementen deze oude belofte waarmaken.

---

Zie ook: Unia, [De evaluatie van België door het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap: een chronologie](#), [www.unia.be](http://www.unia.be).

<sup>7</sup> *Regeerakkoord van 10 juli 2003*: "Zoals de meeste van onze buurlanden, en zoals de Raad van Europa en de Verenigde Naties dat aanbevelen, zal de regering een Commissie voor de rechten van de mens oprichten en zal die regelmatig raadplegen." *Regeerakkoord van 1 december 2011*: "Om onze internationale verbintenissen na te leven moet er, in overleg met de Gemeenschappen en de Gewesten, een nationale mensenrechtencommissie worden opgericht. Zij zal met de bestaande instellingen rekening houden." *Regeerakkoord van 10 oktober 2014*: "Conform onze internationale engagementen, zal een nationaal mensenrechtenmechanisme worden opgericht."

<sup>8</sup> [Brede consensus over 'Verklaring van Brussel'](#), 23/11/2015, <https://justice.belgium.be>.

<sup>9</sup> [La Libre.be, 1/7/2015](#)

<sup>10</sup> [Unia internationaal erkend als nationaal mensenrechteninstituut](#), [www.unia.be](http://www.unia.be).

<sup>11</sup> Zie [www.unia.be](http://www.unia.be), *VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap*.

Voor Unia en Myria moet een nationaal mensenrechteninstituut de volgende kenmerken hebben:

- rechtspersoonlijkheid;
- eigen middelen en personeel;
- interfederaal statuut door een samenwerkingsakkoord tussen alle entiteiten;
- voldoen aan de Principes van Parijs (mandaat, structuur enz.) zodat het met een status A kan worden erkend;
- rekening houden met de bestaande instellingen die qua statuut en mandaat deels voor mensenrechten<sup>12</sup> verantwoordelijk zijn en hen bij dit instituut betrekken;
- oprichting van het instituut gebeurt in overleg met het maatschappelijk middenveld.

Wat de structuur van het mensenrechteninstituut betreft, zijn Unia en Myria voorstander van het behoud en de consolidering van de bestaande instellingen omdat die leidt tot meer zichtbaarheid en contact met burgers en specifieke doelgroepen. Bovendien blijven hun deskundigheid en specifieke methodes zo behouden. Een dergelijk instituut komt ook tegemoet aan de uitdaging dat instanties van verschillende beleidsniveaus er op een gelijkwaardige manier aan kunnen participeren.

Het mandaat, het statuut en de bevoegdheden van al deze mensenrechteninstellingen moeten helemaal worden erkend. Dit moet gepaard gaan met de oprichting van een mechanisme dat de acties van deze instellingen moet coördineren voor die aspecten die tot de opdracht van een nationaal mensenrechteninstituut behoren. Een dergelijk mechanisme treedt op internationaal vlak op als de spreekbuis van de verschillende instellingen (VN-comités, Raad voor de Rechten van de Mens enz.).

## Europese richtlijn goederen en diensten

### *10. Keur de Europese richtlijn goederen en diensten goed*



Op 2 juli 2008 stelde de Europese Commissie een nieuwe antidiscriminatie-richtlijn voor: de *richtlijn goederen en diensten*. Het was de bedoeling om Europese burgers beter te beschermen tegen discriminatie op grond van leeftijd, een handicap, geloof of overtuiging en seksuele geaardheid op het vlak van sociale bescherming, gezondheidszorg, onderwijs, huisvesting en de toegang tot goederen en diensten in het algemeen. Momenteel is er enkel een Europese richtlijn die op het vlak van werk en beroepsopleidingen voor deze vier discriminatiegronden bescherming biedt, wat ruimschoots onvoldoende is.

Intussen zijn we tien jaar verder en is deze richtlijn nog steeds niet goedgekeurd. Die goedkeuring zou de lidstaten nochtans dwingen om waar nodig hun wetgeving bij te stellen en om meer bescherming tegen discriminatie te bieden. Hoewel het Belgisch wettelijk kader een van de meest vooruitstrevende is (19 beschermde criteria, ook op het vlak van goederen en diensten), zou de ratificering van deze richtlijn het mogelijk maken om ook op deze vlakken een beroep te doen op het Hof van Justitie van de Europese Unie.

---

<sup>12</sup> Vandaag maken ze deel uit van het *Mensenrechtenplatform*.

## Werk

Telkens opnieuw bevestigen enerzijds het aantal meldingen en dossiers bij Unia, en anderzijds studies zoals de [Diversiteitsbarometer Werk \(2012\)](#) en de [Socio-economische Monitoring \(2017\)](#), dat sommige groepen problemen (blijven) ondervinden op de arbeidsmarkt: personen met een handicap, ouderen, personen met een migratieachtergrond... Een effectief antidiscriminatiebeleid kan voor hen het verschil maken tussen het hebben van een job, of niet.

De voorbije legislatuur namen verschillende parlementen resoluties aan om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. In opvolging daarvan zagen we op verschillende niveaus wetgevende initiatieven, bijvoorbeeld rond praktijktesten en positieve actie. Het komt er in de komende jaren op aan om die regelgeving uit te voeren en te evalueren. Monitoring zal daarbij een belangrijke rol krijgen.

Unia vraagt aan de verschillende regeringen om werk te maken van een tweesporenbeleid: preventie en sensibilisering enerzijds, controle en handhaving anderzijds. In dit hoofdstuk leggen we de focus dus niet enkel op het bestrijden van discriminatie. Doortastende controle en handhaving zijn heel belangrijk, maar mogen niet het enige luik van het beleid zijn. Daarom leggen we evengoed de nadruk op preventie van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen.

## Preventiebeleid

### *11. Ondersteun en stimuleer sectoren en bedrijven bij het uitwerken van een preventiebeleid*



Unia formuleert aanbevelingen vanuit de filosofie dat voorkomen beter is dan genezen. Preventie van discriminatie wordt dé uitdaging voor de komende vijf jaar. De antidiscriminatiewetgeving beperkt zich momenteel hoofdzakelijk tot een discriminatieverbod en rechtsbeschermingsmaatregelen. Er bestaat echter nog geen uitdrukkelijke wettelijke basis die werkgevers aanspoort om werk te maken van een preventiebeleid. Afspraken tussen de sociale partners om discriminatie te voorkomen bieden nochtans de kans om (vermeende) discriminatieprocessen in een vroeger stadium te detecteren en er intern op een gepaste wijze op te reageren. Volgens Unia ligt de verantwoordelijkheid hiervoor in de eerste plaats bij de sectoren. Het is aan de sociale partners binnen de sectoren om sectorale gedragscodes, positieve acties of diversiteitsplannen uit te werken. De ministers van Werk op de verschillende bestuursniveaus hebben hier een stimulerende, zo nodig dwingende rol in te spelen. Dat kan door financiering resultaatsafhankelijk te maken, naar het voorbeeld van de [Vlaamse sectorconvenants](#).

Unia vraagt ook dat er een nieuw hoofdstuk over de preventie van discriminatie wordt opgenomen in de federale Welzijnswet van 4 augustus 1996. Discriminatie is een specifiek risico dat afzonderlijk aan bod dient te komen bij de wettelijk verplichte risicoanalyses en preventieplannen inzake welzijn op het werk, zonder dat dit een disproportionele administratieve last voor de onderneming betekent. De engagementen van de sociale partners vullen dan het wettelijke discriminatieverbod aan met



maatregelen en gedragsregels om discriminatie te voorkomen. In de Vlaamse sectorconvenants is dit reeds een verplicht onderdeel, en we zien daardoor dat meer en meer sectoren daar werk van maken. Het is daarbij natuurlijk van groot belang dat die maatregelen en gedragsregels voldoende concreet zijn, en niet louter voornemens op papier blijven. Ook hier ligt een taak voor de volgende minister van Werk: maak van deze codes echt effectieve instrumenten in de strijd tegen discriminatie.

Een concreet startpunt voor zo'n preventiebeleid kan de [quick scan non-discriminatie](#) zijn. Unia toont op [www.ediv.be](#) een grondig uitgewerkt voorbeeld van zo'n *quick scan*. Daarmee kunnen bedrijven snel te weten komen of ze, wat non-discriminatie betreft, op de goede weg zijn. De *quick scan* is een document voor zelfevaluatie voor personeelsdiensten, preventieadviseurs, enz. Het dient om lacunes in het beleid op te sporen, kan als nulmeting worden gebruikt en biedt pistes aan om het non-discriminatiebeleid efficiënt te integreren in de dagelijkse werking.

Werk maken van diversiteitsplannen, met daarin aandacht voor positieve acties, blijft ook een belangrijk onderdeel van een preventiebeleid. In Brussel is er via Actiris ondersteuning voor bedrijven die diversiteitsplannen willen uitwerken. In Vlaanderen is tijdens de vorige legislatuur de ondersteuning voor loopbaan- en diversiteitsplannen geschrapt, veel expertise is hierdoor verloren gegaan. Vandaag kunnen bedrijven een subsidie aanvragen via de KMO-portefeuille, maar Unia stelt vast dat dit ontoereikend is. De intensieve begeleiding en opvolging bij de loopbaan- en diversiteitsplannen betekende een grote meerwaarde voor het slagen van die plannen. Die begeleiding wordt vandaag gemist. De verschillende overheden moeten een antwoord formuleren op de vraag naar ondersteuning voor diversiteitsbeleid binnen de bedrijven. Ook voor de overheden zelf is het van groot belang dat zij grondige diversiteitsplannen uitwerken, met bindende streefcijfers waaraan sancties verbonden kunnen worden.

De federale regering heeft een [koninklijk besluit](#) uitgewerkt om positieve acties mogelijk te maken en in verschillende gewesten waren positieve acties al mogelijk. De regeringen moeten sociale partners ondersteunen om positieve acties uit te werken en daarbij aandacht hebben voor de groepen op de arbeidsmarkt die het moeilijk hebben. Op het niveau van de sectoren moeten streefcijfers uitgewerkt worden voor de verschillende kansengroepen. De ministers van Werk moeten hier proactief een rol in opnemen door bijvoorbeeld middelen en begeleiding te voorzien voor bedrijven die positieve actieplannen willen uitwerken. De goede praktijken die zo ontwikkeld worden kunnen dan verder gedeeld en verspreid worden.

Een essentieel onderdeel van het preventiebeleid is monitoring: wat is de situatie vandaag in de sectoren, bedrijven en overheidsinstellingen, en hoe evolueert die situatie onder invloed van het gevoerde arbeidsmarkt- en diversiteitsbeleid. Steeds meer bedrijven, sectoren en overheden willen hun personeelssamenstelling monitoren. Het is dus belangrijk dat zij daartoe de data kunnen aanvragen, met transparante en toegankelijke procedures en duidelijkheid over de in acht te nemen privacyregelgeving.

Vandaag bestaat dankzij een samenwerking tussen Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg al een [Socio-economische Monitoring](#), die de Belgische arbeidsmarkt in kaart brengt volgens origine en migratieachtergrond, gender en leeftijd. Sectoren en overheden erkennen dit als een referentie-instrument en gaan er al mee aan de slag.

Unia vraagt dat de overheidsdiensten die pertinente data leveren, zoals bijvoorbeeld het *Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming*, hun dienstverlening aan sectoren, overheden en bedrijven kunnen uitbreiden en versterken m.b.t. monitoring van diversiteit.

## Handhaving

### 12. Gebruik datamining voor gerichte controles en voer ze uit



In lijn met de parlementaire resoluties rond discriminatie, pleit Unia zoals eerder al aangegeven voor een tweesporenbeleid waarbij preventie en handhaving elkaar aanvullen en versterken. De arbeidsinspectiediensten hebben daarvoor een verandering nodig: van een in hoofdzaak reactief, meldingsgericht toezicht – waardoor structurele vormen van discriminatie buiten beeld blijven – naar gerichte controles op basis van onder andere statistische ‘knipperlichten’<sup>13</sup>.

In haar [aanbeveling over de rol van de arbeidsinspectie](#)<sup>14</sup> stelt Unia voor om aan de hand van objectieve data structurele discriminatiepraktijken te detecteren. De inspectiediensten moeten kunnen beschikken over geaggregeerde en bewerkte data uit diverse overheidsdatabanken (zogenaamde ‘datamining’ en ‘datamatching’). Het zijn data die nog grotendeels onderbenut blijven voor discriminatiebestrijding, maar wel al ontsloten worden voor de strijd tegen sociale fraude.

Datamining biedt de inspectie een zicht op welke discriminatiefenomenen zich in welke sectoren, overheidsdiensten, organisaties of bedrijven afspelen op basis van wettelijk beschermde persoonskenmerken. Een bijkomend voordeel is dat de inspectie op deze wijze zicht krijgt op – al dan niet bewuste – discriminatiepraktijken doorheen de verschillende fases van de arbeidsbetrekking, fenomenen die anders onzichtbaar blijven. Bovendien kan ze haar controles in hoofdzaak beperken tot de overheidsdiensten, organisaties of bedrijven waar er objectieve aanwijzingen van mogelijks discriminatoire praktijken zijn (wanneer de knipperlichten oplichten). De inspectie kan hierbij een remediërende aanpak hanteren, door bijvoorbeeld voorstellen te doen om discriminerende aanwervingsprocedures bij te sturen.

Unia pleit ervoor om op alle beleidsniveaus concrete beleidsinitiatieven te nemen, alsook de nodige middelen vrij te maken om deze datamining te ontwikkelen en te financieren. Zo kan bijv. federaal er een geautomatiseerde data-analyse gebeuren op basis van gegevens uit de *Kruispuntbank Sociale Zekerheid*. Op regionaal niveau kunnen er bijv. data uitgewisseld worden tussen de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten en gewestelijke werkgelegenheidsinspectie over sterk afwijkende statistieken op het vlak van arbeidsbemiddeling of de doorstroom naar vast werk na beroepsopleiding, in het kader van beroepskeuzevoorlichting of bij werkgelegenheidsbevorderende overheidsmaatregelen. Unia heeft concrete plannen om op korte termijn een verkennend onderzoek uit te voeren naar het inzetten van datamining voor bovenstaande doeleinden.

<sup>13</sup> Zie Unia, [Aanbeveling 165 van 31 maart 2017 : Opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de federale arbeidsinspectie](#), [www.unia.be](http://www.unia.be), p.10

<sup>14</sup> *Ibid.*

### 13. Gebruik en evalueer de nieuwe inspectiebevoegdheden voor praktijktesten



Op de [federale](#) en [Brussels gewestelijke](#) bestuursniveaus zijn de afgelopen legislatuur initiatieven genomen om de arbeidsinspectie bevoegd te maken om praktijktesten uit te voeren. Voor Unia is dit een belangrijk signaal: de tijd van het taboe rond praktijktesten is voorbij, stilaan geraakt iedereen ervan overtuigd dat de arbeidsinspectie een cruciale rol te spelen heeft in het handhaven van de strijd tegen discriminatie. Op dit moment worden de eerste testen voorbereid en uitgevoerd. De eerste ervaringen met dit systeem zijn belangrijk om te evalueren en te verbeteren.

Bij de evaluatie van de bestaande regelgeving op federaal niveau en in Brussel, en voor de invoering ervan in het Vlaamse en Waalse Gewest is het volgens Unia belangrijk stil te staan bij het feit of deze regelgeving het voor de inspectie mogelijk maakt gerichte, proactieve controles uit te voeren, zonder daarbij afhankelijk te blijven van meldingen.

Datamining is hierbij een nuttig instrument. Het afhankelijk maken van meldingen, de vereiste toelating van de arbeidsauditeur, de mogelijkheid tot testen beperken tot strafrechtelijk gesanctioneerde vormen van discriminatie (namelijk raciale en genderdiscriminatie) ... het zijn voorwaarden die vandaag ingebouwd zijn en die Unia graag in de evaluatie opgenomen ziet.

De auditoraten voelen zich momenteel juridisch soms onzeker om toelating te geven voor een test per telefoon of via plaatsbezoek (met eventueel een geluidsopname). Het systeem lijkt ook onvoldoende soepel om snel aangewend te worden in het kader van een lopende sollicitatieprocedure. Unia vraagt om in een gemeenschappelijke omzendbrief van het College van Procureurs-Generaal en de ministers van Justitie en Werk uniforme criteria uit te werken en praktische richtlijnen aan de auditoraten te geven die deze juridische onzekerheden wegnemen. Unia vraagt ook de federale wettelijke regeling aan te passen indien blijkt dat de voormelde hinderpalen bij de praktische toepassing van de *testings* blijven bestaan.

De Brusselse ordonnantie is dus in werking, maar ook hier lijken de inspectiediensten nog te zeer afhankelijk van discriminatiemeldingen in plaats van datamining. In Vlaanderen zou er een systeem van zelfregulering opgezet worden, analoog aan dat van de interim- en dienstenchequesector, maar daarmee is nog maar weinig vooruitgang geboekt. Unia vraagt daarom de bevoegdheden van de Vlaamse inspectie uit te breiden om praktijktesten naar Brussels voorbeeld mogelijk te maken. Dit zal een performante zelfregulering door de sectoren stimuleren. Ook voor Wallonië vraagt Unia om een analoge regeling als in het Brusselse gewest uit te werken.

Meer in het algemeen wil Unia, zoals voorzien in de [omzendbrief COL-13/2013](#), 'betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven', de prioriteiten bepalen per gerechtelijk arrondissement. Unia benadrukt dat de voornoemde 'datamining' en 'richtlijnen voor *mystery shopping*' nodig zijn om dit opsporings- en vervolgingsbeleid te ontwikkelen. De arbeidsauditoraten zouden vanuit het College van Procureurs-Generaal en de ministers van Justitie en/of Werk meer gestimuleerd moeten worden om – naar het voorbeeld van de strijd tegen sociale fraude – een coördinerende rol op te nemen tussen de regionale en federale arbeidsinspectiediensten, sociale inspectiediensten, politie en openbaar ministerie.

## Tewerkstelling van personen met een handicap

### *14. Roep een interministeriële conferentie over de tewerkstelling van personen met een handicap samen*



De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in België bedraagt 23%. Dat blijkt uit [de Enquête naar de arbeidskrachten 2016](#) die werd uitgevoerd bij mensen tussen 15 en 64 jaar die omwille van een handicap, een aandoening of een langdurige ziekte ernstig beperkt worden in hun dagelijkse activiteiten. Ter vergelijking: voor de totale groep mensen tussen 15 en 64-jaar is die tewerkstellingsgraad 62%.

Unia vraagt daarom een interministeriële conferentie te organiseren over de tewerkstelling van personen met een handicap die structurele oplossingen moet uitwerken om hieraan te verhelpen. Daarnaast moet er een ambitieus en transversaal actieplan komen om werkloosheidsvallen ongedaan te maken en moet de begeleiding van personen met een handicap naar en bij regulier werk worden verbeterd. Werkgevers, opleidingsverstrekkers, arbeidsbemiddelingsdiensten en uitzendkantoren moeten hierbij ook herinnerd worden aan hun plicht om redelijke aanpassingen door te voeren.

### *15. Vergemakkelijk de re-integratie van langdurig zieke werknemers*



Het koninklijk besluit van 28 oktober 2016 legt het kader vast om re-integratietrajecten voor de tewerkstelling van langdurig zieken uit te werken. Het is daarbij de bedoeling om de re-integratie van deze personen, die hun werk permanent of tijdelijk niet ten volle kunnen uitoefenen, aan te moedigen.

Meldingen bij Unia wijzen uit dat de maatregel echter lacunes bevat omdat hij vaak leidt tot het ontslag van de werknemer in kwestie en niet tot het aanbieden van aangepast werk. Unia vraagt daarom om in overleg met verenigingen die personen met een handicap en langdurig zieken vertegenwoordigen, deze wetgeving te evalueren.

## Overheden als werkgevers

### *16. Neem positieve actiemaatregelen bij overheidsadministraties*



Omdat het belangrijk is dat overheden een afspiegeling zijn van de diversiteit in de samenleving, vraagt Unia aan de overheden om (meer) positieve actiemaatregelen in te voeren. Die moeten als doel hebben om het vastgestelde onevenwicht bij ondervetegenwoordigde groepen (personen met een handicap, personen van buitenlandse herkomst, 45-plussers enz.) weg te werken. De publieke sector wordt daarbij gevraagd om een kalender voor die acties binnen hun diensten op te stellen, gekoppeld aan ambitieuze doelstellingen. Op federaal niveau zal hiervoor eerst nog een apart koninklijk besluit uitgewerkt moeten worden.

### ***17. Voer een monitoring van het overheidsperoneel uit en ga over tot zelftesten***



Verschillende overheden hebben al monitoringinstrumenten voor hun personeel of zijn van plan om die in te voeren (federale overheid, Vlaamse overheid, Brussels Hoofdstedelijk Gewest enz.). Deze tools helpen om belemmeringen in kaart te brengen die verhinderen dat bepaalde categorieën toegang hebben tot functies in de publieke sector. Die tools laten daarnaast ook toe om hier maatregelen tegen te treffen.

Unia raadt aan om deze monitoringpraktijk te veralgemenen met uniforme meetvariabelen die toelaten om algemene diagnoses te stellen. Bijkomend vraagt Unia publieke organisaties om *zelftesten* te ontwikkelen om op gezette tijdstippen na te gaan of hun wervingsdiensten neutraal en objectief werken.

### ***18. Herbekijk de wervings- en onthaalmodaliteiten voor personen met een handicap bij overheidsdiensten***



Overheden halen de becijferde doelstellingen voor de tewerkstelling van personen met een handicap niet. Ambtenaren met een handicap ervaren nog te vaak moeilijkheden om de nodige redelijke aanpassingen te bekomen.

Daarom raadt Unia aan om een centraal fonds op te richten dat overheidsdiensten financiële middelen en expertise voor redelijke aanpassingen ter beschikking moet stellen zoals dit al in de Vlaamse administratie het geval is.

Unia stelt ook voor om de wervingsprocedures en -modaliteiten bij overheidsdiensten te herzien. Ondanks de vele inspanningen en doorgevoerde maatregelen, blijft het huidige wervingssysteem van SELOR voor een aantal personen met een handicap onaangepast.

### ***19. Neem antidiscriminatieclausules in overheidsopdrachten op***



Mogen ondernemingen die discrimineren van overheidsgeld genieten? Om dit te vermijden, vraagt Unia de regeringen om een strikt wettelijk kader goed te keuren om antidiscriminatieclausules in overheidsopdrachten op te nemen, net zoals er eerder al sociale en milieuclausules in werden opgenomen. De overheden worden ook uitgenodigd om de quick-scanzelfevaluatietool ter beschikking van ondernemingen te stellen zodat ze hun diversiteits- en antidiscriminatiebeleid kunnen evalueren.<sup>15</sup>

### ***20. Zorg ervoor dat OCMW's die personen met een artikel 60-contract tewerkstellen, zich aan de wet houden***



<sup>15</sup> Zie ook op [www.ediv.be](http://www.ediv.be), [Quick Scan Non-discriminatie](#).

OCMW's kunnen mensen die gedurende een bepaalde tijd moeten werken om opnieuw in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering of om meer werkervaring op te doen, werk aanbieden of zelf als werkgever optreden. Een werkloze die in aanmerking komt voor een artikel 60-contract, kan ter beschikking worden gesteld van een ander OCMW, gemeenten of andere partners. Huishoudelijke reglementen van verschillende OCMW's verbieden hun personeel echter om religieuze symbolen te dragen, meestal in naam van de neutraliteit van overheidsdiensten.

Unia stelt vast dat sommige OCMW's deze regel ook toepassen op personen die in aanmerking komen voor artikel 60, ook al staan die bij het uitoefenen van hun taken niet in contact met het publiek of worden ze tewerkgesteld in organisaties waar het dragen van religieuze symbolen is toegestaan.

Uit rechtspraak en de wetgeving over OCMW's blijkt dat het toezicht op de prestaties van gedetacheerde werknemers moet gebeuren op basis van het arbeidsreglement van de werkgever aan wie de werknemer ter beschikking is gesteld. Daarom vraagt Unia dat de volgende federale regering alle OCMW's eraan herinnert dat een dergelijk verbod onwettig is (omdat het discrimineert en indruist tegen de godsdienstvrijheid), met name volgens de parlementaire voorbereidingen op de wet van 8 juli 1976.<sup>16</sup>

## ***21. Haal personen met een handicap of langdurige ziekte uit het koppenbeleid***



Unia dringt er bij de nieuwe Vlaamse regering op aan om personen met een handicap of langdurige ziekte uit het koppenbeleid te halen, zoals uiteengezet in haar [aanbeveling nr. 143 van juni 2016](#). Het beleid om het Vlaams overheids personeel te tellen in aantallen ('koppen') en niet meer in voltijds equivalenten is nadelig voor al wie nood heeft aan deeltijds werk. Omdat ze voltijds meetellen maar niet voltijds werken, zorgt het koppenbeleid vandaag voor extra druk op de collega's en het management van die personen, wat uiteindelijk hun (re-)integratie remt.

Intussen worden personen met een handicap die aangeworven worden via een voorbehouden betrekking niet meer als "kop" geteld, maar dat gaat om een heel beperkt aantal personen. Voor personeelsleden die gebruik maken van rendementsondersteuning en/of het werk deeltijds hervatten na een langdurige afwezigheid, blijft dit beleid een indirecte discriminatie. Unia raadt de Vlaamse overheid aan om deze personen die regelmatig afwezig zijn of deeltijds werken wegens hun handicap of chronische ziekte, ook deeltijds mee te tellen in de personeelsaantallen.

---

<sup>16</sup> Zie ook op [www.ediv.be](http://www.ediv.be), [Analyse van het neutraliteitsbeginsel](#)

## Strijd tegen sociale dumping

### *22. Voer op Europees niveau nieuwe regels in over de detachering van werknemers en de strijd tegen sociale dumping en zet die in Belgisch recht om*



In maart 2018 werd een compromis bereikt om Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, te wijzigen. Het compromis werd op 29 mei door het Europees Parlement geaccepteerd.

De wijziging is bedoeld om sociale dumping aan te pakken door middel van betere loonvoorwaarden voor gedetacheerde werknemers en de vermindering van de loonconcurrentie tussen ondernemingen. Die aanpassingen worden echter pas van kracht wanneer de lidstaten de eigenlijke inhoud van het beginselakkoord goedkeuren en ze deze nieuwe regels in nationale wetten hebben omgezet.

Unia vraagt de Belgische afgevaardigden bij de Unie om de herziening van de detacheringsregels goed te keuren. Na aanpassing van de richtlijn moet België de richtlijn dan in nationale wetgeving omzetten.

### *23. Zet richtlijn over vrij verkeer van EU werknemers om en financier Unia en Myria om hun nieuwe taken te kunnen uitvoeren*



België moest Richtlijn 2014/54/EU, die een einde wil maken aan de struikelblokken voor het vrij verkeer van EU-werknemers en hun familieleden, voor 21 mei 2016 omzetten. Daarnaast moest ook een einde worden gemaakt aan discriminatie op grond van nationaliteit, en dit in verschillende domeinen zoals werk, onderwijs, huisvesting, fiscaliteit en sociale voordelen.

Om dit te bereiken, voorziet de richtlijn in de oprichting of aanduiding van een of meer onafhankelijke instanties om gelijke behandeling te bevorderen en EU-werknemers te steunen. Unia (voor kwesties die onder de bevoegdheid van de gewesten en gemeenschappen vallen) en Myria (voor kwesties die onder de bevoegdheid van de federale overheid vallen) werden als referentie-instanties aangeduid.

Unia en Myria vragen de Belgische overheden om deze richtlijn nauwgezet om te zetten en om de beide aangeduide raadgevende instanties op een voldoende en duurzame manier te financieren zodat ze hun nieuwe taken kunnen vervullen.

## Werkloosheidsuitkeringen

### *24. Onderzoek de impact van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen voor het invoeren van de maatregel.*



In 2012 nam de federale regering het initiatief om de werkloosheidsuitkeringen degressief te maken in de tijd. Die degressiviteit werd in 2018 nog versterkt. De achterliggende idee is dat werklozen zo worden aangezet om actiever werk te zoeken en om sneller op een werkaanbieding in te gaan.

Volgens verschillende deskundigen is het echter helemaal niet zeker dat de maatregel het verwachte effect oplevert.<sup>17</sup> Ze dringen erop aan om de kwestie eerst grondig te onderzoeken, vooraleer maatregelen te nemen die een aanzienlijke impact op het leven van heel wat mensen hebben. Ze verwijzen ook naar de discriminatie waar langdurig werklozen nu al het slachtoffer van zijn in vergelijking met niet-werkloze werkzoekenden of personen die nog maar kort werkloos zijn.

Het *Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting* vestigt van zijn kant de aandacht op de impact van de degressiviteit op de bestaansonzekerheid en op het zoeken naar werk.<sup>18</sup> Voor mensen die al in een uitermate onzekere situatie verkeren, wordt het nog moeilijker om zich volledig toe te leggen op het zoeken naar werk.

Unia verwijst naar de groepen die structureel worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt zoals werknemers van buitenlandse herkomst, 45-plussers en andere groepen die oververtegenwoordigd zijn in de statistieken over langdurige werkloosheid.<sup>19</sup> Die structurele discriminatie dreigt door de degressiemaatregelen nog toe te nemen. Unia vraagt daarom een grondige analyse van de impact op die groepen vanuit een intersectionele invalshoek, waarbij minstens de categorieën gender, leeftijd, maatschappelijke positie, handicap en herkomst worden gekruist.

---

<sup>17</sup> Verschenen in *Le Soir* en *De Standaard* op 24/09/2018.

<sup>18</sup> Literatuurlijst van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting: [De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen in België: impact op de armoede](http://www.armoedebestrijding.be/), <http://www.armoedebestrijding.be/>

<sup>19</sup> [Socio-economische monitoring 2017](http://www.unia.be/), [www.unia.be](http://www.unia.be/), meer bepaald p. 75 en 83-84.



## Huisvesting

Een geschikte woning hebben die aan je behoeften is aangepast, is bepalend voor alle andere aspecten van je leven en die de deur naar de belangrijkste sociale rechten opent. Door discriminatie én het schrijnende tekort aan sociale woningen ondervinden veel mensen echter problemen om een woning te vinden die binnen hun mogelijkheden vallen.<sup>20</sup>

In 2017 werden personen op het vlak van huisvesting vooral gediscrimineerd wegens de aard van hun inkomsten, hun etnische of nationale afstamming of hun handicap.

Door de regionalisering van de huurwetgeving werd in Wallonië en in Brussel wel vooruitgang geboekt in de strijd tegen discriminatie. Toch blijft het erg moeilijk voor slachtoffers van discriminerend gedrag om de feiten aan te tonen. Dit maakt elke vorm van schadeloosstelling moeilijk of zelfs onmogelijk.

Het schrijnend tekort aan publieke en sociale woningen in heel België, benadeelt de meest kwetsbare gezinnen nog meer. Vaak zijn de goedkoopste woningen op de particuliere huurmarkt voor hen het enige alternatief. Deze zijn ondanks hun vaak erg slechte staat, beduidend duurder. Het aanbod aan publieke woningen voor de meeste kwetsbare gezinnen moet volgens Unia dus dringend worden uitgebreid, vooral voor eenouder- en kroostrijke gezinnen en voor personen met een handicap.

Om de huisvestingssector beter te laten functioneren, kunnen nog andere tools worden ingezet. We denken bijvoorbeeld aan de oprichting van een centraal huurwaarborgfonds, paritaire huurcommissies en aparte huisvestingsloketten in de gemeenten. Die kunnen dan onder toezicht van de gewesten zorgen voor een betere toegang tot informatie en voor de begeleiding van kandidaat-huurders.

## Privéwoningen

### *25. Breid de bevoegdheden van de gewestelijke huisvestingsinspectiediensten uit*



Vandaag is het uitermate moeilijk om discriminatie bij de toegang tot privéwoningen aan te tonen. Daarom zijn dringend nieuwe instrumenten nodig om gevallen van discriminatie op te sporen en om bewijzen te verzamelen.

Unia stelt daarom voor om de taken van de gewestelijke huisvestingsinspectiediensten uit te breiden zodat ze na een individuele klacht over discriminatie, een onderzoek kunnen voeren, praktijktesten kunnen doorvoeren en financiële sancties kunnen opleggen indien de discriminatie bewezen is. Dit alles naar analogie met het ontwerp van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

---

<sup>20</sup> [Diversiteitsbarometer-Huisvesting](http://www.unia.be), www.unia.be.

## **26. Geef Vlaanderen en Wallonië de tools om discriminatie bij vastgoedmakelaars op te sporen**



Uit de testen die Unia in het kader van haar Diversiteitsbarometer-Huisvesting<sup>21</sup> uitvoerde, bleek dat een groot aantal makelaars de kandidaturen van 'vreemdelingen' (42 %) of 'werklozen' (61 %) afwees op verzoek tot discriminatie van eigenaars. Slechts enkelen weigerden expliciet om in te gaan op het verzoek.

Unia raadt daarom de gewesten aan om in overleg met de academische wereld en met Unia zelf, regelmatig testen in de vastgoedsector door te voeren, zoals dit al het geval is in Gent en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

## **27. Richt een centraal huurwaarborgfonds op**



Wanneer de kandidaat-huurder een woning huurt, moet hij het equivalent van twee maanden huur als huurwaarborg op een bankrekening vastzetten. Wanneer een bank dit bedrag moet voorschieten aan de kandidaat-huurder, dan wordt het bedrag verhoogd naar een equivalent van drie maanden huur. De kandidaat kan in plaats van een bank ook een beroep doen op het OCMW, maar aan die optie zijn ook moeilijkheden verbonden omdat eigenaars dikwijls huurders weigeren die bijstand krijgen van het OCMW. Voor gezinnen met een laag inkomen is de samenstelling van de huurwaarborg soms een hindernissenparcours.

Unia vraagt daarom om een centraal huurwaarborgfonds op te richten waarop alle huurders een beroep kunnen doen. Het voordeel hiervan is dat alle huurders gelijk worden behandeld, ongeacht hun middelen en de aard van hun inkomsten. De invoering van een dergelijke maatregel dringt ook het fenomeen van het niet-gebruik van rechten terug (zoals bijv. bijstand van het OCMW) en heeft zonder twijfel een positieve impact op discriminatie.

## **Publieke huisvesting**

### **28. Verhoog aanzienlijk het aanbod publieke woningen**



We hebben het al eerder vastgesteld: het aanbod publieke en sociale woningen in België is erg laag, gelet op de behoeften in de drie gewesten. Sommige categorieën kwetsbare personen (personen met een handicap, mensen met een sociale uitkering, eenouder- en kroostrijke gezinnen enz.) hebben geen andere oplossing dan zich tot de veel duurdere particuliere huurmarkt te wenden.

Unia vraagt de gewestelijke overheden dan ook hun doelstellingen voor het bouwen en renoveren van publieke en sociale woningen aanzienlijk te verhogen. Ze moeten strikt op die doelgroep van kwetsbare personen focussen en daarbij ook bijzondere aandacht besteden aan hun noden en behoeften (aangepaste woningen, kleine en grote woningen).

<sup>21</sup> [Diversiteitsbarometer-Huisvesting](http://www.unia.be), www.unia.be.

### ***29. Zet voldoende middelen in voor sociale huisvesting voor de meest dringende situaties***



Hoewel de drie gewesten al grote inspanningen hebben geleverd om het toewijzen van sociale woningen transparanter en beter te laten verlopen, stellen we vast dat bepaalde toewijzingscomités (bepaalde gemeentebedrijven) te willekeurig te werk gaan. Terwijl er toch een groot onevenwicht is tussen vraag en aanbod van sociale woningen, wat leidt tot langere wachttijden voor je er een krijgt toegewezen.

Unia vraagt de gewesten om de inspanningen door te zetten om tot meer harmonie en transparantie in de sociale huisvestingssector te komen. Tegelijk moet het toewijzen evenwichtiger verlopen zodat gezinnen die het sociaal het moeilijkst hebben, vlotter toegang hebben tot een sociale woning.

### ***30. Perk mistoestanden door de maatregel 'Wonen in eigen streek' (WIES) in***



De maatregel 'Wonen in eigen streek' (WIES) wil minder welstellende gezinnen de mogelijkheid bieden om te blijven wonen in gemeenten waar de woningmarkt fors onder druk staat en om hun uitzetting te voorkomen. Ondanks de lovenswaardige doelstelling brengt deze maatregel in de praktijk risico's met zich mee voor mistoestanden op het vlak van bewegingsvrijheid en vrijheid van vestiging, wat aanleiding kan geven tot indirecte discriminatie op grond van herkomst, vermogen of taal.

Unia vraagt daarom de met WIES nagestreefde doelstellingen op een andere manier te realiseren of om de invoering ervan strikt te monitoren om eventuele discriminatie te vermijden.

### ***31. Pas in Wallonië de toewijzingsregels van sociale woningen aan voor personen met een handicap***



De reglementering betreffende de toewijzing van sociale woningen in Wallonië bepaalt dat een kandidaat-huurder zes maanden kan worden geschrapt wanneer hij een voorgestelde woning tweemaal weigert. Hoewel er een verhaalrecht bestaat, vormen deze toewijzingsregels een probleem voor personen met een handicap. De dreiging van een eventuele schrapping dwingt bepaalde kandidaten om een woning te aanvaarden, ook al is die niet op hun behoeften afgestemd.

Unia vraagt daarom aan de wet een bepaling toe te voegen die kandidaat-huurders met een handicap tegen die afwijzing beschermt wanneer ze een onaangepaste woning weigeren.

### ***32. Begeleid de overdracht van de sociale huisvestingsbevoegdheid van het Waals Gewest naar de Duitstalige Gemeenschap.***



Zorg via monitoring dat de overdracht van de bevoegdheid voor sociale huisvesting van het Waals Gewest naar de Duitstalige Gemeenschap geen nefaste gevolgen heeft voor gebruikers, in het bijzonder voor wat de toegankelijkheidsvoorwaarden betreft.

## Woonwagengewoners

### **33. Breid in de drie gewesten het aantal opvangterreinen voor woonwagengewoners uit**



Woonwagengewoners hebben een eigen culturele identiteit die bescherming verdient. In verschillende Europeesrechtelijke verdragen werden bepalingen over hun recht op wonen vastgelegd. De overheid heeft daardoor de verplichting om voor voldoende standplaatsen te zorgen voor woonwagengewoners.

België kreeg herhaaldelijk opmerkingen van het *Committee on the Elimination of Racial Discrimination* (CERD), het *European Economic and Social Committee* (EESC) en de *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI)<sup>22</sup>.

Unia beveelt daarom de gewesten aan om actie te ondernemen door:

- Voldoende publieke terreinen voor residentiële plaatsen te creëren
- Privéterreinen te legaliseren en te faciliteren door stedenbouwkundige voorschriften af te stemmen
- Voldoende doortrekkersterreinen te creëren
- Een rem te zetten op gedwongen uitdrijvingen
- Degelijke informatie en communicatie over rechten en plichten te verzekeren.

Specifiek voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vraagt Unia wanneer gemeenten geen beroep doen op de middelen die het gewest ter beschikking stelt om duurzame verblijfsterreinen in te richten en te beheren, dat het gewest de gemeenten verplicht om een klein verblijfsterrein in te richten en/of om zelf rechtstreeks te zorgen voor de inrichting en het beheer van dergelijke terreinen. Want het gewest heeft de financiële en institutionele middelen om dit te doen.<sup>23</sup>

### **34. Verbeter het aanbod van diensten die in een referentieadres kunnen voorzien, waaronder de OCMW's**



Personen die in een mobiele woning verblijven, kunnen ingeschreven worden door de gemeente waar die persoon een referentieadres heeft bij een natuurlijk persoon of bij een rechtspersoon. De mogelijkheid van een referentieadres bij een rechtspersoon werd gecreëerd om het voor rondtrekkende bevolkingsgroepen beter mogelijk te maken om zich in te schrijven in het bevolkingsregister.

<sup>22</sup> Zie bijvoorbeeld: [Voor een structurele oplossing van het gebrek aan staanplaatsen voor woonwagengewoners in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest](#), [www.unia.be](http://www.unia.be).

<sup>23</sup> Zie ook: [Brussels woonwagengebeleid zet weinig zoden aan de dijk](#), [www.unia.be](http://www.unia.be).

Unia stelt vast dat het voor woonwagenbewoners moeilijk blijft om zich in te schrijven op een referentieadres. Er blijken immers onvoldoende rechtspersonen te zijn die een referentieadres willen geven. Dit vormt een ernstige inbreuk op de fundamentele rechten van personen die niet ingeschreven raken in het bevolkingsregister.

Zowel het *Committee on the Elimination of Racial Discrimination* (CERD) als het *European Economic and Social Committee* (EESC) wezen België al op de noodzaak om de toegang tot het bevolkingsregister voor woonwagenbewoners te faciliteren.

Unia adviseert daarom ook OCMW's de bevoegdheid te geven om een referentieadres aan te bieden aan woonwagenbewoners. Dit ligt in de lijn van de maatschappelijke opdracht van OCMW's. Er is immers een grote nood aan referentieadressen mét sociale ondersteuning.

### ***35. Erken 'woonwagens' in het Waals Gewest en pas stedenbouwkundige voorschriften aan***



Het Waals Gewest moet het voorbeeld van het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk gewest volgen en woonwagens juridisch als woonmogelijkheid erkennen. Die erkenning is immers wat de hiervoor vermelde internationale organisaties vragen. Hiervoor moet de *Waalse Huisvestingscode* worden hervormd voor wat betreft de definitie en de normen op het gebied van bewoonbaarheid.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Zie ook: [Initiatiefadvies over het voorontwerp van het Waals decreet betreffende het onthaal van woonwagenbewoners](#), [www.unia.be](http://www.unia.be).

## Onderwijs

De drie onderwijssystemen in België leveren aan de top leerlingen die in internationale vergelijkingen goed presteren. Toch toont vergelijkend onderzoek zoals PISA<sup>25</sup> aan dat de spreidstand tussen de leerlingen die goed presteren en zij die slecht presteren gemiddeld groter is dan in andere OESO-landen. Het is bovendien zorgwekkend dat leerlingen met een lage socio-economische status of leerlingen van een vreemde herkomst veel vaker slecht presteren, in vergelijking met andere landen.

De [Diversiteitsbarometer Onderwijs](#)<sup>26</sup> geeft hiervoor enkele verklaringen. Zo geven leerkrachten aan dat ze zich te weinig gesteund voelen om de diversiteit in hun klas te beheren. Het gaat hierbij zowel om LGBTI-leerlingen en leerlingen met een handicap, als om leerlingen die in armoede opgroeien of leerlingen van vreemde herkomst. Daarnaast zijn niet alle leerkrachten in het secundair onderwijs zich bewust van de impact van de stereotiepe beeldvorming die ze hebben over leerlingen die in armoede opgroeien of leerlingen van vreemde herkomst. Dat heeft mogelijk impact op de oriënteringsadviezen die ze geven.

De onderwijssystemen in België slagen er dus niet in om voor alle leerlingen dezelfde hoogstaande onderwijskwaliteit te garanderen. Toch is het mogelijk, als we de kaart trekken van inclusief onderwijs, om alle kinderen dezelfde kansen te bieden zonder aan onderwijskwaliteit in te boeten. Daarin is aandacht voor alle leerlingen, zonder dat ze hun herkomst, handicap, geartheid of socio-economische achtergrond aan de schoolpoort moeten achterlaten. Dit vergt een allesomvattend hervormingsproces zodat het omgaan met diversiteit centraal komt te staan in de leerinhoud, de leermethodes, de structuren en de onderwijsstrategieën.

Inclusief onderwijs realiseren is een doelstelling op lange termijn. Dergelijke ingrijpende wijzigingen vereisen reflectie en overleg op alle niveaus om te komen tot een visie, een strategie en een plan van aanpak.

Unia ziet vier cruciale hefboomen om deze transitie te realiseren:

- Aandacht voor diversiteit in de lerarenopleiding versterken
- Segregatie in het onderwijs bestrijden
- Van oriëntering een echte positieve keuze maken voor alle leerlingen
- Pesterijen ernstig nemen en zorgen voor een goede sfeer in de klas.

Unia herinnert in het licht van de discussies over de inschrijvingsprocedures in de verschillende gemeenschappen aan haar wens voor echt transparante en voorspelbare regels die voor iedereen bevattelijk zijn, die voorzien in een verhaalmogelijkheid en die regelmatig worden geëvalueerd. Het nemen van dergelijke maatregelen komt de sociale mix ten goede en laat toe om segregatie, die in Belgische scholen bijzonder schrijnend is, te bestrijden.

---

<sup>25</sup> <http://www.oecd.org/pisa/>

<sup>26</sup> Beschikbaar op [www.unia.be](http://www.unia.be).

## Lerarenopleiding

### *36. Geef diversiteit een centrale plaats in de lerarenopleiding*



Unia pleit voor leerkrachten die inclusief onderwijs waar kunnen maken. Dit betekent dat zowel in de basisopleiding als in bijscholingen de omgang met diversiteit een centrale plaats moet krijgen.

Uit de Diversiteitsbarometer Onderwijs<sup>27</sup> blijkt dat ook leerkrachten zélf vragende partij zijn om meer ondersteuning te krijgen. Ze hebben de tijd en de ruimte nodig om zich te professionaliseren in de omgang met leerlingen van diverse herkomst, leerlingen met een handicap of LGBTI-leerlingen. Dit betekent in eerste instantie dat leerkrachten bewust moeten worden van hun eigen stereotiepe denkbeelden. Vervolgens moeten leerkrachten van bij hun opleiding bewust leren omgaan met de diversiteit in hun klas. Diversiteit mag geen apart onderdeel van de lerarenopleiding zijn, maar een constante doorheen die opleiding. Enkel zo kunnen leerkrachten zonder handelingsverlegenheid en zonder deficit-denken alle leerlingen benaderen.

De beste garantie voor kwalitatief onderwijs ligt in het opleiden van leerkrachten om inclusief onderwijs waar te maken. Sterker nog, de meeste aanbevelingen die we verder formuleren, zullen pas volledig tot hun recht komen indien alle leerkrachten de nodige competenties kunnen ontwikkelen. Dit vraagt geen aanpassing van het leerplan, wel een aanpassing van de benadering van diversiteit door de lerarenopleiders.

## Segregatie in het onderwijs

We zien twee vormen van segregatie in het onderwijs:

- Etnische segregatie en segregatie op grond van de socio-economische status in het ASO, TSO en BSO.
- Segregatie van personen met en zonder handicap in regulier en buitengewoon onderwijs.

### *37. Optimaliseer de inclusie van leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs*



In Vlaanderen was het M-decreet een belangrijke eerste stap, maar enkele werkingsprincipes ervan moeten correcter uitgevoerd worden:

- Het ondersteuningsmodel moet geoptimaliseerd worden: er is nood aan voldoende ondersteuningscapaciteit, expertise en budgetten.
- Een monitoringsysteem moet de voortgang en de kwaliteit van inclusie systematisch, regelmatig en op transparante wijze opvolgen en de ouders hierbij betrekken.
- De onderwijsinspectie moet consequent en grondig de kwaliteit van basis- en verhoogde zorg kunnen nagaan.

---

<sup>27</sup> [Diversiteitsbarometer Onderwijs \(2018\)](#), [www.unia.be](http://www.unia.be).



Unia raadt **de Franse Gemeenschap** aan om zo snel mogelijk structurele maatregelen voor alle leerlingen te nemen en voor leerlingen met een handicap in het bijzonder, zoals:

- Scholen en lessen moeten voor iedereen toegankelijk zijn door meer bepaald een gedifferentieerde aanpak te veralgemenen (leerlingen leren niet allemaal op dezelfde manier of even snel).
- De doelstellingen van het gemeenschappelijke curriculum moeten aangepast kunnen worden.
- Er moet werk worden gemaakt van territoriale ondersteuningspolen of van een ander systeem om leerlingen en personeel te ondersteunen.
- De scheidingschotten tussen het buitengewoon en het gewoon onderwijs moeten opgeheven worden zodat beide systemen dicht bij elkaar staan.
- Leerkrachten moeten meer ondersteuning krijgen en beter opgeleid worden om met diversiteit in de klas om te gaan.

Unia adviseert ook om redelijke aanpassingen collegiaal en creatief te benaderen, met oog voor de rechten van leerlingen met een handicap. Het nieuwe [decreet van 7 december 2017](#) dat het doorvoeren van deze aanpassingen in het leerplichtonderwijs regelt, moet worden geëvalueerd en geamendeerd (het laat immers niet toe om het curriculum aan te passen). Daarnaast moeten alle betrokkenen duidelijke en precieze informatie krijgen om onzekerheden in de praktijk en rechtsonzekerheid te voorkomen.

**Voor de Duitstalige Gemeenschap** vraagt Unia de toekomstige regering om haar inspanningen voor een inclusief onderwijs in de zin van het VN-verdrag voort te zetten en de beide onderwijssystemen - gewoon en buitengewoon - te reorganiseren en tot één systeem te komen. Ook moeten de pedagogische methodes omgevormd worden tot universele methodes (die aan iedereen zijn aangepast). Tot slot moet de nodige ondersteuning gewaarborgd en georganiseerd worden voor leerlingen die deze nodig hebben.

### ***38. Ontwikkel inclusief onderwijs voor kinderen van Roma en woonwagenbewoners***



Er is nog steeds weinig geweten over het schoolbezoek van kinderen van Roma en woonwagenbewoners. Hun precaire leefomstandigheden en vooral hun huisvesting vormen echter ongetwijfeld een grote hinderpaal voor hun schoolbezoek.

Unia vraagt de gemeenschapsoverheden om een inclusief onderwijs te ontwikkelen dat met de specifieke situatie van kinderen van Roma en woonwagenbewoners rekening houdt. Uit projecten en uit de praktijk blijkt dat de beste oplossing een duurzaam voluntaristisch nabijheidsbeleid is waarbij de ouders van deze kinderen worden betrokken alsook tussenpersonen en partnerverenigingen die ze vertrouwen.

### ***39. Zorg voor een betere opvang en onderwijsdoorstroming van nieuwkomers***



In Wallonië rijzen er na zes jaar legitieme vragen of het DASPA-stelsel (stelsel voor het onthaal en de scholarisatie van nieuwkomers) er echt in slaagt om jonge nieuwkomers optimaal in hun schooltraject te oriënteren en te begeleiden. Unia vraagt de Franse Gemeenschap om het DASPA-stelsel te evalueren en de rechtstreeks betrokken onderwijsactoren bij deze evaluatie te betrekken en nodige aanpassingen door te voeren.

Het Vlaamse OKAN-onderwijs (Onthaalklassen voor Anderstalige Nieuwkomers) werd reeds geëvalueerd en bijgestuurd. Toch blijven belangrijke knelpunten bestaan. Om de inclusie van nieuwkomers te bevorderen is er nood aan meer flexibele OKAN-trajecten op maat: trajecten die inzetten op een zo snel mogelijke (deeltijdse) integratie in de klas, met ondersteuning gedurende een langer totaal-traject.

## Studie-oriëntering

### *40. Zorg voor meer transparantie en objectiviteit in deliberatiebeslissingen*



Unia vraagt om het oriënteringsproces te herzien om te komen tot echt positieve keuzeopties voor de leerlingen. Hiervoor moeten nieuwe tools worden ontwikkeld om leerkrachten te helpen bij het delibereren en evalueren van leerlingen.

De beslissing van klassenraden moeten het resultaat zijn van neutrale en objectieve keuzes en mogen niet beïnvloed worden door eventuele vooroordelen en stereotypen van hun leden (op basis van etnische of sociale afkomst of gender). Om meer zekerheid hierover te garanderen is er nood aan meer transparantie in de deliberatiebeslissingen die klassenraden nemen over studievoortgang en over individueel aangepaste curricula voor leerlingen met een leerstoornis.

Verder moeten de onderwijsdoelen in het gemeenschappelijk curriculum duidelijk geformuleerd worden en moeten klassenraden van alle scholen dezelfde minimale onderwijsdoelen toepassen bij hun beslissingen over studievoortgang. Voor kinderen die meer uitdaging nodig hebben, moeten er heldere uitbreidingsdoelen voorzien worden<sup>28</sup>.

### *41. Bied jongeren voldoende tijd om hun studiekeuze te laten rijpen*



Door te voorzien in een brede eerste graad kunnen leerlingen hun studiekeuze laten rijpen om beter rekening te houden met hun motivatie en hun talenten.

In de **Franse Gemeenschap** gaat het principe van de uitbreiding van het gemeenschappelijke traject, dat in het *Pacte pour un enseignement d'excellence* (Pact voor excellentieonderwijs) is opgenomen, de goede richting uit en moet dit bevestigd worden.

---

<sup>28</sup> Zie de nota '[Kwaliteitsvol inclusief onderwijs in het belang van het kind](#)' van het Kinderrechtencommissariaat en Unia.

Bij de modernisering van het secundair onderwijs in het **Vlaamse onderwijs** werd het onderscheid tussen A- en B-stroom behouden. Hierdoor blijft het risico van de watervallogica bestaan. Unia pleit daarom voor een evaluatie van deze modernisering om na te gaan in welke mate ze de gelijke onderwijskansen van alle leerlingen bevordert.

## Pesterijen bestrijden

### *42. Moedig een geïntegreerd pestpreventiebeleid aan*



Unia pleit voor een preventief en integraal antipestbeleid in alle scholen van het basis en het secundair onderwijs. Dit beleid moet zich richten op alle leerlingen en ertoe leiden dat leerlingen die het vandaag moeilijk hebben, zoals LGBT-leerlingen, leerlingen van vreemde herkomst, leerlingen met een handicap of leerlingen die in armoede opgroeien, niet langer gepest worden.

Er moeten specifieke opleidingen georganiseerd worden voor alle actoren uit de onderwijsgemeenschap om meer aandacht te hebben voor de specifieke pestproblematiek van deze leerlingen. Een pestbeleid dient te voorzien in individuele en collectieve vormen van bemiddeling enerzijds, en anderzijds in sancties voor discriminatoir gedrag van zowel medeleerlingen als leerkrachten.

## Hoger onderwijs en volwassenenonderwijs

### *43. Maak het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs inclusiever*



Unia raadt aan om de bestaande decreten in lijn met de rechten van studenten met een handicap toe te passen, zoals vastgelegd in de antidiscriminatiewetgeving en in het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

Daarnaast vraagt Unia om in de centrale begroting middelen ter beschikking te stellen om redelijke aanpassingen door te voeren. De verschillende regeringen moeten immers de toegankelijkheid van gebouwen waarborgen zodat studenten vrij hun studiekeuzes kunnen bepalen en hierin niet gedwarsboemd worden door ontoegankelijke leslokalen.

### *44. Laat toe dat studenten hoger onderwijs en volwassenenonderwijs in de Franse Gemeenschap tekenen van geloofs- of levensovertuiging dragen*



Unia vraagt de minister om hierover een omzendbrief naar de Franstalige hogescholen en instellingen voor volwassenenonderwijs te sturen. Die omzendbrief moet herinneren dat een verbod aan volwassen studenten op het dragen van religieuze symbolen in hun schoolreglementen, volgens

de huidige antidiscriminatiewetgeving, niet in verhouding staat tot de noodzaak om gelijke toegang tot het onderwijs te waarborgen.<sup>29</sup>

## Data en onderzoek

### *45. Verfijn de analysemogelijkheden voor het onderwijs in de drie gemeenschappen*



De Diversiteitsbarometer Onderwijs<sup>30</sup> van Unia wijst op de moeilijkheden waarmee onderzoekers worden geconfronteerd bij het onderzoeken van evoluties die zich voltrekken op het vlak van diversiteit in het onderwijs.

Unia vraagt om een grondige analyse van diversiteit en socio-economische segregatie in het onderwijs. Vooral in de Duitstalige Gemeenschap moeten bepaalde variabelen worden verfijnd en de data, waarover onderzoekers nu beschikken, worden aangevuld om een volledig en objectief beeld van de ontwikkelingen in de scholen te kunnen schetsen.

---

<sup>29</sup> [Dragen van religieuze symbolen en huishoudelijk reglement: hoger onderwijs en volwassenenonderwijs in de Franse Gemeenschap](http://www.unia.be), [www.unia.be](http://www.unia.be).

<sup>30</sup> [Diversiteitsbarometer Onderwijs \(2018\)](http://www.unia.be), [www.unia.be](http://www.unia.be).

# Toegang tot diensten en gezondheidszorg

## Gezondheidszorg

De sector van de gezondheidszorg staat voor meerdere maatschappelijke uitdagingen zoals de toegenomen diversiteit bij gebruikers en bij het verzorgend personeel. Die veranderingen vragen nieuwe maatregelen om hierop een afdoend antwoord te bieden.

Enkele maatschappelijke uitdagingen opelijst:

- diversiteit van patiënten (herkomst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid enz.) en van personeel;
- almaar oudere bevolking;
- opduiken van nieuwe, aan ouderdom gerelateerde ziekten;
- technische evoluties, onder meer de intrede van digitale toepassingen in zorgstructuren;
- omdenken van zorgparcours om het aanbod te verbeteren en alternatieven voor de traditionele hospitalisatie te kunnen aanbieden (ontwikkeling ambulante geneeskunde, thuiszorg, optimalisering van de kosten enz.).

Tegen deze achtergrond wijst Unia op de noodzaak om een beleid uit te werken dat rekening houdt met alle aspecten van diversiteit qua aanbod van zorgdiensten en opleidingen voor zorgverleners.

### *46. Houd rekening met de diversiteit van doelgroepen in de gezondheidszorg (patiënten/gebruikers/bewoners)*



Het toegangsbeleid tot de gezondheidszorg moet inclusiever worden en meer oog hebben voor het heterogene karakter van de doelgroepen, voor de meeste kwetsbare groepen en voor gelijke behandeling. Daarom vraagt Unia de gezondheidszorgsector om te gaan voor een individuele en narratieve aanpak en om in de verschillende soorten instellingen (ziekenhuizen, rusthuizen enz.) een zorgaanbod uit te werken dat op alle bevolkingsgroepen is afgestemd, ongeacht hun profiel (herkomst, seksuele geaardheid, soort handicap enz.).<sup>31</sup>

Dit kan gebeuren door te zorgen voor meer interculturele bemiddelaars en/of (gebaren)tolken in de instellingen. Er kan ook gedacht worden aan een systeem dat doven toelaat om per e-mail of via een elektronisch formulier een afspraak te maken.

De sector van de rusthuizen moet een groter aantal diensten op het vlak van voeding en vrijetijdsbesteding aanbieden. Ze moet ook bijzondere aandacht besteden aan de kwestie van de begeleiding bij levensbeëindiging. Voor de waardigheid van iedereen is het van het allergrootste belang dat ze hierbij rekening houden met het geloof of de overtuiging van de bewoners.

---

<sup>31</sup> Zie het [Witboek over de toegankelijkheid van de gezondheidszorg in België, 5 prioritair aanbevelingen om ons gezondheidszorgsysteem toegankelijker te maken](#). Opgesteld door het RIZIV in samenwerking met Dokters van de Wereld, 2014.

#### **47. Evalueer de vervanging van het IZOM-samenwerkingsakkoord in de Duitstalige Gemeenschap.**



Dankzij het IZOM-samenwerkingsakkoord (*Integratie zorg op maat*) konden Belgische inwoners uit de provincies Luik en Limburg zich in Duitsland en Nederland laten verzorgen. Ze konden hierbij op soepelere administratieve formaliteiten rekenen. Dit akkoord is op 30 juni 2017 afgelopen. De Duitstalige Gemeenschap heeft intussen een nieuw akkoord afgesloten met als naam de *Ostbelgien-Regelung*. Dit protocol is echter alleen van toepassing op inwoners van de gemeenten Eupen, Kelmis, Lontzen, Raeren, Amel, Büllingen, Burg-Reuland, Bütgenbach, Sankt-Vith, Malmedy, Weismes, Baelen, Blieberg en Welkenraedt voor raadplegingen in Aken, Bitburg-Prüm en Daun. De burgers worden voortaan echter met meer administratie geconfronteerd en moeten in sommige gevallen het geld voor raadplegingen voorschieten.

Unia wil dat de precieze gevolgen van het nieuwe akkoord worden geëvalueerd en in het bijzonder de invloed ervan op de toegang van de betrokkenen tot de gezondheidszorg. Men moet erop toezien dat dit nieuwe akkoord de toegang van bepaalde bevolkingsgroepen tot de gezondheidszorg niet belemmert om redenen die te maken hebben met vermogen, sociale afkomst of taal, want dit zijn criteria die door de antidiscriminatie wetgeving worden beschermd.

#### **48. Verhoog transculturele vaardigheden bij ondersteunend en verzorgend personeel**



Door klinische culturele vaardigheden aan te leren, verhoogt de kwaliteit van de zorg toegediend aan patiënten van buitenlandse herkomst of met een migratieachtergrond en verkleint het risico op ongelijkheid in de kwaliteit van en de toegang tot de zorg. Dergelijke vaardigheden komen bovendien niet alleen patiënten ten goede. Het verzorgend personeel heeft zo ook de mogelijkheid om stil te staan bij zijn praktijk en om de behandeling van alle patiënten te verbeteren.

Unia vraagt daarom de gemeenschapsoverheden om opleidingen in transculturele vaardigheden te integreren in opleidingen van alle professionals in de gezondheidszorg.<sup>32</sup>

#### **49. Bestrijd etnische stratificatie in de welzijns- en gezondheidszorgsector**



Bij laaggekwalificeerde functies (bijv. gezinshelpers, zorgkundigen, huishoudelijke helpers enz.) in de welzijns- en gezondheidszorgsector is er sprake van etnische stratificatie: ze worden meestal door vrouwen van buitenlandse herkomst ingevuld.<sup>33</sup> Deze functies worden gekenmerkt door ongunstige

<sup>32</sup> [Aanbeveling: implementatie van transculturele vaardigheden in de initiële opleiding van professionals in de gezondheidszorg](#)

<sup>33</sup> [Socio-economische monitoring \(2015\), Arbeidsmarkt en origine](#)

sociale dimensies en genieten weinig of geen erkenning. Die situatie illustreert de intersectionaliteitsprocessen binnen onze samenleving waarbij bepaalde mensen gelijktijdig aan meerdere vormen van onderdrukking of discriminatie zijn blootgesteld.

Unia vraagt de verschillende entiteiten om die discriminatie, waarmee de werknemers worden geconfronteerd, te bestrijden en om hun functie te herwaarderen door een betere sociale en financiële erkenning van deze beroepen. Die herwaardering voor deze absoluut noodzakelijke functies, zal de emancipatie van de vrouwen die deze functies invullen, zeker ten goede komen.

## Verzekeringen

### *50.Zorg dat personen met een verhoogd gezondheidsrisico gelijke toegang hebben tot verzekeringsdiensten*



Begin 2015 werd een federale wet van kracht om de toegang van personen met een verhoogd gezondheidsrisico tot een schuldsaldoverzekering te verbeteren. Deze wet, vernoemd naar parlementslid Katrien Partyka, werd onlangs door de Verzekeringscommissie geëvalueerd. Die stelde een evaluatierapport op dat aan de bevoegde federale minister werd bezorgd. Unia stond zeer positief tegenover de invoering van deze wet die zeker een stap in de goede richting is. Toch is de wet voor verbetering vatbaar omdat die nog enkele lacunes vertoont.

Zo raadt Unia aan om voor bepaalde ziektebeelden de mogelijkheid van een 'recht om te worden vergeten' in de wet op te nemen, naar analogie met de Franse wetgeving. Op basis van dit recht is een persoon die een verzekering wil afsluiten, in bepaalde omstandigheden niet langer verplicht om zijn ziekte aan een verzekeraar te melden.

Een andere maatregel, opgenomen in de [Convention AERAS](#) in Frankrijk, is [het referentierooster](#). Dat rooster is bedoeld om de toegang tot krediet te verbeteren van personen die ziek zijn geweest. Op basis van de meest recente en regelmatig bijgewerkte wetenschappelijke gegevens heeft een paritaire werkgroep (verzekeringsartsen, vertegenwoordigers van verenigingen, overheidsinstanties die in de aangehaalde domeinen actief zijn) dit rooster voorgesteld en voor een reeks ziektebeelden de toegangsvoorwaarden tot een verzekering vastgelegd. Ze houdt hierbij onder andere rekening met het stadium van de ziekte, met de behandeling en met het feit of er al dan niet een terugval is. Volgens Unia zou het goed zijn om dit in België toe te passen.

Unia heeft samen met patiënten- en consumentenverenigingen in het kader van de evaluatie van de Partyka-wet de volgende verbeteringen voorgesteld:

- de invoering van een gestandaardiseerde medische vragenlijst, goedgekeurd door de *Gegevensbeschermingsautoriteit* (vroeger Privacycommissie genoemd);
- een verscherping van de verplichting om beslissingen te motiveren voor de verzekeraar en het *Opvolgingsbureau voor de tarifiering schuldsaldoverzekering*;
- permanente ondersteuning van de voorzitter van het Opvolgingsbureau door een medisch expert en een verzekeringsactuaris.

Opmerking: in oktober 2018 heeft de minister van Consumentenzaken aangekondigd dat de verzekeringswetgeving zou worden aangepast<sup>34</sup>.

## Toegang tot goederen en diensten voor personen met een handicap

Je kunnen verplaatsen wanneer je wil, toegang hebben tot publieke en particuliere ruimten wanneer dit nodig is enz. Op het eerste gezicht zijn dit doodgewone handelingen, maar voor heel wat personen blijven die heel wat problemen opleveren.

De toegangsproblematiek tot goederen en diensten treft niet alleen personen met een handicap. Denk maar aan ouderen, vrouwen en kinderen die ook de openbare ruimte benutten. Iedereen moet zich vrij voelen en veilig kunnen gaan en staan waar en wanneer men dat wil. Elke ruimte en de inrichting ervan moet doordacht en aangepast zijn zodat iedereen er gebruik kan van maken, want als je mobiliteit wordt beperkt, kun je niet volwaardig deel uitmaken van de samenleving.

In september 2014 heeft het *VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap* de situatie van personen met een handicap in België geëvalueerd. [In zijn slotopmerkingen](#) hamerde het Comité op de inspanningen die moeten worden geleverd om de toegang van iedereen tot de bebouwde omgeving te verbeteren. We herinneren eraan dat het huidige wetgevende kader over de toegankelijkheid van gebouwen alleen van toepassing is op nieuwe gebouwen of gebouwen die grondig worden gerenoveerd. Maar wat met de aanpassing van de overige gebouwen? Het Comité drong erop aan om inspanningen te leveren om alle gebouwen voor iedereen toegankelijk te maken.

Eind 2017 heeft Unia een studie gemaakt over de toegankelijkheid van Waalse en Vlaamse gemeenten. (Ze had dit in 2015 overigens ook al gedaan [voor de Brusselse gemeenten](#).) Uit de studie bleek dat gemeenten op een heel verschillende manier met toegankelijkheid omspringen. De meeste gemeenten zijn bereid om hun toegankelijkheid te verbeteren, maar anderen erkennen dat ze nog steeds niet weten hoe ze hun inspanningen moeten coördineren.

Tot slot moet er bijzondere aandacht worden besteed aan de huisvesting en begeleiding van personen met een handicap. Men moet de 'volledig institutionele' trend verlaten en durven kiezen voor aangepaste woon- en leefvormen waardoor personen met een handicap niet noodzakelijkerwijs samen worden gebracht en op die manier geïsoleerd leven in instellingen.

## Mobiliteit en toegankelijkheid van personen met een handicap

### *51. Verplicht gebouwen en het openbaar vervoer toegankelijk te zijn voor personen met een handicap*



---

<sup>34</sup> Zie [de aankondiging](#).



De toegankelijkheid van gebouwen en het openbaar vervoer blijft nog steeds problematisch voor personen met een handicap. Unia vraagt de overheden om een wettelijk kader goed te keuren om gebouwen en het openbaar vervoer op middellange termijn (maximum 10 tot 15 jaar) toegankelijk te maken. Samen met dit wettelijk kader moet er een actieplan uitgewerkt worden met een jaarplanning en de nodige middelen vrijgemaakt voor alle voorzieningen die publiek toegankelijk zijn.

## ***52. Pas de Europese regels aan om de rechten van reizigers met een handicap te waarborgen***



Unia vraagt om de minimumtermijn voor aanvragen voor bijstand bij het in- en uitstappen in het treinverkeer voor reizigers met een handicap in te korten. Want ondanks de herziening van de Europese [verordening \(EG\)](#) uit 2007 over de rechten en verplichtingen van reizigers in het treinverkeer, werd de bepaling over de kennisgevingstermijn, van minimum 48 uur op voorhand voor bijstands aanvragen, jammer genoeg behouden.

Een andere Europese [verordening uit 2006](#) kent personen met een handicap of met beperkte mobiliteit die per luchtvervoer reizen, een aantal rechten toe. Zo is het voor luchtvaartmaatschappijen verboden om een reservatie of het instappen aan een persoon te weigeren omdat die een handicap heeft of beperkt mobiel is. Er zijn echter bepaalde uitzonderingen en afwijkingen die om veiligheidsredenen gerechtvaardigd zijn.

Unia registreert elk jaar meldingen van personen die niet mochten instappen zonder dat hiervoor een geldige verantwoording werd gegeven.

Unia, de *Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap* en het *European Disability Forum* vragen de Europese Unie om personen met een handicap beter te beschermen door duidelijk aan te geven welke veiligheidsredenen luchtvaartmaatschappijen wel of niet kunnen inroepen om het instappen van personen met een handicap te weigeren. Daarnaast moet ze ook aangeven in welke gevallen personen begeleid moeten zijn.

## **Kwaliteitsvolle leef- en woonomstandigheden voor personen met een handicap**

### ***53. De-institutionaliseer de leef- en woonvormen in de drie gewesten***



Heel wat personen met een handicap kunnen enkel in instellingen terecht, ook al willen en kunnen ze zelfstandiger leven. Personen die wel erg op andere personen zijn aangewezen, zijn dan weer dringend op zoek naar oplossingen voor dag- en/of nachtopvang.

De **Waalse regering** heeft een ontwerpdecreet goedgekeurd om een zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden ('assurance autonomie' - zorgverzekering) in te voeren. Die is tweeledig. Ze dekt tussenkomsten thuis, ongeacht de leeftijd, en geeft 65-plussers met een laag inkomen, die aan autonomie inboeten, recht op een forfaitaire tegemoetkoming, ongeacht waar ze verblijven. De tekst

van de huidige versie waarborgt echter niet dat kwantitatief of kwalitatief tegemoet wordt gekomen aan de behoeften van personen met een handicap.

Unia vraagt daarom om vooraf de behoeften te evalueren van personen die aan autonomie inboeten, om vervolgens het aantal gepresteerde uren waarop de zorgverzekering recht geeft, aan te passen. Bijkomend vraagt Unia om erover na te denken om deze prestaties niet alleen thuis mogelijk te maken, maar uit te breiden naar alle domeinen die tot het levensproject van de persoon behoren (vrije tijd, burgeractiviteiten enz.). Tot slot wijst Unia er ook op dat de financiële duurzaamheid van deze beschikking gewaarborgd moet zijn.

Het PVF-decreet ([Decreet houdende de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap](#)) dat in 2017 in **Vlaanderen** werd ingevoerd, wil personen met een handicap de mogelijkheid bieden om te kiezen waar ze wonen en leven met de nodige omkadering. Heel wat kandidaten hebben echter nog geen gebruik kunnen maken van dit de-institutionaliseringbeleid. Het blijkt vandaag nog steeds gemakkelijker om in een instelling te verblijven dan erbuiten.

Unia vraagt elk gewest een de-institutionaliseringplan uit te werken dat aan de behoeften van personen met een handicap tegemoetkomt en daarbij rekening te houden met de [aanbevelingen](#) van het *VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap* en de vereisten van artikel 19 van het [VN-verdrag \(Zelfstandig wonen en deel uitmaken van de maatschappij\)](#).

Dit plan moet concrete en haalbare alternatieven voor het leven in een instelling formuleren. Om iets te doen aan het (budgettaire) onevenwicht tussen inclusieve maatregelen en maatregelen die gespecialiseerde en institutionele antwoorden versterken, vraagt Unia bijkomende stappen. Die moeten met verschillende formules tegemoetkomen aan de behoeften van personen met een handicap die zelfstandig willen wonen, zonder gescheiden te worden van niet-gehandicapte personen (inclusieprincipe).

## Politie en justitie

De antidiscriminatie- en antiracismewetten bevatten een strafrechtelijk deel met haatmisdrijven en -delicten, haatspraak, negationisme enz. De Belgische Staat bevestigt zo de ernst van deze daden, de noodzaak om de daders te bestraffen en de slachtoffers te beschermen. De toepassing van dit recht hangt echter in grote mate af van de blijvende aandacht van de bevoegde instanties, meer bepaald het gerechtelijk apparaat en de politiediensten. Bovendien moeten deze diensten bij het handhaven van de orde of de veiligheid of bij het gerechtelijk vervolgen er voortdurend op toezien dat ze dit doen zonder burgers te discrimineren.

### Omzendbrief COL 13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven

[De Gemeenschappelijke omzendbrief COL 13/2013 van de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en het College van procureurs-generaal bij de hoven van beroep](#) gaat over "het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht)". Deze omzendbrief is bedoeld om het opsporings- en vervolgingsbeleid uniform te maken voor inbreuken tegen de antidiscriminatie-, gender- en antidiscriminatie wetten, met inbegrip van negationisme.

#### **54. Duid referentieambtenaren aan, leid ze op en leg een gegevenslijst aan**



Op grond van deze omzendbrief moeten politiediensten (ook de federale politie) in hun zone een referentieambtenaar aanduiden. De federale politie en bepaalde politiezones hebben echter nog geen referentieambtenaar. Bovendien zijn de aangeduide ambtenaren vaak onvoldoende opgeleid en beschikken ze niet over een duidelijke functiebeschrijving. Er is ook nog geen lijst met de gegevens van de aangeduide ambtenaren.

In het [Nationaal veiligheidsplan 2016-2019](#) staat nochtans dat "de omzendbrief onder meer voorziet in de aanwijzing van referentieambtenaren van de politie in dat domein in elke politiezone en eerstelijnsseenheden van de federale politie. Lokale politiekorpsen en eerstelijnsdiensten van de federale politie die nog geen referentieambtenaar hebben aangeduid, worden aangespoord om alsnog een referentiepersoon aan te duiden. Iedere referentieambtenaar zal de in dat verband door Unia georganiseerde opleiding volgen."<sup>35</sup>

Unia vraagt de ministers die bevoegd zijn voor het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven er dan ook op toe te zien om:

- een duidelijke functiebeschrijving op te stellen waarin de rol en de taken van de referentieambtenaar precies staan omschreven;
- aan de hand van een specifiek functieprofiel in elke zone (en ook op niveau van de federale politie) een referentieambtenaar aan te duiden;

<sup>35</sup> [Nationaal veiligheidsplan 2016-2019](#), [www.politie.be](http://www.politie.be), p. 60.

- regelmatig opleidingen voor deze ambtenaren te organiseren;
- de gegevens van de referentieambtenaren in een up-to-date register te centraliseren.

### ***55. Verbeter en harmoniseer de registratie en monitoring van haatmisdrijven en discriminatie aan de hand van processen-verbaal***



De toepassing van de omzendbrief heeft een aantal moeilijkheden aan het licht gebracht op het vlak van registratie en statistieken (input). Die zijn te wijten aan de verschillen in registratiesystemen tussen de politiezones en tussen de politie en het parket.

Unia vraagt de volgende federale regering om een uniform monitoringsysteem in te voeren om de statistische gegevens over inbreuken tegen de negationisme-, antiracisme- en antidiscriminatie wetten te analyseren. Unia vraagt ook om de betrouwbaarheid van de registratie-instrumenten van de betrokken 'statistische' diensten van de politie (met inbegrip van het disciplinaire luik) en van het parket te verbeteren.

### ***56. Neem de strijd tegen discriminatie, haatmisdrijven en cyberhaat in het volgende Nationale veiligheidsplan op***



De strijd tegen de "aantasting van de persoonlijke integriteit en discriminatie" is een van de "clusters van veiligheidsfenomenen" opgenomen in het *Nationaal veiligheidsplan 2016-2019*, net als de strijd tegen cybercriminaliteit.<sup>36</sup>

Unia vraagt de federale regering om grondig te evalueren of de doelstellingen in dit huidige plan werden gerealiseerd<sup>37</sup> om deze als leidraad te kunnen gebruiken voor het bepalen van doelstellingen in het volgende plan. De strijd tegen cyberhaat moet worden toegevoegd in het kader van de strijd tegen cybercriminaliteit.

## **Etnische profilering en onrechtmatige politionele selectiviteit**

### ***57. Zoek alternatieven voor etnische profilering***



In de huidige maatschappelijke context, die vol staat van discussies over de strijd tegen illegale immigratie en tegen terrorisme, is de kwestie van politionele selectiviteit nog acuter dan ooit tevoren. Die selectiviteit kan noodzakelijk zijn. Je kunt immers niet altijd iedereen controleren. Ze wordt echter onrechtmatig wanneer de keuze van controles en interventies alleen afhangt van het uiterlijk van individuen:

- hun huidskleur,
- hun etnische afstamming,
- hun geloof

<sup>36</sup> [Nationaal veiligheidsplan 2016-2019](#), [www.politie.be](http://www.politie.be), p. 60, p. 21

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 61

- hun leeftijd.

Dergelijke praktijken doen in de ogen van de bevolking afbreuk aan de legitimiteit en de daadkracht van de politie. Ze leiden bovendien ook tot een zorgwekkende polarisering in de samenleving, waarbij bepaalde burgers of groepen zich niet (langer) herkennen in het optreden van de politie.

Tal van Europese instanties zoals het *Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten*, de *Commissie voor de rechten van de mens van de Verenigde Naties*, het *Europees Hof voor de rechten van de mens* en de *Commissie voor de uitbanning van rassendiscriminatie* hebben zich gekant tegen het discriminerende karakter van bepaalde selectiviteitspraktijken zoals etnische profilering. Unia sluit zich hierbij aan en bekijkt de problematiek ruimer door aanbevelingen te formuleren die tot structurele veranderingen moeten leiden wat betreft etnische profilering:

- Politieagenten op het terrein moeten beter gewapend worden om de vertrouwensband met de bevolking in stand te houden of te versterken. Het politiewezen moet duidelijker vastleggen wanneer en waarom controles worden gehouden en hoe tussenkomsten van de ordediensten moeten verlopen. De hiërarchie moet hiervoor duidelijke richtlijnen uitvaardigen en initiatieven steunen om meer inzicht te verwerven in het fenomeen in de praktijk (sommige politiezones of werkgroepen zijn al bezig met onderzoek hiernaar).
- *Community policing* - gemeenschapsgerichte politieaanpak - is bijzonder belangrijk om de contacten tussen de politie, de bevolking en maatschappelijke groepen te bevorderen. Unia wil een zinvolle dialoog opstarten tussen minderheidsgroepen en de politiediensten om op een structurele en echt doelgerichte manier banden tussen de gemeenschappen en de ordediensten te smeden.
- Unia vraagt om gevolg te geven aan de aanbeveling van het *VN-Comité tegen Foltering*. Dat wil gepaste maatregelen om burgers meer mogelijkheden te bieden om klachten neer te leggen tegen politieagenten die onrechtmatig te werk gaan of die in strijd met de wet handelen. Transparantere klachtenprocedures en de follow-up ervan moeten ervoor zorgen dat de rol van de ordediensten beter wordt gewettigd.

## Antiterroristische maatregelen

### *58. Zie toe op de registratie in databanken*



Bij de registratie van personen in databanken wegens vermoedelijke banden met terroristische activiteiten, vraagt Unia om erop toe te zien dat de rechten van de verdediging gevrijwaard blijven, en in het bijzonder het recht op een daadwerkelijk rechtsmiddel. Dit alles uiteraard zonder afbreuk te doen aan de veiligheidseisen.

Na de aanslagen in Brussel stellen we sinds enkele jaren een stijging vast van het aantal geregistreerde personen voor vermoedelijke banden met terroristische activiteiten. Volgens een krantenartikel uit april 2017,<sup>38</sup> dat door heel wat andere media werd overgenomen, gaat het om 18.884 personen in 2017, tegenover 1875 in 2010. Die personen worden niet rechtstreeks op de hoogte gebracht van die registratie, maar vernemen dit soms toevallig (tijdens een politiecontrole bijvoorbeeld). De reden voor de registratie wordt niet aan de personen meegedeeld en ze beschikken over heel weinig middelen om de redenen hiervoor te laten controleren. Het huidige monitoringorgaan is weinig transparant.<sup>39</sup> Het is ook moeilijk om te achterhalen hoelang iemands gegevens in dergelijke databanken worden bewaard. De registratie van deze personen heeft ook gevolgen. Zo geldt voor hen een verbod om naar bepaalde landen te reizen (bijv. Turkije en de Verenigde Staten), worden ze vaker gecontroleerd en mogen ze bepaalde gevoelige functies niet uitoefenen. Unia krijgt regelmatig vragen van personen over de intrekking van of de weigering om veiligheidsattesten, -machtigingen of -adviezen af te leveren. In een reeks gevoelige sectoren (luchthavens, kerncentrales, leger, politie, bewakingsdiensten enz.) moet iedereen immers een 'veiligheidsscreening' ondergaan voor hij/zij in dienst kan worden genomen.

Unia heeft er vanzelfsprekend geen bezwaar tegen dat maatregelen - zoals het registreren van personen - worden genomen om de herhaling van terroristische daden te voorkomen. Het gebrek aan transparantie over de redenen hiervoor en mogelijkheden om hiertegen te protesteren, is echter problematisch wat de rechten van de verdediging en het recht op een daadwerkelijk rechtsmiddel betreft. Daarom moet nu worden nagedacht over het opzetten van een objectief toezicht op deze registratie zodat veiligheidseisen en grondrechten beter met elkaar in overeenstemming zijn.

## Cyberhaat

### 59. Voer de strijd tegen cyberhaat op



[Online haatspraak](#) is een apart misdrijf dat als zodanig in verschillende Europese en Belgische wetteksten is vastgelegd. We stellen echter in de praktijk vast dat de strijd tegen cyberhaat relatief weinig vermag tegen de uitspattingen op het internet. Los van de enorme hoeveelheid haatboodschappen kunnen verschillende redenen worden aangehaald om die tekortkoming te verklaren. Zo zijn een aantal Belgische wettelijke bepalingen ontoereikend (zie hiervoor de aanbeveling om artikel 150 van de Grondwet te herzien). De vervolgingsinstanties moeten ook over meer technische en menselijke middelen kunnen beschikken.

Unia spoort de federale regering aan om te gaan voor een preventie- en vervolgingsbeleid met rechtsmiddelen en -praktijken die toelaten om de effecten van online haatspraak in te dijken. Omdat

---

<sup>38</sup> [La Dernière Heure, 21 april 2017](#)

<sup>39</sup> Men kan een verzoek indienen tot indirecte toegang tot gegevens die politie- en/of inlichtingendiensten verwerken bij de [Gegevensbeschermingsautoriteit](#) (de vroegere *Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer of de Privacycommissie*). Na het indienen van dit verzoek wordt enkel meegedeeld dat een controle heeft plaatsgevonden. Informatie over de inhoud of details van de verrichte controles wordt niet vrijgegeven.

onze buurlanden (Duitsland, Frankrijk enz.) en andere Europese landen al initiatieven hebben genomen, lijkt het moment opportuun.

Op initiatief van de Europese Commissie hebben Facebook, Twitter, YouTube en Microsoft bijvoorbeeld in mei 2016 een gedragscode goedgekeurd om de verspreiding van dergelijke boodschappen tegen te gaan. In feite zijn het nu dus de particuliere aanbieders van dergelijke diensten die bepalen welke inhoud illegaal is. Naast deze zelfregulering van sociale media is er echter nood aan structurele contacten tussen nationale overheden en deze platformen. Dit is zeker een must wat het verwijderen van illegale content betreft. De platformen blijven echter ook ruimschoots in gebreke bij het aanleveren van bewijzen, hoewel de Belgische wetgever hen hiertoe verplicht.

Initiatieven nemen en deze op Belgische niveau uitrollen door ze bijvoorbeeld in het *Nationaal veiligheidsplan* (zie hiervoor) op te nemen, kan ertoe bijdragen om internetgebruikers tegen haat te beschermen.

## Alternatieve maatregelen en justitiehuizen

### *60. Bevorder strafbemiddeling in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven*



Bemiddeling en herstelrecht zijn relatief nieuwe concepten die langzaam hun weg vinden binnen het juridische landschap van welzijn en justitie wanneer het over discriminatie gaat. Er is nood aan informatie en sensibilisering hierover om duidelijk te maken dat "het in dialoog kunnen treden met elkaar" bij dossiers van discriminatie, haatuitingen en haatmisdrijven een terugkerende vraag is bij daders én slachtoffers.

Tegelijkertijd is er nood aan een aangepast leertraject en/of dienstverlening voor de verschillende categorieën van daders. Er is al samenwerking, o.a. met Unia, maar er moet verder geïnvesteerd worden in een structureel en aangepast aanbod in samenwerking met justitiehuizen, Kazerne Dossin en andere instanties.

De studie [\*Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven\*](#)<sup>40</sup>, toont de meerwaarde van de strafbemiddelingsprocedure aan. Desondanks laten de parketstatistieken (periode 2013-2017) zien dat strafbemiddeling nog maar in minder dan 1% van de dossiers wordt toegepast.

Unia beveelt daarom sterk aan dat de toekomstige federale en gemeenschappelijke regeringen middelen aanreiken voor projecten en vormingen, alsook voor gespecialiseerde dienstverlening op het terrein.

---

<sup>40</sup> Zie [www.unia.be](http://www.unia.be).

## Hoven en rechtbanken

### *61. Pas het Gerechtelijk Wetboek aan zodat mensen met een hoofdbedekking wegens geloofsovertuiging of medische redenen niet gediscrimineerd worden*



Unia stelt vast dat sommige Belgische rechters het dragen van hoofddekfels verbieden voor personen die rechtszittingen bijwonen, zelfs indien het hoofddekfel om religieuze of medische redenen wordt gedragen. De rechters baseren zich hierbij op artikel 759 van het *Gerechtelijk Wetboek*, dat het volgende voorziet: *"De toehoorders wonen de zittingen bij met ongedekten hoofde, eerbiedig en stilzwijgend; alles wat de rechter tot handhaving van de orde beveelt, wordt stipt en terstond uitgevoerd."*

Unia is van oordeel dat het proportionele karakter van deze verbodsmaatregel niet is aangetoond, ook al gaat het om een wettelijke bepaling die een legitiem doel nastreeft – namelijk zorgen voor het goede verloop van de zitting. Het verbieden van religieuze tekens voor personen die zittingen bijwonen is volgens Unia in strijd met het discriminatieverbod en de vrijheid van godsdienst. Mensen die om medische redenen hun hoofd bedekken, bijv. ten gevolge van haarverlies bij een chemotherapie, worden door deze verbodsbepaling ook geraakt.

Unia ziet zich hierin gesteund door een recente uitspraak van het *Europees Hof voor de Rechten van de Mens*<sup>41</sup>. 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.

Unia dringt er dan ook op aan om het bewuste artikel (759) aan te passen als volgt: *"De toehoorders wonen de zittingen met passende eerbied en stilzwijgend bij; alles wat de rechter tot handhaving van de orde beveelt, wordt stipt en terstond uitgevoerd."*

Tussentijds vraagt Unia een restrictieve toepassing van de desbetreffende bepaling en bijkomend dat het Ministerie van Justitie een omzendbrief en de Hoge Raad voor de Justitie een herinnering zouden sturen naar alle Belgische rechtbanken en hoven om hen te wijzen op deze restrictieve interpretatie.

---

<sup>41</sup> Zaak Lachiri v. België. [Zie](#) de uitspraak.



## Contact Unia

Wil je meer info of heb je opmerkingen? Mail naar [memorandum2019@unia.be](mailto:memorandum2019@unia.be)