



Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring:

Tijd voor een interfederaal actieplan tegen
racisme

Dr. Saïla Ouald Chaïb

Onder wetenschappelijke leiding van Prof. Dr. Eva Brems

02 september 2016

Voorwoord

Op het ogenblik dat deze studie wordt afgerond, is het precies 15 jaar geleden dat België zich in Durban heeft geëngageerd om racisme te bestrijden, binnen het kader van de Verklaring en het Actieprogramma van de Wereldconferentie tegen Racisme. Een deel van dit engagement bestaat uit het opstellen van een nationaal actieplan tegen racisme.

Deze studie, die gefinancierd is door de Staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen, kan worden beschouwd als een voorbereidende studie voor een Belgisch nationaal/interfederaal actieplan tegen racisme. De studie is uitgevoerd tussen december 2015 en mei 2016 en de redactie van de tekst is gefinaliseerd in augustus 2016. Het is een verkennende studie waarin een eerste stand van zaken wordt gegeven van de problematiek van racisme in België, van de wijze waarop deze wordt aangepakt en van de inzichten die reeds in de samenleving aanwezig zijn over het bijsturen en aanscherpen van deze aanpak binnen het kader van een interfederaal actieplan tegen racisme. Het moet worden benadrukt dat de tijd en middelen die voor deze studie beschikbaar waren, niet voldoende waren om de problematiek in zijn volledige omvang te behandelen. Bijkomend onderzoek is met name nodig naar onder meer de racismebestrijding op lokaal niveau. Daarnaast is het ook aangewezen om het bestaande academische werk rond racisme in kaart te brengen, in de verschillende wetenschapsdisciplines waaronder recht, sociologie, economie en psychologie. Tot slot is het ook absoluut noodzakelijk om in de aanloop naar het opstellen van een actieplan tegen racisme, een brede bevraging te organiseren bij alle actoren die relevant zijn in de strijd tegen racisme.

Deze studie zou niet mogelijk geweest zijn zonder de input van de respondenten, zowel van organisaties als beleidsmakers. Ondanks de zeer beperkte tijd hebben velen onder hen nuttige input gegeven. Daarnaast wil ik ook Unia bedanken, in het bijzonder Imane El Morabet en Bruno Martens voor de verstrekte informatie. Verder wil ik ook Katrijn Vanhees, Yaiza Janssens en Laurens Lavrysen van de Human Rights Centre van de Ugent bedanken voor het doornemen van de tekst van deze studie en voor het uitwisselen van inzichten. Tot slot gaat mijn dank in het bijzonder ook uit naar mijn familie en naar Imane en Katrijn voor hun onvoorwaardelijke steun de afgelopen maanden.

Gent, 01-09-2016

Saila Ouald Chaib

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	6
METHODOLOGIE.....	8
I. INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TEGEN RACISME: EEN ALOMVATTEND DOELGERICHT INSTRUMENT	10
1.1. Achtergrond en doelstellingen	10
1.2. Inhoudelijke eigenschappen van een NAPR.....	12
1.2.1. Een NAPR overstijgt politieke verschillen.....	12
1.2.2. Een alomvattend actieplan.....	12
1.2.3. Een actiegericht plan	12
1.3. Formele eigenschappen van een NAPR.....	13
1.3.1. Een participatief proces.....	13
1.3.2. Een gefinancierd proces	14
1.3.3. Een publiek proces	14
1.3.4. Een gecoördineerd proces.....	15
1.3.5. Een geëvalueerd proces	15
1.3.6. Een continu proces	15
1.4. Belang van een NAPR	16
1.4.1. Een NAPR als belangrijk signaal.....	16
1.4.2. Een NAPR is noodzakelijk: Racisme is een realiteit	16
1.4.3. Een NAPR brengt structuur: naar een coherent en efficiënter antiracismebeleid in België	17
1.4.4. Een NAPR is maatschappelijk wenselijk	17
II. RACISME IN BELGIË IN CIJFERS.....	19
2.1. Algemeen: meerderheid van de dossiers bij Unia betreft raciale criteria	19
2.2. Een kijk op specifieke vormen van racisme en intolerantie.....	22
2.2.1. Antisemitisme en negationisme	22
2.2.2. Romafobie (onverdraagzaamheid t.a.v. Roma en woonwagenbewoners).....	23
2.2.3. Islamofobie.....	24
2.3. Conclusie	25
III. NAAR EEN TRANSVERSALE AANPAK VAN RACISME IN BELGIË	26
3.1. Algemene schets beleid.....	26
3.1.1. Federaal niveau	26
3.1.2. Vlaams niveau.....	28
3.1.3. Brussels Hoofdstedelijk gewest.....	30
3.1.4. Waals gewest en Franse gemeenschap.....	31

3.1.5.	Duitstalig gemeenschap	32
3.1.6.	Conclusie	33
3.2.	Algemene aanbevelingen voor een alomvattend antiracismebeleid	33
3.2.1.	Nood aan een visionair coherent beleid	33
3.2.2.	Nood aan een alomvattend antiracismebeleid	34
3.2.2.1.	Racisme als een breed en veelzijdig fenomeen	34
3.2.2.2.	Tweesparenbeleid: Racisme voorkomen waar het kan, aanpakken waar het moet 35	
A.	Repressief aanpakken van racisme	35
B.	Preventie van racisme	37
C.	Naar een grondig gelijkekansenbeleid: Positieve acties	39
3.2.3.	Nood aan een gegrond beleid	41
3.2.3.1.	Meer wetenschappelijk onderzoek naar racisme	41
3.2.3.2.	Grondige dataverzameling	41
IV.	NAAR EEN SPECIFIEK ANTIRACISMEBELEID.....	43
4.1.	Arbeidsmarkt.....	43
4.1.1.	Achtergrond: discriminatie op de arbeidsmarkt	43
4.1.2.	Huidig beleid gelijke kansen en non-discriminatie op vlak van werk.....	45
4.1.2.1.	Antidiscriminatiebeleid in het domein werk	45
A.	Federaal niveau	45
B.	Vlaams niveau.....	45
C.	Waals Gewest	46
D.	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	46
4.1.2.2.	Intern antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid van de overheid	47
4.1.3.	Aanbevelingen voor een beter arbeidsmarktbeleid.....	50
4.1.3.1.	Gelijkheid bij de toegang tot de arbeidsmarkt.....	51
A.	Discriminatie aanpakken	51
B.	Gelijke kansen waarborgen	52
4.1.3.2.	Gelijkheid op de werkvloer.....	54
4.1.4.	Conclusie	55
4.2.	Onderwijs	57
4.2.1.	Achtergrond: structurele ongelijkheid in het onderwijs	57
4.2.2.	Huidig beleid gelijke kansen en non-discriminatie in het onderwijs.....	58
4.2.3.	Aanbevelingen voor een beter onderwijsbeleid	60
4.2.3.1.	Een pleidooi voor een kordaat gelijkekansenbeleid	60
4.2.3.2.	Een pleidooi voor een inclusief gelijkekansenbeleid.....	61

A.	Leerkrachten.....	62
B.	Schoolboeken	64
C.	Leerlingen.....	65
4.2.4.	Conclusie	65
4.3.	Wonen	67
4.3.1.	Achtergrond: discriminatie op het vlak van huisvesting.....	67
4.3.2.	Huidig beleid non-discriminatie op de huurmarkt	68
4.3.3.	Aanbevelingen voor een beter huisvestingsbeleid	69
4.3.3.1.	Opsporen en bestrijden van discriminatie op de huurmarkt.....	69
4.3.3.2.	Preventie van discriminatie op de huurmarkt.....	71
4.3.4.	Conclusie	74
4.4.	Media.....	74
4.4.1.	Achtergrond: de cruciale rol van de media voor de beeldvorming.....	74
4.4.2.	Huidig beleid en initiatieven rond diversiteit in de media	76
4.4.2.1.	Vlaanderen	76
4.4.2.2.	Franse Gemeenschap	76
4.4.3.	Aanbevelingen voor een diverser mediabeleid.....	77
4.4.3.1.	Diversiteit in de inhoud van de berichtgeving.....	77
4.4.3.2.	Diversiteit bij het mediapersoneel	78
4.4.4.	Conclusie	79
4.5.	Haatmisdrijven en haatboodschappen	80
4.5.1.	Achtergrond: stijging van klachten over haatboodschappen en haatmisdrijven	80
4.5.2.	Huidige aanpak van haatmisdrijven	81
4.5.2.1.	Verzwarende omstandigheid	81
4.5.2.2.	COL13/2013	81
4.5.2.3.	Cyberhaat	82
4.5.3.	Aanbevelingen voor een adequaat optreden tegen cyberhate en haatmisdrijven	83
4.5.3.1.	De aanpak van cyberhate	83
4.5.3.2.	De aanpak van haatmisdrijven	84
4.6.	Politie.....	85
4.6.1.	Achtergrond.....	85
4.6.1.1.	Discriminerende incidenten t.o.v. derden.....	85
4.6.1.2.	Racisme binnen het korps	87
4.6.1.3.	Vertrouwen in de politie	87
4.6.2.	Bestaand beleid	88
4.6.3.	Aanbevelingen voor een antiracisme- en diversiteitsbeleid bij de politie	89

4.6.3.1.	Bestrijden discriminerend gedrag politie	89
4.6.3.2.	Preventief antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid bij de politie	91
4.6.3.3.	Dataverzameling en onderzoek.....	93
4.6.4.	Conclusie	93
V.	CONCLUSIE	95
VI.	SCHEMATISCHE SAMENVATTING AANBEVELINGEN	97
VII.	BRONNENLIJST.....	100

INLEIDING

“Racisme zonder schaamte” kopte de krant De Morgen begin augustus 2016 in grote letters naar aanleiding van de racistische reacties op het overlijden van Ramzi; een 15-jarige jongen met Marokkaanse roots die op vakantie was verongelukt en om wiens dood werd gejuicht op sociale media. De verontwaardiging was groot. Ontstemde politici tweetten erop los, talloze opiniestukken haalden de kranten, maar ook de reacties van doordeweekse sociale mediagebruikers bleven niet uit. Even leek België verenigd in de verontwaardiging tegen dit flagrant racistisch incident. En terecht.

De jaarlijkse cijfers van Unia spreken voor zich; racisme komt nog steeds te veel voor in de Belgische samenleving. Racisme neemt allerlei vormen aan, waarvan de ene al explicieter is dan de andere. Dat kan gaan van raciale discriminatie op de arbeidsmarkt en de huurmarkt, over haatmisdrijven tot haatboodschappen op het internet. Daarnaast wordt de achtergrond van de slachtoffers van racisme ook gekenmerkt door een toenemende diversiteit. Racisme is niet langer enkel een kwestie van een superioriteitsgevoel tegenover personen met een andere huidskleur, maar meer en meer worden er bepaalde groepen gevisieerd op grond van zogenaamde culturele verschillen.

Dat racisme verwerpelijk is en bestreden moet worden staat buiten kijf. Alleen vragen het veelzijdig karakter van racisme en de verschillende wijzen waarop het voorkomt een grondig en aangepast beleid. In 2001 kwamen vertegenwoordigers van staten van over de hele wereld bijeen in de Zuid-Afrikaanse stad Durban om een duidelijk standpunt in te nemen tegen racisme, racistische discriminatie, xenofobie en aanverwante intoleranties en om na te denken over hoe racisme het best kan worden aangepakt.¹ De conferentie resulteerde in een gezamenlijke verklaring, de zogenaamde Durban I Verklaring.² In dit uitgebreide document worden verscheidene aanbevelingen gedaan om raciale discriminatie te bestrijden. Een van de punten waarvoor landen zich in de verklaring hebben geëngageerd, is het opstellen van een nationaal actieplan tegen racisme. In 2009 werd dit engagement nogmaals herhaald op een VN-conferentie in New York, waaruit een tweede verklaring voortkwam, de zogenaamde Durban II Verklaring.

België heeft beide verklaringen onderschreven en heeft constructief meegewerkt aan de opstelling ervan. Bijgevolg heeft België zich ook geëngageerd om een nationaal actieplan tegen racisme op te stellen. De Belgische overheid is tot op heden deze belofte niet nagekomen. Een eerste poging is wel ondernomen in 2004, toen het toenmalig Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (huidige Unia) van het ministerie van Binnenlandse Zaken de opdracht kreeg om een ontwerp van een actieplan op te stellen. Het ontwerp bevatte 245 voorstellen van actiepunten op basis van de werkpunten die door de

¹ World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, 2001.

² UN, Durban Declaration and Programme of Action to Combat Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Durban, 2001. (Hierna “Durban Verklaring”)

Durban I Verklaring naar voor werden geschoven. Dit ambitieus en minutieus uitgewerkt ontwerp heeft echter geen vervolg gekregen.

Ondertussen wordt België door verschillende internationale en nationale instanties aangespoord om eindelijk werk te maken van een nationaal actieplan tegen racisme. Het VN Comité ter uitbanning van rassendiscriminatie (CERD-Comité) heeft in 2014 zijn bezorgdheid geuit over het feit dat België nog steeds geen nationaal actieplan heeft opgesteld.³ Ook de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) heeft de nood aan een nationaal actieplan benadrukt.⁴ In januari 2016, heeft ook de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties, in het kader van de Universal Periodic Review, België aanbevolen om een nationaal actieplan op te stellen.⁵ Daarnaast rijst die vraag ook vanuit het Belgische middenveld en vanwege Unia.⁶ Tot slot keurde het federale parlement in juli 2015 een resolutie goed waarin de regering wordt opgeroepen werk te maken van een interfederaal actieplan tegen discriminatie.⁷

In deze voorbereidende studie, zal aan de hand van internationale richtlijnen eerst nagegaan worden welke verwachtingen worden gesteld t.o.v. België bij het opstellen van een nationaal (interfederaal) actieplan tegen racisme. Vervolgens zal er aan de hand van de cijfers van Unia een inkijk worden gegeven op het fenomeen racisme in België. Daarna zal een algemeen overzicht van het Belgische beleid inzake racisme en discriminatie worden gegeven, zowel op federaal als op regionaal niveau. Ten slotte zal er concreter worden ingegaan op zes specifieke maatschappelijke domeinen waarin racisme voorkomt, met name werk, onderwijs, wonen, media, haatmisdrijven en haatboodschappen op het internet en politie en zullen er concrete voorstellen voor werkpunten naar voor worden geschoven.

³ CERD-Comité, Report of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2014, p 15. (http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=A%2f69%2f18&Lang=en) (Hierna CERD-Comité, rapport 2014)

⁴ ECRI, Annual report on ECRI's activities 2013, 2014, p 9, par. 7. (https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/Annual_Reports/Annual%20report%202013.pdf) (Hierna ECRI, Annual Report 2013)

⁵ HRC, Report of the Working Group on the Universal Periodic Review Belgium, 2016, par. 140.9-140.19. 10 staten hebben België gevraagd om een NAPR op te stellen. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/073/99/PDF/G1607399.pdf?OpenElement>

⁶ Unia besteedde haar jaarverslag van 2013 aan het thema discriminatie/diversiteit met de nadrukkelijke vraag om werk te maken van een NAPR: Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit, Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme", 2014. (Hierna Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit")

⁷ Resolutie 1108/ (2014/2015) tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2 juli 2015.

METHODOLOGIE

In deze studie werden drie onderzoekslijnen gevolgd. Een eerste onderzoekslijn betreft het opstellen van nationale actieplannen. Een tweede onderzoekslijn betreft het Belgisch beleid rond racisme en discriminatie. En een derde lijn betreft aanbevelingen die gedaan zouden kunnen worden voor een beter antiracismebeleid in België in het kader van een nationaal actieplan tegen racisme.

Onderzoekslijn 1: Nationaal Actieplan tegen Racisme

Binnen deze onderzoekslijn wordt er nagegaan wat een nationaal actieplan inhoudt, wat de doelstellingen ervan zijn, op welke manier een nationaal actieplan tot stand moet komen en wat het belang is van een nationaal actieplan.

Hiervoor werd vooral deskresearch gedaan en werden de richtlijnen opgesteld door internationale instellingen geanalyseerd. Daarnaast is er ook comparatief onderzoek gevoerd, waarbij de actieplannen van andere landen, in het bijzonder de buurlanden, werden bekeken en contact werd opgenomen met organisaties en instanties die bij de plannen betrokken werden.

Onderzoekslijn 2: Antiracismebeleid in België

De tweede onderzoekslijn had als doel om een beeld te schetsen van het bestaande antiracismebeleid in België. Aangezien een nationaal actieplan tegen racisme interfederaal zou werken, is er gekeken naar het beleid op zowel federaal als op regionaal niveau. In eerste instantie werd er gekeken naar het algemene antidiscriminatie- en gelijkheidskansenbeleid, met een focus op de raciale criteria. Hiervoor werd een beroep gedaan op de internationale rapportage van België t.a.v. ECRI, het CERD-Comité en de UPR, op de regeerakkoorden en beleidsnota's en werd er contact opgenomen met de kabinetten en/of departementen gelijke kansen.

In tweede instantie werd dieper ingegaan op het beleid in 6 specifieke domeinen, met name werk, onderwijs, media, huisvesting, haatmisdrijven en haatboodschappen en politie. Deze 6 categorieën werden geselecteerd op grond van de jaarverslagen van Unia en de pijnpunten omtrent racisme in België die naar voor worden geschoven in internationale rapporten. Deze lijst was indicatief, maar niet definitief. In de gesprekken met het middenveld werd het steeds opengelaten of bijkomende domeinen aan deze lijst moesten worden toegevoegd. De informatie over het beleid binnen deze domeinen werd in eerste instantie verzameld door rechtstreeks contact met de departementen en kabinetten op de verschillende niveaus die voor deze thema's bevoegd zijn. De contacten gebeurden in persoon, telefonisch of via e-mail. Daarnaast werd ook input gevraagd van middenveldorganisaties die specifiek rond antiracisme werken.

Onderzoekslijn 3: Aanbevelingen voor een beter antiracismebeleid

Het doel binnen deze onderzoekslijn is om al een eerste inkijk te krijgen in de noden op het terrein en mogelijke aanbevelingen op het vlak van de strijd tegen racisme en voor gelijke kansen.

Ook hier werd in eerste instantie deskresearch gedaan door het consulteren van rapporten over België van (inter-)nationale instellingen en de aanbevelingen die daarin werden geformuleerd. Vervolgens werden Belgische organisaties gecontacteerd die rond de thema's van dit onderzoek werken. Binnen deze onderzoekslijn werd namelijk veel belang gehecht aan een bottom-up benadering waarbij de inzichten en aanbevelingen vanuit het terrein worden geformuleerd, net zoals dit van belang is bij het opstellen van een nationaal actieplan. Gezien de beperktheden van dit onderzoek, namelijk door de korte tijdsperiode waarin het uitgevoerd diende te worden en het arbeidsintensief karakter van dit type onderzoek, kon er enkel met een selectie van organisaties worden gesproken. Bij deze selectie werd, in de mate van het mogelijke, rekening gehouden met representativiteit langs beide kanten van de taalgrens en met intersectionaliteit. Zo werden ook vrouwenrechten- en kinderrechtenorganisaties gecontacteerd. Niet alle gecontacteerde organisaties hebben echter (nuttige) informatie aangeleverd. De contacten verliepen telefonisch, in persoon of via e-mail.

De input verkregen van het middenveld werd net als de informatie uit internationale rapporten vervolgens gecodeerd, wat inhoudt dat er verschillende thematieken werden geïdentificeerd en van een kernwoord werden voorzien. Deze analyse vormt de basis van de aanbevelingen die in deze studie naar voor worden geschoven.

Nabeschuiving

Tijdens het voeren van het onderzoek werden enkele opvallende zaken vastgesteld. Het verzamelen van informatie rond het bestaande beleid bleek niet zo eenvoudig te zijn. Het middenveld was niet altijd op de hoogte van bestaande beleidsinitiatieven en ook voor sommige beleidsinstanties was het niet altijd vanzelfsprekend om een goed beeld te schetsen van het bestaande beleid. Het zou goed zijn om tot een betere centralisatie van die kennis te komen. Daarnaast was het ook opvallend dat er vanuit het middenveld met enthousiasme gereageerd werd op het idee van een nationaal actieplan tegen racisme. Ook verschillende beleidsmakers reageerden met veel interesse en sommigen onder hen gaven aan zeker mee te willen werken indien er een nationaal actieplan tegen racisme zou ontwikkeld worden.

Deze studie dient gezien te worden als een verkennende studie over de modaliteiten van een actieplan en de mogelijke aandachtspunten voor de eventuele ontwikkeling van een interfederaal plan tegen racisme. Er dient echter nog bijkomend onderzoek te gebeuren, onder andere naar het antiracismebeleid op lokaal niveau. Daarnaast is het absoluut noodzakelijk om een veel uitgebreidere bevraging te organiseren van de stakeholders.

I. INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TEGEN RACISME: EEN ALOMVATTEND DOELGERICHT INSTRUMENT

1.1. Achtergrond en doelstellingen

De Durban Verklaring roept staten op om dringend werk te maken van het opstellen van actieplannen die als doel hebben racisme, raciale discriminatie, xenofobie en aanverwante intoleranties te bestrijden.⁸ Hoe deze actieplannen er concreet moeten uitzien wordt echter niet in detail uiteengezet. De Durban verklaring stelt het volgende:

“The World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance [...] Recognizes that combating racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance is a primary responsibility of States. It therefore encourages States to develop or elaborate national action plans to promote diversity, equality, equity, social justice, equality of opportunity and the participation of all. Through, among other things, affirmative or positive actions and strategies, these plans should aim at creating conditions for all to participate effectively in decision-making and realize civil, cultural, economic, political and social rights in all spheres of life on the basis of non-discrimination. The World Conference encourages States, in developing and elaborating such action plans, to establish, or reinforce, dialogue with non-governmental organizations in order to involve them more closely in designing, implementing and evaluating policies and programmes”⁹

In een nationaal actieplan tegen racisme, raciale discriminatie, xenofobie en aanverwante intoleranties (hierna nationaal actieplan tegen racisme, NAPR, of actieplan) moet er bijgevolg niet enkel aandacht worden besteed aan het bestrijden van racisme, maar moet er volgens de Durban Verklaring ook positief ingezet worden op een structurele aanpak. Deze aanpak heeft als doel een omgeving te creëren waarin iedereen gelijke kansen krijgt en op een gelijkwaardige manier kan participeren in de samenleving. Dit houdt in dat er mogelijk positieve acties moeten worden ondernomen om een feitelijke ongelijkheid te corrigeren en om diversiteit te bevorderen in verschillende domeinen in de samenleving.

Een nationaal actieplan tegen racisme creëert bijgevolg een kader waarbinnen racisme op een gestructureerde en alomvattende wijze wordt aangepakt.¹⁰ Het actieplan is geen doel

⁸ Durban Verklaring, par. 66: *urges States to establish and implement without delay national policies and action plans to combat racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, including their gender-based manifestation.*

⁹ Durban Verklaring, par. 99.

¹⁰ OHCHR, “Developing national action plans against racial discrimination. A Practical Guide”, 2014, p 7. (<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>) (Hierna: OHCHR, A Practical Guide)

op zich, maar een instrument waarmee stapsgewijs betere bescherming kan worden geboden aan individuen en groepen die te maken krijgen met racisme en waarmee sociale cohesie wordt bevorderd.¹¹

Aangezien elke staat zijn eigen specifieke context heeft en dus ook een eigen aanpak vereist, bestaat er geen uniform model van een NAPR, met andere woorden kan elke staat autonoom de inhoud van een eigen plan bepalen. De Hoge Commissaris voor de Mensenrechten van de VN benadrukt dat:

“A national action plan against racial discrimination should be tailored to each State’s political, cultural, historical and legal circumstances, and must formulate concrete measures to bring about tangible improvements in that State’s fight against racial discrimination.”¹²

Dat maakt dat NAPRs inhoudelijk van land tot land erg kunnen verschillen. Daarnaast is het totstandkomingsproces van een NAPR afhankelijk van de staatsstructuur van het land. In Nederland bijvoorbeeld moet er maar op één staatsniveau met de bevoegde ministers worden overlegd, terwijl in België de ministers van zowel de federale regering als van de gemeenschaps- en gewestregeringen moeten worden betrokken bij de totstandkoming van het NAPR.

Hoewel er geen uniform model bestaat voor NAPRs zijn er wel bepaalde constitutieve elementen, zowel wat de inhoud van het actieplan als het proces van de totstandkoming betreft. In het volgende deel zullen deze essentiële kenmerken worden besproken, rekening houdend met richtlijnen uitgestippeld door het Bureau van de Hoge Commissaris voor de Rechten van de Mens van de VN¹³ en met conclusies van de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa over het uitwerken en uitvoeren van nationale actieplannen voor mensenrechten.¹⁴

¹¹ OHCHR, A Practical Guide, 15. Zie ook Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, “Workshop on developing and implementing national action plans for human rights. Conclusions”, Straatsburg, 27-28 Maart 2014, p 7, dat melding maakt van “a tool in an ongoing process”. (<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2531623&SecMode=1&DocId=2145406&Usage=2>) ENAR noemt het een langetermijn strategie om een alomvattend antwoord te bieden op racisme: ENAR, Factsheet 29, Durban’s Legacy: National Action Plan against Racism in the European Union, 2006.

¹² OHCHR, A Practical Guide, 21.

¹³ OHCHR, A Practical Guide.

¹⁴ Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, “Workshop on developing and implementing national action plans for human rights. Conclusions”, Straatsburg, 27-28 Maart 2014. (<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2531623&SecMode=1&DocId=2145406&Usage=2>) (Hierna: COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights)

1.2. Inhoudelijke eigenschappen van een NAPR

1.2.1. Een NAPR overstijgt politieke verschillen

De blauwdruk van een NAPR is gebaseerd op een mensenrechtelijk kader, namelijk de bestrijding van racisme en discriminatie en het bevorderen van gelijkheid. Een actieplan moet daarom politieke belangen overstijgen.¹⁵ Bovendien garandeert dit ook de continuïteit van een antiracismebeleid over de legislaturen heen.

1.2.2. Een alomvattend actieplan

Racisme neemt zeer uiteenlopende vormen aan. Logischerwijs zijn expliciete racistische uitingen duidelijk vast te stellen, terwijl impliciete vormen van racisme moeilijker te vatten zijn. Daarnaast zijn individuele vormen van racisme niet vergelijkbaar met structureel racisme. Het spreekt voor zich dat racistisch geweld bijvoorbeeld anders aangepakt moet worden dan structurele discriminatie op de arbeidsmarkt. Zoals de Durban Verklaring stelt, zou een NAPR daarom een brede alomvattende aanpak moeten vooropstellen, met zowel een negatief –het bestrijden van racisme en discriminatie– als een positief luik –het inzetten op gelijke kansen en diversiteit.¹⁶ Een alomvattende aanpak houdt dan ook in dat er zowel preventief als repressief opgetreden wordt tegen racisme.¹⁷ Het Ierse NAPR is een voorbeeld dat deze veelzijdige aanpak hanteert. In dit actieplan worden namelijk racismebestrijding en het streven naar een meer inclusieve samenleving als doelstellingen vooropgesteld.¹⁸

1.2.3. Een actiegericht plan

Een nationaal actieplan tegen racisme is niet louter bedoeld als een intentieverklaring, noch als een inventaris van bestaand beleid. Een NAPR is in wezen een toekomstgericht plan met meetbare doelstellingen en een concrete uitwerking van verantwoordelijkheden.¹⁹

Daarvoor is het wel noodzakelijk dat er een grondige analyse wordt gemaakt van de specifieke problematieken in het land, waarbij prioritaire werkpunten worden geïdentificeerd.²⁰ Een efficiënt NAPR vereist ook een pragmatische en realistische instelling.²¹ Een te vaag geformuleerd plan maakt de uitvoering ervan moeilijk, net als een te

¹⁵ OHCHR, A Practical Guide, 9.

¹⁶ Zie bvb. Durban Verklaring, par. 66 en 88. Zie ook Unia, Jaarverslag 2013, 68.

¹⁷ OHCHR, A Practical Guide, 32-33.

¹⁸ "The National Action Plan Against Racism (NPAR) 2005-2008. Not an End – Just a Beginning", 2009, p. 42. [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/\\$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf)

¹⁹ OHCHR, A Practical Guide, 11 en 27 en ENAR, Factsheet 29, Durban's Legacy: National Action Plan against Racism in the European Union, 2006.

²⁰ OHCHR, A Practical Guide, 11.

²¹ OHCHR, A Practical Guide, 7, 16 en 19.

ambitieuze plan.²² Dit is bijvoorbeeld een van de bemerkingen die gemaakt worden in het evaluatieverslag van het Ierse NAPR.²³ De doelstellingen in het Ierse NAPR zijn heel duidelijk en concreet geformuleerd, maar er waren zodanig veel doelstellingen, dat niet alles tijdig kon worden uitgevoerd. Om dit risico tegen te gaan is het belangrijk om het actieplan als een progressief proces te benaderen, waarbij er stapsgewijs met een duidelijke planning te werk wordt gegaan naar gelang de prioriteiten op het terrein.²⁴

1.3. Formele eigenschappen van een NAPR

1.3.1. Een participatief proces

Een NAPR is een collectief project.²⁵ Niettegenstaande het feit dat het initiatief van de overheid komt, is het van belang dat de totstandkoming en de uitvoering van een actieplan niet op een top-down wijze gebeuren en dat alle relevante actoren bij het proces worden betrokken. Dit gaat zowel over de verschillende overheden, als over middenveldorganisaties, sociale partners en niet te vergeten de doelgroepen zelf.²⁶ Hoe groter de participatie van relevante actoren in alle fases (opstelling-uitvoering-monitoring-evaluatie) van het plan, des te groter het maatschappelijk draagvlak van het plan en hoe groter ook het gevoel van verantwoordelijkheid bij de verschillende autoriteiten.²⁷ De VN Mensenrechtencommissaris stelt vast dat een lage participatiegraad in sommige landen leidt tot een gebrek aan geloofwaardigheid van NAPRs.²⁸

Een participatief proces zal ook tot een efficiënter beleid leiden. Het betrekken van het middenveld is onder meer essentieel om een goed beeld te krijgen van de problematieken en de noden op het terrein. Ierland heeft bijvoorbeeld een jaar uitgetrokken om een uitgebreide consultatieronde te houden.²⁹ Ook Nederland heeft bij het opstellen van zijn actieplan verschillende actoren aangesproken.³⁰ Daarnaast is het zo uitgebreid mogelijk betrekken van de verschillende overheden, zowel op regionaal als op lokaal niveau ook van belang voor de efficiëntie van het plan.³¹ Op deze manier kan er een volledig beeld van het beleid worden geschetst en kunnen *good practices* worden geïdentificeerd. Op die manier

²² OHCHR, A Practical Guide, 18-19.

²³ "The National Action Plan Against Racism (NPAR) 2005-2008. Not an End – Just a Beginning", 2009, p9. [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/\\$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf)

²⁴ COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights, 8.

²⁵ OHCHR, A Practical Guide, 10.

²⁶ Durban Verklaring, p 19-20, par. 110 en 116.

²⁷ COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights, p 2-3.

²⁸ OHCHR, A Practical Guide, 19.

²⁹ "The National Action Plan Against Racism (NPAR) 2005-2008. Not an End – Just a Beginning", 2009, p 43-44 . [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/\\$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf).

³⁰ Brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal m.b.t. het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie, 22 januari 2016. (consulteerbaar op <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/dossiers/nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie>)

³¹ COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights, p 5.

kan worden vermeden dat er dubbel werk wordt geleverd. Het voorkomen van duplicatie in het beleid blijkt immers een van de uitdagingen te zijn waar sommige staten mee hebben geworsteld bij de uitvoering van een NAPR.³²

1.3.2. Een gefinancierd proces

De geloofwaardigheid van een NAPR hangt ook af van het budget dat wordt vrijgemaakt voor de opstelling en uitvoering ervan.³³ Volgens ENAR en de VN Mensenrechtencommissaris blijkt een tekort aan budget een veel voorkomende uitdaging bij reeds bestaande actieplannen.³⁴ Daarom is het belangrijk dat ook de ministers van begroting betrokken worden bij het proces van de totstandkoming van een NAPR.³⁵ Een gecoördineerd antiracismebeleid binnen het kader van een NAPR zou zelfs tot een efficiënter budgetgebruik kunnen leiden omdat bijvoorbeeld dubbele projecten worden vermeden.³⁶ Er zou ook aan gedacht kunnen worden om gemeenschappelijke projecten van verschillende bestuursniveaus op te zetten, zoals een sensibiliseringscampagne. Zo wordt er maar één projectopdracht uitgeschreven en toegewezen, wat uiteindelijk tot budgetbesparing kan leiden.

1.3.3. Een publiek proces

Een NAPR is niet enkel gericht tot beleidsmakers, maar richt zich eveneens naar de bredere bevolking toe. Om een breed draagvlak voor een actieplan te creëren, is transparante communicatie tijdens elke fase van het proces, van de ontwikkeling tot en met de evaluatie van het plan, essentieel.³⁷ Daarnaast zorgt een open communicatie over het actieplan ervoor dat de verantwoordelijke actoren voor de uitvoering ervan door een breder publiek geëvalueerd kunnen worden, onder andere door middenveldorganisaties die rond racisme werken.³⁸ De communicatie en informatieverspreiding over het plan werken bovendien sensibiliserend, wat uiteraard een onderdeel op zich vormt van het antiracismebeleid.³⁹ Aangezien een goede communicatie rond het plan ontzettend belangrijk is, wordt aangeraden om hier een specifiek deel van het budget voor te voorzien.⁴⁰

³² OHCHR, A Practical Guide, 19.

³³ COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights, p 6.

³⁴ ENAR, Factsheet 29, p5 en OHCHR, A Practical Guide, 19.

³⁵ COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights, p 6.

³⁶ COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights, p 6.

³⁷ Zie ook Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit, p. 69.

³⁸ OHCHR, A Practical Guide, 27.

³⁹ O.a. COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights, p 3 en OHCHR, A Practical Guide, 29-30.

⁴⁰ OHCHR, A Practical Guide, 11-12.

1.3.4. Een gecoördineerd proces

De uitvoering van een goed actieprogramma tegen racisme valt of staat met een goede coördinatie. Een juiste coördinerende aanpak is essentieel voor een coherent beleid. Het ontbreken van een goede coördinatie blijkt een van de problematische aspecten te zijn bij de uitvoering van actieplannen.⁴¹ In Ierland bijvoorbeeld waren er moeilijkheden op het niveau van het coördinerend orgaan waar er zich het probleem stelde dat de overheden vaak ondervertegenwoordigd waren op de bijeenkomsten.⁴² Ook in Canada was het gebrekkig functioneren van het coördinerend orgaan een van de pijnpunten bij de uitvoering van het actieplan.⁴³ Het evaluatierapport van het Canadese actieplan raadt aan om voldoende bekwaam personeel (waaronder senior personeel) in het coördinerend orgaan op te nemen, voldoende budget vrij te maken voor de werking van het orgaan en de bevoegdheden van het coördinerend orgaan duidelijk te omschrijven.⁴⁴ Dat laatste wordt ook door ENAR benadrukt.⁴⁵ In België zou er bijvoorbeeld bekeken kunnen worden welke rol Unia in het coördinerend orgaan kan worden toegewezen om de coördinatie in goede banen te leiden.

1.3.5. Een geëvalueerd proces

Een efficiënte aanpak van een NAPR vereist een continue evaluatie. Niet enkel een eindevaluatie van het actieplan, maar ook een continue monitoring kan de effectiviteit van het plan ten goede komen. Die evaluatie moet zowel op het proces van totstandkoming en uitvoering betrekking hebben als op de inhoudelijke verwezenlijkingen.⁴⁶ Daarom is het ook belangrijk dat er in het plan zowel voor de korte termijn als voor de langere termijn doelstellingen naar voren worden geschoven.⁴⁷ Zoals eerder vermeld is het belangrijk dat de evaluatie transparant gebeurt en dat er duidelijk vastgelegd wordt wie met deze taak belast wordt. In België zou voor de monitoring en de evaluatie bijvoorbeeld kunnen worden gedacht aan Unia of academici.

1.3.6. Een continu proces

Een NAPR is een continu proces en dient ook aangepast te worden naar gelang er zich veranderingen in de samenleving voordoen. In principe zouden actieplannen elkaar ook moeten blijven opvolgen, zolang racisme in de samenleving bestaat.

⁴¹ OHCHR, A Practical Guide, 19.

⁴² "The National Action Plan Against Racism (NPAR) 2005-2008. Not an End – Just a Beginning", 2009, [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/\\$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf)

⁴³ Evaluation of Canada's Action Plan Against Racism, December 2010, p. 32, http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/ER201103_01E_CAPAR.pdf.

⁴⁴ Idem, p. 33.

⁴⁵ ENAR, Factsheet 29, p5.

⁴⁶ COE, Workshop on developing and implementing national action plans for human rights, p 7.

⁴⁷ Idem.

1.4. Belang van een NAPR

1.4.1. Een NAPR als belangrijk signaal

Het opstellen van een NAPR is op zichzelf een belangrijk signaal dat de strijd tegen racisme ernstig wordt genomen. Dit signaal wordt niet enkel gegeven aan (potentiële) slachtoffers van racisme, maar het zou België ook op de internationale kaart zetten als een van de landen waar concreet werk wordt gemaakt van de strijd tegen racisme. Het ontwikkelen van een NAPR is overigens niet minder dan het nakomen van het engagement dat België aangegaan is door zich achter de Durban Verklaringen te scharen en door de ratificatie van verschillende belangrijke internationale en regionale instrumenten die opdragen om racisme en discriminatie te bestrijden.⁴⁸ Een NAPR bevestigt niet enkel dit engagement, maar zou het ook concretiseren in specifieke acties.

1.4.2. Een NAPR is noodzakelijk: Racisme is een realiteit

“De kwaliteit van een democratie [laat] zich meten aan de mate van respect voor de rechten van minderheden”⁴⁹

Een goed alomvattend antiracismebeleid is simpelweg noodzakelijk, aangezien racisme voorkomt in de huidige Belgische samenleving. De cijfers van Unia die in het volgende hoofdstuk uitgebreid zullen worden uiteengezet spreken voor zich. Het recentste verslag van Unia spreekt bovendien van een “verhit klimaat waar samenleven op scherp staat”.⁵⁰ Het verwijst onder meer naar de recente aanslagen die zowel in Frankrijk als in België plaatsvonden en naar de vluchtelingencrisis. Deze ontwikkelingen hebben tot een toename van wantrouwen geleid ten aanzien van bepaalde groepen. Zo stelt Unia vast dat in 2015 er een stijging was aan racistische en islamofobe uitspraken en daden tegenover bepaalde groepen.⁵¹ In een nationaal actieplan kunnen in de eerste plaats de verschillende vormen van racisme en xenofobie in kaart worden gebracht, de beleidsprioriteiten worden geïdentificeerd en een specifieke beleidsaanpak worden uitgewerkt. Daarnaast zou er met een goed geolied antiracismebeleid ook kort op de bal kunnen worden gespeeld bij maatschappelijke evoluties op het vlak van racisme zoals bijvoorbeeld de maatschappelijke weerslag van terreurdaden op bepaalde groepen in de samenleving.

⁴⁸ Zie ook Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, p 68. Het belangrijkste instrument inzake racismebestrijding is ongetwijfeld het Internationaal verdrag inzake de uitbanning van rassendiscriminatie, het zogenaamd Rassenverdrag (CERD). Ook de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens UVRM (art 2), het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (Bupo- verdrag) (art 26), het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (Ecosoc verdrag) (art. 2.2), het Europees Handvest van de Grondrechten, het EVRM, het Kaderbesluit 2008/913/JBZ en de Europese Richtlijn 2000/43/EG vermelden het verbod op discriminatie op grond van raciale gronden.

⁴⁹ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, p 67.

⁵⁰ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, 2016, p 8.

⁵¹ Idem

1.4.3. Een NAPR brengt structuur: naar een coherent en efficiënter antiracismebeleid in België

Een nationaal actieplan tegen racisme zal meer coherentie brengen in het beleid rond de bestrijding van racisme en het bevorderen van gelijke kansen. Dit is des te meer het geval in een federale staatsstructuur zoals de Belgische waarbij de bevoegdheden over verschillende regeringen zijn verdeeld. De OESO wijst bijvoorbeeld, in het kader van het thema werk, op de complexe structuur in België en pleit voor meer samenwerking en uitwisseling van ervaringen tussen de verschillende regeringen.⁵² Een NAPR verandert niets aan de bestaande bevoegdheidsverdeling, het biedt eerder een kader om de uitoefening van deze bevoegdheden efficiënter aan te pakken, onder meer door de onderlinge uitwisselingen tussen de regeringen en ministers. Bovendien kan een NAPR ook worden beschouwd als een tool die het nakomen van de rapportageplicht t.a.v. internationale instellingen zoals het CERD-Comité en ECRI vergemakkelijkt, aangezien er een beter zicht komt op het bestaande beleid.⁵³

1.4.4. Een NAPR is maatschappelijk wenselijk

“Een samenleving die plaats biedt aan iedereen presteert beter dan een samenleving die uitsluit”⁵⁴

Het recht op gelijkheid is een van de basisprincipes waarop onze samenleving steunt. Vanuit moreel perspectief is het bestrijden van racisme en discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen daarom op zich evident.⁵⁵ Natuurlijk is racisme in de eerste plaats problematisch voor de slachtoffers zelf. Onderzoek toont aan dat mensen die met racisme en discriminatie te maken krijgen, last hebben van stress,⁵⁶ vaker een negatief zelfbeeld hebben⁵⁷ en vatbaar zijn voor depressies en burn-out.⁵⁸ De strijd tegen racisme en discriminatie beschermt niet enkel de directe slachtoffers ervan, maar dient ook het collectief belang. Om tot een goed functionerende maatschappij te komen, zou namelijk een

⁵² OESO, Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal Summary and Recommendations. Belgium, 2008. (<http://www.oecd.org/migration/mig/41707374.pdf>)

⁵³ OHCHR, A Practical Guide, 9.

⁵⁴ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit, 68.

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Rodney Clark, Norman B. Anderson, Vernessa R. Clark, David R. Williams, “Racism as a stressor for African Americans. A Biopsychosocial Model”, American Psychologist, 1999, 805-816

⁵⁷ Naomi Priest, Yin Paradies, Brigid Trenerry, Mandy Truong, Saffron Karlsen, Yvonne Kelly. A systematic review of studies examining the relationship between reported racism and health and wellbeing for children and young people. Social Science & Medicine, 2013; 95: 115

⁵⁸ Naomi C Priest, Yin C Paradies, Wendy Gunthorpe, Sheree J Cairney and Sue M Sayers, Racism as a determinant of social and emotional wellbeing for Aboriginal Australian youth, Med J Aust 2011; 194 (10): 546-550. Zie ook Taspinar, B., Racisme en de psychologische effecten op het kind, 2015, http://kinderrechtencoalitie.be/sites/default/files/wysiwyg/Databanken/Media/artikel_birsen_taspinar.pdf

maximale participatie van alle leden van de samenleving moeten nagestreefd worden en de talenten in de samenleving volledig worden benut. Racisme brengt net het omgekeerde teweeg. Vooral als er vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt en het onderwijs naar de problematiek wordt gekeken, kan er gesteld worden dat discriminatie en het ontbreken van gelijke kansen in de eerste plaats (potentiële) talenten verloren laten gaan, wat in een context van stijgende vergrijzing economisch nefast is.⁵⁹ Daarnaast mag er ook niet vergeten worden dat een hoge werkloosheidsgraad bij bepaalde groepen in de samenleving ook een kost met zich meebrengt. Ook vanuit veiligheidsperspectief is het bestrijden van racisme en discriminatie essentieel. Onderzoek van het Fundamental Rights Agency (FRA) toont bijvoorbeeld aan dat jongeren vaker geweld steunen of betrokken zijn bij geweld wanneer ze zich gemarginaliseerd voelen en te maken hebben gekregen met discriminatie.⁶⁰ De samenleving heeft er, met andere woorden, alle belang bij om te vermijden dat mensen worden gemarginaliseerd en zich geen volwaardig lid voelen van de maatschappij, want dat is precies een van de gevolgen van racisme en discriminatie. Een actief beleid tegen racisme en discriminatie daarentegen geeft een belangrijk signaal dat er aan een inclusieve samenleving wordt gewerkt, over alle beleidsstructuren heen. Bij de ontwikkeling van een nationaal actieplan tegen racisme zit inclusiviteit niet enkel in de vooropgestelde uitkomst vevat, maar ook in het proces van de totstandkoming. Door een participatief proces te hanteren waarbij er ook naar de stem wordt geluisterd van slachtoffers en belangenverenigingen, wordt er meteen een inclusieve boodschap gecommuniceerd.

⁵⁹ Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C., Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters. Liever Jonas dan Okan?, 2013. (<http://users.ugent.be/~bcockx/BaertCockxGheyleVandamme2012Ned.pdf>) Engelstalige versie gepubliceerd in Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. 2013. Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment. IZA Discussion Paper Series 7145. (Hierna: Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C., Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters, 2013)

⁶⁰ FRA, Experience of discrimination, social marginalisation and violence: a comparative study of Muslim and non-Muslim youth in three EU Member States, 2010. Consulteerbaar op <http://fra.europa.eu/en/press-release/2010/media-release-does-discrimination-foster-violence>

II. RACISME IN BELGIË IN CIJFERS

In dit deel zal er een overzicht worden gegeven van hoe racisme zich cijfermatig vertaalt in het aantal dossiers dat door Unia de afgelopen jaren werd behandeld. Eerst zal er algemeen worden gekeken naar de trends wat betreft de dossiers rond ‘raciale’ criteria en vervolgens zal er worden ingegaan op specifieke vormen van racisme.

2.1. Algemeen: meerderheid van de dossiers⁶¹ bij Unia betreft raciale criteria

In 2015 heeft Unia 1748 dossiers behandeld die als volgt onderverdeeld kunnen worden:⁶²

Figuur 1 Overzicht aantal dossiers bij Unia per thema en criterium 2015. (Bron: Unia)

	Totaal	%	Media en internet	Goederen en Werk	Onderwijs	Samenlev en	Diverse activiteit	Politie en justitie	Sociale zekerheid	Overige	
Totaal	1748		427	422	375	179	156	68	61	48	12
%			24%	24%	21%	10%	9%	4%	3%	3%	1%
“Raciale” criteria	661	38%	204	114	150	44	74	19	41	8	7
Handicap	384	22%	2	141	64	90	15	28	10	31	3
Religieuze overtuiging	330	19%	183	26	47	35	23	9	6		1
Seksuele oriëntatie	92	5%	22	8	13	2	41	2	2	1	1
Leeftijd	80	5%	1	20	46	4		6		3	
Vermogen	76	4%	2	71	1			1		1	
Gezondheid	64	4%		23	32	4	1	2	1	1	

⁶¹ Dossiers moeten onderscheiden worden van meldingen. Het aantal meldingen die binnenkomen ligt veel hoger, maar niet alle meldingen monden uit in een dossier.

⁶² Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, 2016. (Hierna Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”)

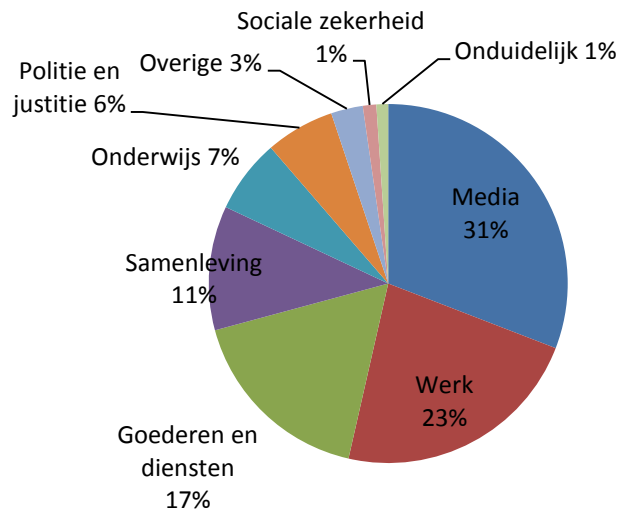
Burgerlijke staat	19	1%		13	4					2	
Politieke overtuiging	14	1%	7	1	4			1	1		
Andere criteria	28	2%	6	5	14		2			1	

De cijfers in deze tabel tonen aan dat de meerderheid van de behandelde dossiers betrekking heeft op de zogenaamde raciale criteria, gevolgd door de discriminatiegrond handicap. Concreet zijn er voor 2015, 661 dossiers behandeld betreffende 'raciale' criteria, wat 38% van het totale aantal dossiers uitmaakt. Ook in 2014 en 2013 vormden de dossiers op grond van 'raciale' criteria de grootste groep met een percentage van respectievelijk 41% (764 dossiers) en 37% (572 dossiers). Het parket heeft op zijn beurt in de voorbije vijf jaar 3.717 klachten ontvangen over racisme, wat een gemiddelde is van 743 klachten per jaar. Het staat buiten kijf dat dit zeer hoge cijfers zijn, terwijl niet alle gevallen van discriminatie tot een klacht leiden.⁶³

Uit de tabel kan ook worden afgeleid dat de meerderheid van de dossiers met betrekking tot de 'raciale' criteria (204 in totaal) te maken heeft met media en het internet. Dit wordt gevolgd door het domein werk (150 dossiers) en de toegang tot goederen en diensten (114 dossiers). Procentueel zien de verhoudingen per domein er als volgt uit:

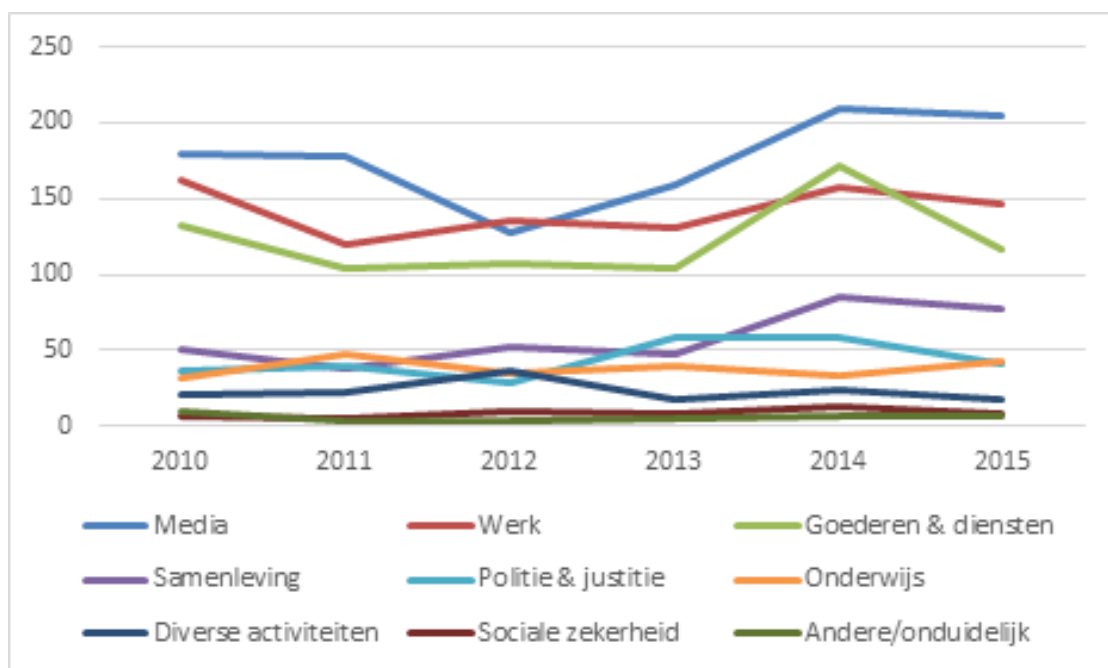
⁶³ X, 743 klachten over racisme per jaar, DeMorgen, 2 september 2016, <http://www.demorgen.be/plus/743-klachten-over-racisme-per-jaar-b-1472773213111/>

Figuur 2 Discriminatie dossiers bij Unia op grond van 'raciale' criteria 2015 (Bron: Unia)



Het aantal dossiers met betrekking tot racisme op het vlak van werk en media is in vergelijking met 2014 min of meer constant gebleven, zoals de volgende grafiek toont. (Figuur 3) Tussen 2013 en 2014 was dat anders, toen was er een sterke stijging in het aantal dossiers merkbaar. Dit betekent wel dat het hoge aantal van 2014 ongeveer behouden blijft. Wat de toegang tot goederen en diensten betreft is er een daling waarneembaar van het aantal dossiers in de loop der jaren:

Figuur 3 Overzicht dossiers bij discriminatiegrond 'raciaal' per domein in de periode 2010-2015 (Bron: Unia)



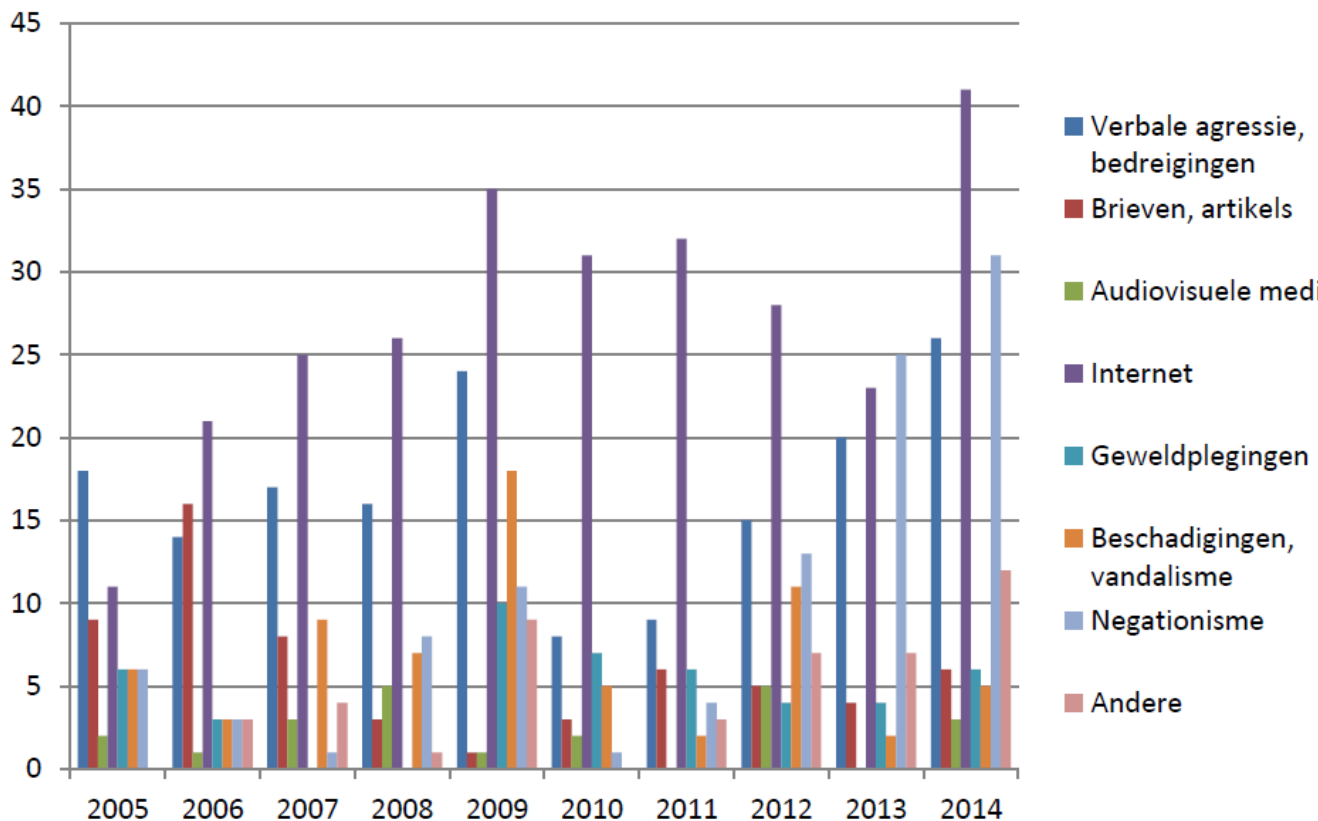
Bovenstaande cijfers tonen duidelijk aan dat de grootste uitdaging binnen het antiracismebeleid de domeinen werk en media betreft. In het volgend deel zal er voor specifieke vormen van racisme en intolerantie een weergave gegeven worden van de vastgestelde trends.

2.2. Een kijk op specifieke vormen van racisme en intolerantie

2.2.1. Antisemitisme en negationisme

Antisemitisme en negationisme worden beschouwd als vormen van racisme op grond van afkomst en zijn dus opgenomen in de statistieken van dossiers betreffende de discriminatiegrond 'raciale' criteria. Aangezien antisemitisme een belangrijke categorie van racisme uitmaakt is het echter ook interessant om de cijfers hiervan afzonderlijk te bekijken.

Figuur 4 Overzicht dossiers Unia over antisemitisme en negationisme in de periode 2005-2015 volgens domein (Bron: Unia)

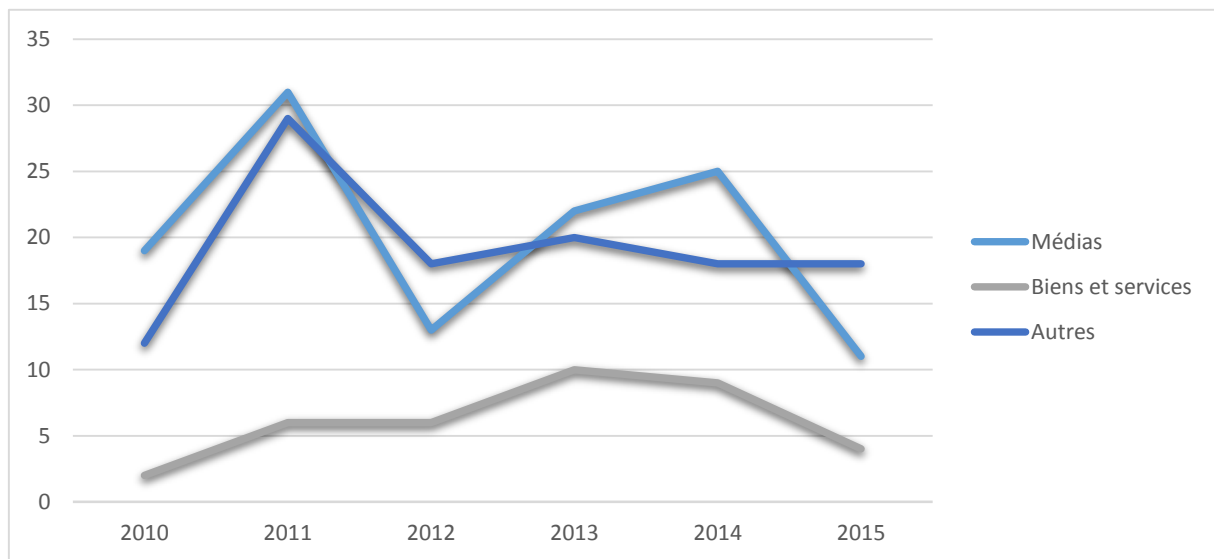


Het internet is duidelijk het meest problematische domein als het om antisemitisme gaat. In 2014 werd er een recordaantal dossiers van haatboodschappen op het internet geopend. In 2015 heeft er zich echter een sterke daling van het aantal dossiers met betrekking tot antisemitisme plaatsgevonden, wat niet wegneemt dat het fenomeen blijft bestaan.

2.2.2. Romafobie (onverdraagzaamheid t.a.v. Roma en woonwagenbewoners)

Roma en woonwagenbewoners vormen een andere groep die historisch kwetsbaar is voor racisme. In 2015 zijn er 33 meldingen gedaan bij Unia, waarvan 22 effectief in een dossier resulteerden. Tegenover 2014 is er ook hier een dalende trend zoals volgende grafiek weergeeft.

Figuur 5 Overzicht dossiers Unia over Roma en Woonwagenbewoners voor de periode 2010-2015 volgens domein.

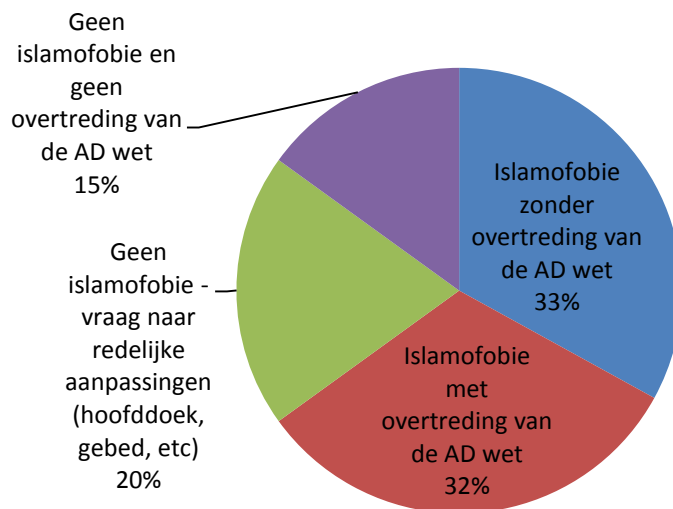


2.2.3. Islamofobie

In 2015, werden er bij Unia 330 dossiers behandeld met betrekking tot religieuze of filosofische overtuiging. Wat de thema's betreft, volgen de dossiers i.v.m. levensbeschouwing de algemene trend, met het thema media op kop (55% van de dossiers), gevolgd door werk (14%). Het percentage dossiers binnen het domein media ligt wel een pak hoger dan het totaal gemiddelde van 31% dossiers. Het gaat hier volgens Unia voornamelijk om haatboodschappen op socialenetwerksites, kettingmails en fora op nieuwswebsites. Niet alle dossiers met betrekking tot geloof kunnen binnen het kader van racisme, xenofobie en andere intoleranties gebracht worden. Een deel van die dossiers heeft betrekking op discriminatie op religieuze gronden.

Opmerkelijk is wel dat 91% van de dossiers in het domein levensbeschouwing betrekking hebben op moslims, met name 301 van de 330 dossiers. In een groot aantal van deze dossiers is er ook sprake van islamofobie, zoals volgend diagram van Unia aantoont:

Figuur 6 Dossiers levensbeschouwing – Islamofobie (n=306) (Bron: Unia)



In 65% van de dossiers m.b.t. moslims is er sprake van islamofobie, oftewel ongeveer 195 dossiers in totaal.

2.3. Conclusie

De cijfers van Unia tonen aan dat racisme nog steeds in grote mate en in verschillende vormen voorkomt in de maatschappij. Vooral binnen de domeinen werk en media moet er extra aandacht besteed worden aan de aanpak van racisme. Daarnaast kan er wat de doelgroepen betreft vastgesteld worden dat islamofobie welig tiert en antisemitisme en Romafobie nog steeds een uitdaging vormen. De cijfers van Unia omvatten maar een deel van de bestaande klachten rond racisme. Niet alle racistische incidenten worden gemeld en niet alle dossiers waar slachtoffers stappen ondernemen komen bij Unia terecht. Zo kunnen slachtoffers er bijvoorbeeld voor kiezen om rechtstreeks juridische stappen te ondernemen. Desalniettemin geven deze cijfers een indicatie van het probleem. Bij de ontwikkeling van een NAPR dient echter een grondig onderzoek te gebeuren en zou er een systeem kunnen uitgewerkt worden om alle klachten over racisme in een systeem te centraliseren zodat racisme en discriminatie grondig in kaart zouden kunnen worden gebracht.⁶⁴

⁶⁴ Cf. Minderhedenforum, “De stem van het Minderhedenforum over werk”, 2014, 4. (Beschikbaar op <http://www.minderhedenforum.be/wat-zeggen-wij/tewerkstelling>)

III. NAAR EEN TRANSVERSALE AANPAK VAN RACISME IN BELGIË

Het concept van een interfederaal plan is niet nieuw in België. In andere domeinen werden reeds plannen opgesteld met de verschillende regeringen waarbij een coherent en gecoördineerd beleid werd nagestreefd. Zo werden er in de afgelopen jaren een Interfederaal actieplan tegen homofoob en transfoob geweld,⁶⁵ een Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld⁶⁶ en een Nationaal Veiligheidsplan⁶⁷ gelanceerd.

Wat de bestrijding van racisme en discriminatie betreft starten de respectieve regeringen ook niet van nul. Op alle niveaus bestaan er reeds beleidsinitiatieven en wetgeving die racisme en raciale discriminatie de wereld trachten uit te helpen. Vaak wordt er al samengewerkt op horizontaal niveau tussen verschillende ministers rond dit thema, al blijft dit meestal binnen de grenzen van de regio. In dit deel wordt er zowel voor de federale overheid als voor de regionale overheden een algemeen beeld geschetst van het huidige antidiscriminatiebeleid (toegesplitst op de ‘raciale’ criteria) en van het gelijkekansenbeleid. Aansluitend wordt er een overzicht gegeven van mogelijke aandachtspunten gebaseerd op input van middenveldorganisaties en van rapporten van internationale instellingen.

3.1. Algemene schets beleid

3.1.1. Federaal niveau

De federale regering zal “voorrang geven aan de strijd tegen elke vorm van racisme en vreemdelingenhaat, antisemitisme, onverdraagzaamheid, extremisme, en intercultureel geweld”⁶⁸

Deze passage uit het regeerakkoord toont aan dat het aan een principiële engagement om racisme te bestrijden niet ontbreekt bij de federale regering. De federale Staatssecretaris voor gelijke kansen Elke Sleurs verduidelijkt in haar beleidsnota dat ze werk wilt maken van “een sterk en gecoördineerd gelijkekansenbeleid, zowel horizontaal voor alle

⁶⁵ Interfederaal Actieplan Tegen Homofoob En Transfoob Geweld, 31 januari 2013. Te consulteren op http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/adviesories/interfederaal_actieplan_homofoob_transfoob_geweld_nl.pdf

⁶⁶ Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gender gerelateerd geweld 2015-2019. Te consulteren op http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/nap_leaflet_2_0.pdf

⁶⁷ Nationale Veiligheidsplan 2016-2019. http://justitie.belgium.be/nl/nieuws/andere_berichten_29

⁶⁸ Regeerakkoord van de Federale Regering, 9 oktober 2014, http://www.premier.be/sites/default/files/articles/accord_de_gouvernement_-_regeerakkoord.pdf, p. 225.

beleidsdomeinen als verticaal-specifiek”.⁶⁹ Hierbij wordt er sterk de nadruk gelegd op het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.⁷⁰ Concreet wilt de staatssecretaris inzetten op informatie- en sensibiliseringscampagnes rond diversiteit op de werkvloer. Daarnaast gaat er ook aandacht naar het bewerkstelligen van diversiteit bij het overheids personeel en wordt in de beleidsnota het voornemen geuit om onder meer streefcijfers voorop te stellen voor personen met een migratieachtergrond tewerkgesteld bij overheidsdiensten.⁷¹ In de praktijk werden er reeds enkele initiatieven genomen om deze doelstellingen uit te voeren. Zo werd in maart 2016 het initiatief “Een goeie werknemer is een goeie werknemer” gelanceerd, in samenwerking met Orbit en Pax Christi. Dit initiatief biedt bedrijven en organisaties gratis consulting aan om een neutrale selectieprocedure te waarborgen bij aanwervingen.⁷²

Andere beleidspunten die worden vooropgesteld door de staatssecretaris zijn het doorvoeren van een evaluatie van de antidiscriminatie wetten en het tot stand brengen van het langverwachte KB rond positieve acties.⁷³ Momenteel is er een commissie samengesteld die de taak heeft gekregen om de antidiscriminatie wet te evalueren. Pas na de afronding van de evaluatie zou werk gemaakt worden van de uitwerking van een KB voor positieve acties.⁷⁴

Reflectie

Staatssecretaris Sleurs stelt in haar beleidsnota een sterk en gecoördineerd gelijkekansenbeleid voorop en dit zowel op horizontaal als verticaal vlak. Dit engagement lijkt een goede basis te zijn voor het uitwerken van een actieplan tegen racisme. De Staatssecretaris is effectief het best geplaatst om een interministeriële commissie in het leven te roepen om eindelijk werk te maken van een NAPR. Als staatssecretaris van gelijke kansen kan zij hierbij putten uit haar ervaring met het actieplan rond gendergerelateerd geweld dat zij heeft gecoördineerd.

Het huidige beleid concentreert zich vooral op discriminatie op de werkvloer. Het is hierbij opvallend dat de voorgestelde maatregelen vooral van preventieve en sensibiliserende aard zijn. In de praktijk is er echter ook een probleem met de

⁶⁹ Algemene Beleidsnota Gelijke Kansen, 2 december 2014, http://www.elkesleurs.be/sites/parlement.nva.be/files/generated/files/news-attachment/beleidsnota_2015_gelijke_kansen.pdf, p 3.

⁷⁰ Idem, p7. Dit ligt in de lijn met de “nultolerantie” voor discriminatie die de federale regering in haar regeerakkoord vooropstelt. (p 222)

⁷¹ Algemene (federale) Beleidsnota Gelijke Kansen, p. 8.

⁷² <http://www.eengoeiewerknemer.be/>

⁷³ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (Gewijzigd bij wet dd. 30 december 2009 (BS 31.XII.2009) en bij wet van 17 augustus 2013 (BS 5.III.2014) en Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, art. 10§3.

⁷⁴ Informatie verkregen van het kabinet van staatssecretaris Sleurs.

handhaving van de antidiscriminatie wetten, zoals de recente evaluatie door Unia aantoont. Het is belangrijk dat ook hier voldoende aandacht naar gaat. Ook zou het goed zijn om actiepunten in het kader van andere discriminatiecriteria door te trekken naar de raciale criteria. Zo zet de Staatssecretaris sterk in op het bestrijden van geweld, in het bijzonder van gendergerelateerd, homofoob en transfoob geweld. De bestrijding van geweld zou kunnen worden doorgetrokken naar racistisch geweld.

Ten slotte valt het toe te juichen dat de Staatssecretaris werk wilt maken van een KB rond positieve acties. De vraag naar dit KB bestaat al langer en klinkt heel luid zoals verder in deze studie zal blijken.

3.1.2. Vlaams niveau

“Gelijke kansen garanderen en discriminatie bestrijden zijn een opdracht van elke dag en voor eenieder”⁷⁵

Ook de Vlaamse regering engageert zich in haar regeerakkoord om gelijke kansen te bevorderen en om discriminatie te bestrijden. Daarin wordt ook gesteld dat de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie heeft “zowel als werkgever als in de uitvoering van het beleid”.⁷⁶ Vlaams minister van gelijke kansen en integratie Liesbeth Homans verdeelt haar beleid in vier domeinen, namelijk het gelijkheidsbeleid, het integratiebeleid, het integratiepact en het interne diversiteitsbeleid.

- Gelijkekansenbeleid⁷⁷

Binnen het gelijkheidsbeleid werkt minister Homans aan een horizontaal/transversaal gelijkheidsplan. Het gelijkheidsbeleid beoogt onder meer het preventief aanpakken van stereotype beeldvorming, het bestrijden van geweld, het mainstreamen van het gelijkheidsperspectief en het aanpakken van discriminatie. Dit plan wilt dus zowel preventief, repressief als structureel aan gelijke kansen werken. Dit gelijkheidsbeleid is echter enkel gericht op de doelgroepen gender, seksuele identiteit en handicap en niet op personen met een migratieachtergrond. Deze laatste doelgroep wordt ondergebracht in het integratie- en inburgeringsbeleid.

- Integratie- en inburgeringsbeleid⁷⁸

⁷⁵ Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2014-2019, 22 juli 2014, p. 126.

⁷⁶ Idem.

⁷⁷ De beleidsnota Gelijke Kansen 2014-2019 kan hier worden geraadpleegd <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/beleidsnota-2014-2019-gelijke-kansen>

⁷⁸ De Beleidsnota Integratie en Inburgering kan hier worden geraadpleegd: <http://integratiebeleid.be/main-menu/beleidsnota-integratie-en-inburgering-2014-2019>

Ook op het vlak van integratie en inburgering wilt minister Homans een transversale aanpak hanteren binnen een horizontaal integratieplan dat zich nu nog in de ontwerpfase bevindt. Binnen dit beleidsdomein wordt er beoogd om onder meer de herkomstkloof te verkleinen, de kennis van het Nederlands van personen met een buitenlandse herkomst te verbeteren en hen individuele vorming en begeleiding aan te bieden. Voor het verkleinen van de herkomstkloof zou er ingezet worden op kennis van het Nederlands, het wegnemen van drempels, een betere toeleiding tot het bestaande aanbod en de aanpak van stereotype beeldvorming. Er wordt ook gehamerd op dataverzameling en het betrekken van het middenveld bij het beleid.

- Integratiepact

Volgens het Vlaams regeerakkoord zou er een pact worden afgesloten “met de lokale besturen, sociale partners, media, onderwijspartners en verenigingen van mensen met een migratie-achtergrond waarbij iedere partner verantwoordelijkheid opneemt om directe en indirecte discriminatie en racisme te bestrijden en respect ten aanzien van personen met een andere geloofsovertuiging of seksuele geaardheid te bevorderen.” Het beoogt als het ware een collectief en participatief plan op te stellen om racisme te bestrijden.

- Vlaams Gelijkekansen- en Diversiteitsplan

De Vlaamse overheid zet reeds sinds 2004 sterk in op een intern gelijkekansen- en diversiteitsbeleid met een jaarlijks monitoringsysteem. Dit beleid komt later in deze studie uitvoerig aan bod.⁷⁹

Reflectie

Het feit dat er door minister Homans, als coördinerend minister, een transversaal beleid wordt uitgestippeld om tot een coherent beleid te komen, met bovendien de doelstellingen om het middenveld bij het beleid te betrekken, past in de geest van een NAPR.

De tweedeling in het beleid waarbij er enerzijds een gelijkekansenbeleid voor bepaalde doelgroepen wordt uitgewerkt, terwijl mensen met een migratieachtergrond onder het integratiebeleid vallen stuit echter op kritiek, onder meer van de SERV en de VLOR. De SERV argumenteert dat beide beleidsdomeinen samen geïntegreerd zouden moeten worden, waarbij integratie een onderdeel vormt van het gelijkekansenbeleid. De VLOR stelt dan weer dat deze tweedeling twee verschillende perspectieven vooropstelt. Waar het gelijkekansenbeleid vertrekt van de maatschappelijke kwetsbaarheid van bepaalde doelgroepen, legt het integratiebeleidsplan de verantwoordelijkheid bij personen met een migratieachtergrond zelf. In het integratiebeleid is er ook weinig aandacht voor

⁷⁹ Infra stuk 4.1.2.2.

discriminatie, wat een problematiek is die overigens door de minister zelf wordt erkend.

Wat racisme en raciale discriminatie in het bijzonder betreft, blijft het vooral wachten op het integratiepact. De doelstellingen van het pact liggen in dezelfde lijn als de doelstellingen van nationale actieplannen tegen racisme en het zou een belangrijk instrument kunnen zijn in de strijd tegen racisme en discriminatie

3.1.3. Brussels Hoofdstedelijk gewest

“De regering [zal] van de strijd tegen discriminatie en racisme de rode draad maken van haar beleidsvoering”⁸⁰

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) neemt met deze uitspraak een sterk principiële engagement op zich om racisme en discriminatie te bestrijden. Ook stelt de regering “in geen geval racistische, islamofobische, antisemitische of xenofobe uitlatingen van welke aard dan ook” op haar grondgebied te dulden.⁸¹ Het is bovendien ook de enige regering die islamofobie expliciet erkent als een problematisch gegeven. Brussels staatssecretaris voor gelijke kansen Bianca Debaets stelt in haar beleidsnota te willen inzetten op een transversaal beleid waar naar analogie van gendermainstreaming, ook een mainstreaming wordt doorgevoerd van andere doelgroepen binnen het beleidsdomein van gelijke kansen.

Ook de regering van het BHG legt een belangrijke focus gelegd op discriminatie op de arbeidsmarkt. Staatssecretaris Debaets wilt inzetten op informatie- en sensibiliseringscampagnes, dialoog en het bestrijden van racisme en discriminatie in overleg met het middenveld. De Brusselse staatssecretaris heeft reeds verschillende initiatieven genomen zoals de campagne “Racism, game over”⁸² gericht naar Brusselse vakbonden en de verspreiding van de brochure *GLIMP/LUEURS*,⁸³ opgesteld in samenwerking met religieuze en levensbeschouwelijke leiders, die de Brusselaars informeert over negen religies en levensbeschouwingen die in Brussel bestaan. Daarnaast werkt de staatssecretaris ook aan een ordonnantie ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.⁸⁴

⁸⁰ Brussels regeerverklaring 2014-2019, p 84.

⁸¹ Idem, p 85.

⁸² <http://www.biancadebaets.be/files/news/20151002-persbericht-lancering-van-de-campagne-racism-game-over.pdf>

⁸³ <http://www.biancadebaets.be/files/src/20151207-persbericht-glimp-magazine-voor-interreligieuze-en-levensbeschouwelijke-dialoog-v3-am.pdf>

⁸⁴ De ordonnantie is een omzetting van de EU Richtlijnen 2000/43/CE en 2004/113/CE.

3.1.4. Waals gewest en Franse gemeenschap

“C’est avec la plus grande détermination que le Gouvernement mènera une politique de lutte contre toutes les formes de racisme, d’antisémitisme et de xénophobie.”⁸⁵

’Het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap hebben in hun regeerakkoord opgenomen dat ze met de grootste vastberadenheid een beleid zouden voeren tegen elke vorm van racisme, antisemitisme en xénofobie.⁸⁶

In het **Waalse** regeerakkoord wordt gesteld dat er een transversaal beleid zal gevoerd worden zodat iedereen met respect voor elkaar kan samenleven. Een van de voorgestelde acties is om een plan voor de bevordering van gelijkheid op te stellen dat de strijd tegen discriminatie moet uitwerken. Het regeerakkoord verduidelijkt ook dat er bijzondere aandacht besteed zou worden aan sensibilisering en preventie rond hat speech. Verder wordt er aandacht besteed aan de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt en in het bijzonder ook aan de bevordering van gelijkheid en diversiteit in publieke functies en in bedrijven.⁸⁷ Er worden voorts ook maatregelen op de huurmarkt in het vooruitzicht gesteld. In de praktijk werkt de Waalse minister van gelijke kansen, Maxime Prévot vooral rond genderongelijkheid en discriminatie t.o.v. holebi’s. Met betrekking tot de doelgroep van personen met een migratieachtergrond zijn nog weinig beleidsinitiatieven ontplooid.⁸⁸

Op het niveau van de **Franse gemeenschap** heeft de minister van gelijke kansen, Isabelle Simonis, naar aanleiding van de internationale dag tegen racisme op 21 maart 2016, verklaard dat “racisme ... het gangreen van het samenleven” is.⁸⁹ Er kan dus geen twijfel over bestaan dat er ook in de Franse Gemeenschap een principiële engagement is om racisme aan te pakken. In het regeerakkoord van de Franse Gemeenschap wordt ook uitgegaan van een transversaal beleid waar gelijkheid wordt nagestreefd in alle domeinen binnen de bevoegdheden van de regering. Er wordt vooropgesteld dat er een plan voor de promotie van gelijkheid en tegen discriminatie wordt opgesteld. De klemtoon in het akkoord ligt op

⁸⁵ Déclaration de Politique Régionale 2014-2019 : Oser, innover, rassembler, P53. http://gouvernement.wallonie.be/d-claration-de-politique-r-gionale-2014-2019-oser-innover-rassembler_p49 en Déclaration de Politique Communautaire 2014-2019 : Fédérer pour réussir, p49. <http://gouvernement.cfwb.be/sites/default/files/nodes/story/6373-dpc2014-2019.pdf>

⁸⁶ Het akkoord van de Franse Gemeenschap maakt enkel melding van het bestrijden van racisme.

⁸⁷ Déclaration de Politique Régionale 2014-2019 : Oser, innover, rassembler, p 53.

⁸⁸ Deze informatie werd verkregen in een gesprek met Waals departement gelijke kansen. De aangekondigde maatregelen op de website van minister Maxime Prévot bevestigen dit. Zie http://prevot.wallonie.be/gw_actualites_competence/31

⁸⁹ <http://simonis.cfwb.be/le-racisme-gangr-ne-du-vivre-ensemble>

het deconstrueren van stereotypen, het versterken van de ‘vivre-ensemble’ en het optreden tegen haatboodschappen.

Minister Simonis heeft in 2014 een plan tegen discriminatie goedgekeurd dat 53 maatregelen groepeert met een breed toepassingsgebied. Enkele van deze maatregelen zouden gericht zijn tegen discriminatie op raciale gronden.⁹⁰ Het betreft een transversaal plan dat op initiatief van de minister van gelijke kansen is opgesteld in samenwerking met andere bevoegde ministers. Dit plan is echter niet beschikbaar voor het bredere publiek, waardoor weinig organisaties op de hoogte zijn van de inhoud van het plan. Daarnaast heeft minister Simonis recent een oproep gelanceerd voor projectvoorstellen met betrekking tot burgerschapseducatie, interculturele dialoog, promotie van diversiteit, strijd tegen racisme en rechten van migranten.⁹¹ In april 2016 lanceerde de minister ook een plan voor gelijkheid en diversiteit in publieke functies, in samenwerking met de minister van openbaar ambt Flahaut.⁹²

Reflectie

Ook op het niveau van het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap is er een bewustzijn van de nood aan een transversaal beleid en wordt een sterk engagement uitgesproken om racisme en discriminatie te bestrijden. Dit engagement is wat betreft het Waals Gewest nog niet vertaald naar concrete acties. In de Franse gemeenschap zijn er al enkele maatregelen genomen met een sterke nadruk op sensibilisering.

3.1.5. Duitstalig gemeenschap

Ook al maakt het regeerakkoord van de Duitstalige gemeenschap geen melding van het bestrijden van racisme en discriminatie, zijn er in de praktijk wel enkele maatregelen genomen. Deze maatregelen zijn vooral gericht op de bestrijding van vooroordelen tegenover nieuwkomers, wat ook recent erkend werd door de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa in zijn landenrapport over België.⁹³

⁹⁰ <http://gouvernement.cfwb.be/plan-anti-discrimination-2014-2019-les-jeunes-au-centre-des-53-mesures-pour-l-galit-0>

⁹¹ <http://simonis.cfwb.be/lancement-de-lappel-projets-2016-promotion-de-la-citoyennet-et-de-linterculturalit>

⁹² <http://simonis.cfwb.be/egalit-et-diversit-au-sein-de-la-fonction-publique-de-la-f-d-ration-wallonie-bruxelles>

⁹³ Nils Muiznieks, Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, Report following his visit to Belgium from 14 to 18 September 2015, p 5. Zie <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2879548&SecMode=1&DocId=2349344&Usage=2>

3.1.6. Conclusie

Bovenstaand overzicht toont aan dat er reeds aandacht gaat naar de nood aan een transversaal of horizontaal beleid in het domein van gelijke kansen en bestrijding van discriminatie. Alle regeringen gaan in hun regeerakkoorden bovendien een duidelijk principiële engagement aan om racisme en discriminatie te bestrijden. In de praktijk is het beleid echter te weinig alomvattend. Een groot deel van de aandacht gaat naar discriminatie op de arbeidsmarkt en naar sensibiliserende maatregelen. Voor de reactieve bestrijding van discriminatie worden weinig concrete maatregelen vooropgesteld. Daarnaast is er soms ook een gebrek aan transparantie over het bestaand beleid.

Een NAPR zou een kader bieden om het sterk principiële engagement om te zetten in concreter beleid en om bovendien over de grenzen heen in alle openheid ervaringen en expertise hieromtrent uit te wisselen. In het volgende deel zal er concreter ingegaan worden op voorstellen van werkpunten die in een NAPR opgenomen zouden kunnen worden.

3.2. Algemene aanbevelingen voor een alomvattend antiracismebeleid

Eén van de doelstellingen van een nationaal actieplan tegen racisme is om een kader te bieden waarbinnen een coherent antiracismebeleid wordt gevoerd. Verschillende domeinen waar racisme voorkomt vereisen een specifieke aanpak, maar tegelijkertijd zijn er ook algemene aandachtspunten die als een rode draad doorheen alle domeinen lopen. In dit deel zal er op basis van rapporten over België van internationale instellingen en input van het middenveld ingegaan worden op de meest voorkomende algemene aanbevelingen voor een efficiënt en daadkrachtig antiracismebeleid.

3.2.1. Nood aan een visionair coherent beleid

Een veel voorkomende opmerking die door respondenten wordt gemaakt is dat het huidige beleid tegen racisme te weinig coherent en te versnipperd is. Er wordt onder meer door het Minderhedenforum gepleit voor een betere afstemming over de beleidsdomeinen heen en voor coherentie tussen de verschillende niveaus.⁹⁴ Ella vzw pleit er bovendien voor om het antiracismebeleid niet enkel horizontaal af te stemmen, maar waar mogelijk ook verticaal naar de provincies en steden toe. Sommige steden, zoals de stad Gent, hebben overigens al lokale actieplannen tegen racisme.⁹⁵ In het algemene overzicht van het beleid valt op dat er reeds een bewustzijn is van de nood aan een horizontaal beleid, maar in de praktijk wordt dit echter nog te weinig concreet uitgewerkt. Net zoals ook in de Durban Verklaring wordt

⁹⁴ Als voorbeeld van incoherentie haalt het Minderhedenforum bijvoorbeeld aan dat de federale antidiscriminatie wetten werden op federaal niveau geëvalueerd, maar op Vlaams niveau niet.

⁹⁵

https://stad.gent/sites/default/files/page/documents/20150324_DO_Actieplan%20Racismebestrijding%20ECCAR.pdf

aangehaald,⁹⁶ pleiten ENAR, de Kinderrechtencoalitie en Ella ook voor aandacht voor het intersectioneel aspect, waarbij er rekening wordt gehouden met onder meer het perspectief van vrouwen en van kinderen.

AANBEVELINGEN VOOR EEN COHERENT BELEID:

- HORIZONTALAAL AFSTEMMEN VAN HET BELEID OVER DE VERSCHILLENDE NIVEAUS EN BELEIDSDOMEINEN HEEN (FEDERAAL-REGIONAAL)
- VERTICAAL AFSTEMMEN VAN HET BELEID MET DE LOKALE NIVEAUS
- AANDACHT HEBBEN VOOR INTERSECTIONALITEIT

3.2.2. Nood aan een alomvattend antiracismebeleid

3.2.2.1. Racisme als een breed en veelzijdig fenomeen

Verschillende actoren wijzen er op dat het fenomeen racisme niet eng geïnterpreteerd mag worden. Zo pleit Amnesty België ervoor om te kiezen voor de definitie zoals het Fundamental Rights Agency die hanteert, namelijk “racism and related intolerance”.⁹⁷ Een gelijkaardige formulering is trouwens te vinden bij de Durban Declaration die in haar titel verwijst naar “Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance”.⁹⁸ Amnesty licht toe dat aan de vijf traditionele raciale discriminatiegronden⁹⁹ ook het criterium religie moet worden toegevoegd gezien de “zorgwekkende problemen inzake Moslim- en Jodenhaat in België”.¹⁰⁰ De recente verslagen van Unia wijzen er inderdaad op dat de afgelopen jaren de haat tegenover deze doelgroepen groter geworden is. In het beleid blijft de aandacht voor islamofobie of moslimhaat zeer klein.

Ook de vormen die racisme aanneemt en de domeinen waarin het voorkomt verschillen, zoals de cijfers uit deel II aangetoond hebben. Uit het algemeen overzicht van het beleid blijkt duidelijk dat er (terecht) een grote aandacht gaat naar de arbeidsmarkt als een van de domeinen waar ingegrepen moet worden. In een NAPR moet echter ook voldoende aandacht besteed worden aan de andere domeinen waarin racisme en discriminatie

⁹⁶ Durban Verklaring, par. 69.

⁹⁷ <http://fra.europa.eu/en/theme/racism-related-intolerances>

⁹⁸ Deze titel verwijst naar de conferentie waarop de Verklaring werd aangenomen: World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance.

⁹⁹ De vijf traditionele racisme criteria zijn: Zogenaamd ras, nationaliteit, huidskleur, afkomst en afstamming.

¹⁰⁰ Communicatie met Amnesty België.

voorkomen. Een brede aanpak vereist tenslotte ook dat er niet enkel aandacht wordt besteed aan individuele vormen van discriminatie, maar ook aan de structurele vormen.¹⁰¹

3.2.2.2. *Tweesporenbeleid: Racisme voorkomen waar het kan, aanpakken waar het moet*

Zoals reeds eerder aangegeven vereist een alomvattend antiracismebeleid een veelzijdige aanpak, wat ook door verschillende respondenten wordt benadrukt. Uiteraard is het in de eerste plaats van essentieel belang dat bestaande vormen van racisme met gepaste middelen worden bestreden, maar daarnaast is het eveneens belangrijk om preventief te streven naar een samenleving waar racisme en discriminatie niet meer voorkomt en waar op een inclusieve manier met diversiteit wordt omgegaan. Uit het algemene overzicht van het huidige beleid blijkt dat er vaak de nadruk gelegd wordt op sensibilisering, maar dat er weinig aandacht gaat naar de effectieve bestrijding van raciale discriminatie. In dit deel zal eerst worden ingegaan op aandachtspunten bij het repressieve luik van racismebestrijding en daarna op het preventieve luik.

A. Repressief aanpakken van racisme

Discriminatie op grond van zogenaamde raciale criteria, haatmisdrijven en het aanzetten tot haat en geweld zijn door de antidiscriminatielwet en de antiracismewet in duidelijke bewoordingen strafbaar gesteld. In de praktijk blijkt de handhaving van deze wetgeving echter niet evident. Er stellen zich vooral problemen op het niveau van de meldingsbereidheid en op het niveau van de bewijsvoering.

- Toegankelijker maken van klachtenmechanismes

Om racisme daadwerkelijk te kunnen bestrijden, is het noodzakelijk dat het effectief ook wordt aangekaart door slachtoffers of door getuigen van racistische daden. In de praktijk gebeurt dat echter nog veel te weinig. In zijn rapport over België in 2014, uitte ECRI zijn bezorgdheid over “het feit dat racistische misdrijven vaak niet worden aangegeven”.¹⁰² Ook nationale organisaties zoals het Minderhedenforum en KifKif pleiten voor meer aandacht voor de lage meldingsbereidheid. Voorstellen die door hen worden gedaan zijn bijvoorbeeld om de lokale meldpunten over heel het land te verspreiden en om meer transparantie te brengen in het klachtenmechanisme van Unia. Vanuit een kinderrechtenperspectief vraagt de Kinderrechtencoalitie dat er gewerkt moet worden aan een betere toegankelijkheid en kindvriendelijkheid van de bestaande meldingsprocedures. Het platform #dailyracism en het Minderhedenforum stellen laagdrempelige meldpunten voor die dichterbij de wereld van jongeren zoals een gratis nummer, een sms-dienst of een specifieke app waar

¹⁰¹ Gesprek met Unia op 19-01-2016

¹⁰² ECRI, Rapport over België, 2014, p 10. (<https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Belgium/BEL-CbC-V-2014-001-NLD.pdf>) (Hierna ECRI, Rapport over België, 2014)

slachtoffers van racisme terecht kunnen met hun klachten of waar ze advies kunnen inwinnen rond hoe ze met racisme en discriminatie kunnen omgaan.¹⁰³

- Sensibiliseren van (potentiële) slachtoffers van racisme

Naast het verlagen van de drempels in de bestaande meldingsmechanismen is het ook van belang om slachtoffers te sensibiliseren over hun rechten en meldingsmogelijkheden. Uit een rondvraag van Unia blijkt dat 75% van de ondervraagden niet wist waar ze moesten aankloppen om discriminatie te melden of er informatie over te verkrijgen.¹⁰⁴ Volgens het Minderhedenforum kent slechts 1 op de 3 slachtoffers van discriminatie zijn rechten en is het daarom ook belangrijk om hen te informeren.¹⁰⁵ Ook onderzoek van de FRA toont aan dat velen geen kennis hebben over de bestaande instellingen die racisme en discriminatie bestrijden.¹⁰⁶ Het sensibiliseren en informeren van (potentiële) slachtoffers van racisme over hun rechten en verhaalmogelijkheden is bijgevolg noodzakelijk. Het platform #Dailyracism lanceerde het concrete idee om een website te lanceren met “tips en tricks die slachtoffers van discriminatie helpt om zich te wapenen en om te gaan met racisme en discriminatie. Bijvoorbeeld over hoe omgaan met racistische aanvallen”.¹⁰⁷

- Bewijsvoering vergemakkelijken

Enkele decennia geleden gebeurde het dat horecazaken een bord uithingen waarop stond dat bepaalde groepen zoals Italianen of Noord-Afrikanen niet welkom waren. Recent kwam een Belgisch bedrijf, Feryn, in opspraak omdat de zaakvoerder te kennen had gegeven geen personen met een migratieachtergrond te willen aannemen. Het bedrijf is hiervoor veroordeeld nadat het Europees Hof van Justitie geoordeeld had dat dit discriminerend was.¹⁰⁸ De dag van vandaag zijn dergelijke expliciete vormen van racisme eerder de uitzondering. Racisme is veel vaker subtiel. Een huis blijkt te zijn verhuurd indien Nadia belt, terwijl wanneer haar vriend Vincent belt gemakkelijk een afspraak wordt vastgelegd voor de bezichtiging van de woning.¹⁰⁹ Wanneer Samira solliciteert voor een bepaalde functie in een

¹⁰³ #DailyRacism. Tien aanbevelingen door burgers om racisme aan te pakken, 16 juni 2015, <https://blerilleshi.wordpress.com/2015/06/16/persbericht-dailyracism-tien-aanbevelingen-door-burgers-om-racisme-aan-te-pakken/> en Minderhedenforum, “De stem van het Minderhedenforum over werk”, 2014, p 4. (Beschikbaar op <http://www.minderhedenforum.be/wat-zeggen-wij/tewerkstelling>)

¹⁰⁴ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 5.

¹⁰⁵ Minderhedenforum, “De stem van het Minderhedenforum over werk”, 2014, 8.

¹⁰⁶ FRA, Data in Focus Report Rights Awareness and Equality Bodies. Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III, 2010, p. 11. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/854-EU-MIDIS_RIGHTS_AWARENESS_EN.PDF Volgens dit rapport hebben 41% personen met een Noord-Afrikaanse origine en 50% van personen met een Turkse origine in België geen weet van de bestaande equality bodies.

¹⁰⁷ #DailyRacism. Tien aanbevelingen door burgers om racisme aan te pakken, 16 juni 2015, <https://blerilleshi.wordpress.com/2015/06/16/persbericht-dailyracism-tien-aanbevelingen-door-burgers-om-racisme-aan-te-pakken/>

¹⁰⁸ ECJ, case C-54/07, *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v. Firma Feryn N.V.*, 10 July 2008.

¹⁰⁹ De Standaard, “#dailyracism: ‘Racisme is nergens een groter probleem dan in België’”, 23 maart 2015. http://www.standaard.be/cnt/dmf20150323_01593585

Brusselse school blijkt de vacature al te zijn ingevuld, terwijl wanneer Samira onder de naam Cécile solliciteert ze meteen een uitnodiging krijgt voor een sollicitatiegesprek.¹¹⁰

De meldingsbereidheid mag dan nog zo groot zijn, discriminatie die in subtiele vormen voorkomt valt heel moeilijk te bewijzen. Daarom pleiten verschillende organisaties zoals Unia, het Vlaams Huurdersplatform, #dailyracism, Ella vzw, Kifkif, Hand in Hand, het Minderhedenforum en Mrax om gerichte controles uit te voeren om na te gaan waar er al dan niet discriminerend wordt opgetreden. Ella vzw, het Minderhedenforum en #dailyracim pleiten ervoor om een Sociale Inspectiedienst in te zetten die proactief discriminatie opspoor, vergelijkbaar aan inspectiediensten in andere domeinen. De roep naar een wettelijk kader om gerichte controles mogelijk te maken is groot. In juli 2015 werd in het federaal parlement een meerderheidsresolutie goedgekeurd die de regering oproept om onder meer in een systeem te voorzien om gerichte controles te houden.¹¹¹ Hier gevolg aan geven zou in de lijn liggen van het sterk engagement dat de federale regering uitgesproken heeft in haar regeerakkoord om de strijd aan te gaan tegen racisme en om een nultolerantie te hanteren t.a.v. discriminatie op de arbeidsmarkt.

B. Preventie van racisme

In 2015 kreeg een campagne vorm op twitter en facebook via de hashtag #dailyracism waarbij massaal gereageerd werd met persoonlijke getuigenissen. Veel van die getuigenissen wijzen op impliciet racistisch gedrag. Voor een deel komt racisme voort uit vooroordelen en stereotypen over bepaalde groepen. Via een preventieve aanpak kan hierop ingespeeld worden. Zoals eerder aangegeven is, zijn overigens niet alle vormen van racisme strafbaar. Racistische meningsuitingen zijn bijvoorbeeld toegestaan zolang ze niet aanzetten tot haat en geweld. Het is echter niet omdat bepaalde racistische uitingen niet strafbaar zijn dat er geen goede redenen zijn voor de overheid om deze te bestrijden. Dergelijke redenen hebben met name te maken met inclusie en sociale cohesie. De preventieve aanpak is een manier om op een structurele wijze te trachten verandering te brengen in heersende denkbeelden, vooroordelen en stereotypen. Aan het preventieve luik wordt reeds door de beleidsmakers veel aandacht geschonken zoals uit het algemeen overzicht van het beleid is gebleken. Maar ook het middenveld hecht hier, naast de repressieve aanpak, veel belang aan, zoals hierna zal worden besproken.

- Preventie door dialoog

De Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor toont aan dat de interactie tussen verschillende groepen in onze samenleving beperkt is. Volgens onderzoek praat ongeveer 50% van de

¹¹⁰ Samira solliciteert als "Cécile" voor job leerkracht: 'Na 10 minuten uitgenodigd'. <http://www.bruzz.be/nl/video/tvbrussel/samira-solliciteert-als-cecile-voor-job-leerkracht-na-10-minuten-uitgenodigd>

¹¹¹ Resolutie 1108/ (2014/2015) tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2 juli 2015, par 4.

ondervraagde Belgen nooit met iemand van een buitenlandse herkomst.¹¹² Een eerste wijze om vooroordelen over bepaalde groepen aan te pakken is om deze groepen beter te leren kennen. Een bredere maatschappelijke aanpak van racisme vraagt volgens verschillende rapporten en respondenten daarom een betere dialoog om tot een groter wederzijds begrip te komen. Zo stelt ECRI in zijn rapport over België van 2014 dat:

“integratie niet enkel de verantwoordelijkheid is van migranten of van burgers met een migratieachtergrond; het is een tweerichtingsproces waarvoor de meerderheidsbevolking ook verantwoordelijk is. Daarom moet interculturele dialoog een natuurlijk bestanddeel worden van het integratiebeleid, met inbegrip van de dialoog tussen religies en tussen gemeenschappen.”¹¹³

ECRI verwijst ook naar de Rondetafels van de Interculturaliteit die in 2009 werden georganiseerd en die resulteerden in een reeks aanbevelingen “om van België een land met een grotere sociale cohesie te maken”.¹¹⁴ ECRI betreurt in zijn rapport dat er met deze aanbevelingen niets is gebeurd. Ook CIRÉ (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers), wijst bijvoorbeeld op het feit dat het contact tussen verschillende gemeenschappen een belangrijke factor is voor de ‘vivre ensemble’ en dat het één van de beste instrumenten is in de deconstructie van vooroordelen en stereotypen. CIRÉ is daarom een grote voorstander van initiatieven die onderlinge kennismaking en uitwisseling mogelijk maken.

- Preventie door sensibilisering

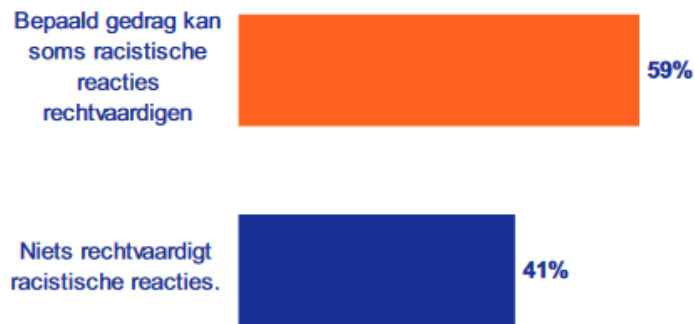
De meest voor de hand liggende preventieve methode, en de methode die ook door de beleidsmakers vaak wordt gehanteerd, is het sensibiliseren van de bevolking –waaronder belangrijke actoren zoals werkgevers– rond het problematisch karakter van racisme. Uit de Tolerantiebarometer van Unia uit 2009 blijkt dat maar liefst 6 op de 10 Belgen racistische attitudes vergoelijkt.¹¹⁵ Op de vraag of racistische reacties en attitudes te rechtvaardigen zijn werd volgende vaststelling gedaan:

¹¹² Sarah Van den Broucke e.a., Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015, in opdracht van Steunpunt Inburgering en Integratie en Agentschap Binnenlands Bestuur, 2015, 130. (<http://www4.vlaanderen.be/dar/svr/afbeeldingennieuwtjes/gelijke-kansen/bijlagen/2016-01-06-vmim2015.pdf>) (Hierna: Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015)

¹¹³ ECRI, Rapport over België, 2014, par. 118-120.

¹¹⁴ ECRI, Rapport over België, 2014, idem. Rapport van De Rondetafels van de Interculturaliteit, 2010. (<https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=2A129D73-A5B4-694D-F538A1419481462F>)

¹¹⁵ Tolerantiebarometer: “Survey: Hoe tolerant zijn Belgen ten opzichte van etnische minderheden?”, maart 2009. Uitgevoerd door Ipsos Belgium in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. http://unia.be/files/legacy/Tolerantiebarometer_NL_online%20versie.pdf



N=1392; jan. 2009

Sensibilisering rond racisme blijft duidelijk noodzakelijk. Verschillende organisaties zoals het Minderhedenforum, Unia, Ella vzw en Vluchtelingenwerk Vlaanderen wijzen op het belang hiervan. Het CERD-Comité roept in zijn rapport van 2014 in het bijzonder op om de sensibilisering tegen islamofobie en antisemitisme te versterken en om tolerantie t.o.v. de verschillende etnische groepen in de samenleving te promoten.¹¹⁶ De Hoge Commissaris voor de Mensenrechten van de Raad van Europa vraagt op zijn beurt meer sensibilisering rond racisme tegen Roma.¹¹⁷

C. Naar een grondig gelijkekansenbeleid: Positieve acties

Eerder werd al aangegeven dat een alomvattend antiracismebeleid naast de negatieve component van het bestrijden van racisme ook een positieve component omvat, namelijk het bevorderen van gelijke kansen. Verschillende instanties en organisaties roepen in die zin op om concrete positieve maatregelen te nemen en om een actief diversiteitsbeleid te voeren. Zowel ECRI als het CERD-Comité hebben hieromtrent aanbevelingen geformuleerd.¹¹⁸ Het doel van deze positieve acties is om de feitelijke gelijkheid van achtergestelde groepen na te streven en met andere woorden structurele ongelijkheid te corrigeren.¹¹⁹ Dit kan gaan over streefcijfers om diversiteit te stimuleren, maar ook bijvoorbeeld over een actief rekruteringsbeleid. De roep vanuit het middenveld om werk te maken van positieve acties is groot. Zo vraagt Ella vzw een positief, versterkend beleid t.a.v. mensen met een migratieachtergrond door middel van bindende streefcijfers voor alle

¹¹⁶ CERD-Comité, rapport 2014, 17.

¹¹⁷ Nils Muiznieks, Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, Report following his visit to Belgium from 14 to 18 September 2015, par 140. Zie <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2879548&SecMode=1&DocId=2349344&Usage=2>

¹¹⁸ ECRI, General Policy Recommendation No.14: Combating racism and racial discrimination in employment en CERD-Comité, General Recommendation No.32, The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of Racial Discrimination.

¹¹⁹ De Prins, Sottiaux en Vrielink, "Handboek discriminatierecht", Kluwer, 2005, p66 en OHCHR, A Practical Guide, p 49.

overheidsdiensten. Ook het platform #dailyracism roept op om quota in te voeren. Op het vlak van diversiteit bij de overheid zijn er effectief al enkele initiatieven in die zin. Zo had de Vlaamse overheid tot voor kort een streefcijfer van 4% voor haar overheidspersoneel. Staatssecretaris Sleurs heeft het opstellen van streefcijfers op federaal niveau ook als doelstelling opgenomen in haar beleidsnota. Daarnaast vragen Unia, het Minderhedenforum en het CCIB (Collectief Contre l'islamophobie en Belgique) specifiek dat er werk wordt gemaakt van een KB voor positieve acties, zoals vooropgesteld in de Antidiscriminatie- en antiracismewet.¹²⁰ In het KB moet worden vastgelegd wat de voorwaarden zijn om positieve acties toe te laten. Hier is tot op de dag van vandaag nog geen werk van gemaakt, wat ook door het CERD-Comité met bezorgdheid wordt onthaald.¹²¹ Het uitwerken van een beleid rond positieve acties moet daarom ook worden opgenomen in een NAPR. Naast het wegwerken van ongelijkheid kan het bevorderen van diversiteit overigens ook een preventief effect hebben. Het voeren van een actief diversiteitsbeleid zorgt immers voor een grotere zichtbaarheid van personen behorend tot kwetsbare groepen en verhoogt ook de contactmogelijkheden tussen verschillende groepen, wat kan bijdragen tot het ontcrachten van stereotypen en vooroordelen.

AANBEVELINGEN VOOR EEN ALOMVATTENDE AANPAK:

- HANTEREN VAN EEN VOLDOENDE OMVATTENDE DEFINITIE VAN RACISME
- OOK AANDACHT HEBBEN VOOR STRUCTURELE VORMEN VAN RACIALE DISCRIMINATIE
- BEVORDEREN VAN DE TOEGANKELIJKHEID VAN KLACHTENMECHANISMEN
- SENSIBILISEREN EN INFORMEREN VAN SLACHTOFFERS OVER HUN VERHAALMOGELIJKHEDEN
- VERGEMAKKELIJKEN VAN DE BEWIJSVOERING (GERICHTE CONTROLEACTIES, INSPECTIE VOOR RACISME)
- BEVORDEREN VAN DIALOOG
- SENSIBILISEREN VAN DE SAMENLEVING EN VAN BELANGRIJKE ACTOREN ROND RACISME
- POSITIEVE ACTIES ONDERNEMEN

¹²⁰ Zie onder meer Unia, "Evaluatie Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (B.S. 30 mei 2007) (Antiracismewet) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (B.S. 30 mei 2007) (Antidiscriminatiewet)", p66. <http://unia.be/files/Documenten/Evaluatie.pdf>

¹²¹ CERD-Comité, rapport 2014, p 16, par. 8.

3.2.3. Nood aan een geground beleid

Essentieel aan een goed beleid is dat het gesteund is op juiste kennis over het onderliggend probleem. Daarom worden onderzoek, dataverzameling en voeling met het terrein als essentieel beschouwd.

3.2.3.1. Meer wetenschappelijk onderzoek naar racisme

Verschillende organisaties, zoals Hand in Hand en de Kinderrechtencoalitie, roepen op om meer te investeren in wetenschappelijk onderzoek rond racisme. Het onderzoek moet zowel betrekking hebben op de aanwezigheid van racisme in de maatschappij, als op de oorzaken ervan.

In 2014 heeft ECRI in zijn rapport over België opgeroepen om specifiek meer onderzoek te voeren naar de oorzaken van antisemitisme en islamofobie in België en ook specifiek onderzoek te voeren naar de oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in de Belgische gevangenissen.¹²²

3.2.3.2. Grondige dataverzameling

Om een goed beeld te hebben van de problematiek van discriminatie en racisme is het verzamelen van data essentieel. In zijn rapport over België herhaalt ECRI zijn aanbeveling aan de overheden om:

“het verzamelen van gegevens te overwegen die zijn opgesplitst in categorieën zoals nationaliteit, etnische afkomst, taal en geloof, en om te verzekeren dat dit altijd gebeurt in overeenstemming met de privacy; mensen moeten hun toestemming geven en moeten zelf aangeven tot welke groep ze behoren. Dit systeem moet in nauwe samenwerking met alle betrokkenen worden uitgewerkt en moet rekening houden met het bestaan van meervoudige discriminatie.”¹²³

Andere organisaties zoals ENAR, CCIB, Kinderrechtencoalitie en #Dailyracism doen een gelijkaardige oproep om data bij te houden en hierbij differentiërend te werk te gaan naar gelang het profiel van de daders en de slachtoffers, de aard van het racistisch voorval en de geografische locatie.

ENAR hamert er daarnaast ook op dat de dataverzameling regelmatig, continu en systematisch moet gebeuren. Het CCIB vraagt bovendien een regelmatige publicatie van de data. De nadruk wordt ook meermaals gelegd op het feit dat niet enkel kwantitatieve data, maar ook kwalitatieve data bijgehouden moeten worden om een goed beeld te kunnen krijgen van de problematiek. Bijvoorbeeld wat diversiteit betreft, is het naast de kennis van

¹²²CERD-Comité, rapport 2014, p 18.

¹²³ ECRI, Rapport over België, 2014, 122.

het aantal werknemers met een migratieachtergrond in een bepaald bedrijf ook essentieel te weten welke posities deze werknemers bekleden.

Naast het verzamelen van data rond racisme in België is het ook van belang een goed zicht te hebben op het bestaande beleid en bestaande initiatieven. Bij het voeren van het onderzoek voor deze studie viel het op hoe weinig kennis er was over het bestaande beleid, zowel bij het middenveld als bij sommige overheden. Een en ander heeft soms te maken met een gebrek aan transparantie van beleidsmakers, maar ook met de verspreiding van het beleid over bevoegdheden en niveaus heen. Zoals eerder al vermeld zou een van de bijdragen van een NAPR kunnen zijn om een goed overzicht te hebben van het bestaande beleid en bijgevolg op basis daarvan ook een efficiënter beleid te voeren. Naar voorbeeld van Nederland zou er geopteerd kunnen worden om met een centrale databank te werken waarin alle informatie omtrent zowel beleid als onderzoek rond racisme wordt gecentraliseerd.¹²⁴

AANBEVELINGEN VOOR EEN GEGROND BELEID:

- MEER ONDERZOEK VOEREN NAAR RACISME
- BETERE GEDIFFERENTIEERDE KWALITATIEVE EN KWANTITATIEVE DATAVERZAMELING
- CENTRALISATIE VAN DATA EN KENNIS

¹²⁴ In het Nederlandse actieprogramma wordt melding gemaakt van een databank waarin effectieve interventies (m.a.w. good practices) worden bijgehouden. Nationaal actieprogramma tegen discriminatie, 2016, p 5. Consulteerbaar op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/01/22/nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie>

IV. NAAR EEN SPECIFIEK ANTIRACISMEBELEID

De aanpak van racisme vereist, naast een algemene visionaire houding, een specifieke aanpak in verschillende contexten. Zo is racisme in het kader van bijvoorbeeld haatmisdrijven van een heel andere aard dan structurele discriminatie op de arbeidsmarkt. In sommige domeinen is er dan weer sprake van eerder expliciete vormen van racisme, terwijl in andere domeinen de uitdaging vooral van structurele aard is. Soms is de overheid direct verantwoordelijk voor concrete problematieken, terwijl ze in andere domeinen eerder een coördinerende en sensibiliserende rol zou moeten opnemen.

Wegens de beperkingen van deze studie is er een selectie gemaakt van 6 domeinen waarbinnen wordt nagegaan welke specifieke aanpak gehanteerd kan worden. Het gaat om de domeinen werk, onderwijs, wonen, media, haatmisdrijven en politie. Voor elk domein wordt er eerst ingegaan op de draagwijdte van de problematiek. Vervolgens wordt kort ingegaan op het beleid. Ten slotte worden er concrete aanbevelingen gedaan.

4.1. Arbeidsmarkt

4.1.1. *Achtergrond: discriminatie op de arbeidsmarkt*

“Als Cécile was ik welkom, als Samira niet”¹²⁵

Toen Samira zich kandidaat stelde voor de functie van leerkracht in Brussel werd haar kandidatuur geweigerd. Wanneer ze even later echter een CV indiende op naam van Cécile mocht ze meteen op gesprek.¹²⁶ Dergelijke flagrante vormen van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt vormen geen uitzondering. Zo spreekt het CERD-Comité in een recent rapport zijn bezorgdheid uit over “structurele discriminatie” op de Belgische arbeidsmarkt, in het bijzonder ten aanzien van personen afkomstig van buiten de EU.¹²⁷

De cijfers van Unia bevestigen dit ook. Als er gekeken wordt naar de dossiers die de afgelopen drie jaar bij Unia zijn ingediend, behoort werk tot de belangrijkste categorieën waarin er meldingen van discriminatie op grond van raciale criteria werden gedaan. In 2015 ging dat om 150 dossiers. Aangezien niet alle gevallen van discriminatie daadwerkelijk bij Unia gemeld worden, zal dat cijfer in de praktijk ongetwijfeld hoger liggen.

De afgelopen jaren zijn er verschillende onderzoeken gevoerd naar de situatie op de Belgische arbeidsmarkt. Zo is er reeds tweemaal, in 2013 en 2015, een socio-economische

¹²⁵ Schmit, “Als Cécile was ik welkom, als Samira niet”, 15 maart 2016. (<http://solidair.org/artikels/als-cecile-was-ik-welkom-als-samira-niet>)

¹²⁶ DS, 26-01-2016, Samira en Cécile zoeken werk. http://www.standaard.be/cnt/dmf20160125_02089299

¹²⁷ CERD-Comité, rapport 2014, p 18-19.

monitoring uitgevoerd door Unia in samenwerking met het Federale ministerie van Werk.¹²⁸ In 2012 werd er eveneens een Diversiteitsbarometer Werk uitgebracht.¹²⁹ Uit de metingen blijkt onder meer dat in België personen geboren buiten de EU de laagste werkzaamheidsgraad hebben (onder de 50%) van Europa.¹³⁰ Ook de tweede en derde generatie ondervindt ernstige problemen op de arbeidsmarkt op grond van hun herkomst en dit zowel bij de aanwerving als tijdens de tewerkstelling.¹³¹ Zo toont de diversiteitsbarometer aan dat personen met een vreemde herkomst minder kans maken om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Bovendien vermeldt het onderzoek dat 10% van de ondervraagde HR-managers beïnvloed wordt door de herkomst van de kandidaten en dat 5% onder hen beïnvloed worden door de huidskleur van de sollicitant. Tot slot geeft 10% onder hen aan dat ze het in dienst nemen van een persoon met een vreemde herkomst risicvoller vinden.

Uit dezelfde diversiteitsbarometer blijkt ook dat 20% van de Belgen liever geen collega of baas hebben met een vreemde herkomst.¹³² Ook de recente Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor toont aan dat de socio-economische positie van personen van buitenlandse herkomst veelal minder goed is dan bij personen met een Belgische herkomst.¹³³ Het verschil is overigens zeer groot. Waar de werkzaamheidsgraad bij personen met een Belgische herkomst boven de 70% ligt, ligt die bij personen met een buitenlandse herkomst onder de 50%. Ook toont de integratiemonitor aan dat de lonen bij personen met een buitenlandse herkomst betrekkelijk lager liggen dan bij personen met een Belgische herkomst. Ook wat betreft het type contract (voltijds-deeltijds en bepaalde-onbepaalde duur) is de situatie minder voordelig voor personen met een buitenlandse herkomst.¹³⁴

Deze Belgische onderzoeken bevestigen eerdere bevindingen van de IAO (1998)¹³⁵ en de OESO (2008)¹³⁶ die beide reeds wezen op het problematische landschap van de Belgische arbeidsmarkt. Decennia later is de situatie duidelijk nog steeds problematisch.

¹²⁸<http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=44125> en <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39707>

¹²⁹ Unia, Diversiteitsbarometer werk, 2012. (http://unia.be/files/legacy/de_diversiteitsbarometer_werk_0.pdf) (Hierna Diversiteitsbarometer Werk)

¹³⁰ Unia en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, "Socio-economische monitoring 2015, Arbeidsmarkt en origine", 2015. <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39707> (Hierna Socio-economische monitoring 2015)

¹³¹ Socio-economische monitoring 2015, p230. Zie onder meer Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C., Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters, 2013. Zie ook Adam, I., La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda politique belge in Formation employ 94 april-juni 2006, 11-25, waarin de auteur die de invloed van ILO-rapport bespreekt op de Belgische politiek.

¹³² Diversiteitsbarometer Werk. Cijfers overgenomen in Socio-economische monitoring 2015, 230-231.

¹³³ Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015, 145-176.

¹³⁴ Idem.

¹³⁵ BIT (1998), La lutte contre la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants et des minorités ethniques dans le monde du travail, Rapport sur les séminaires organisés par la Belgique pour valoriser les résultats de la recherche menée dans le cadre du projet BIT – Bureau International du Travail, Genève.

¹³⁶ OESO, Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal Summary and Recommendations. Belgium, 2008. <http://www.oecd.org/migration/mig/41707374.pdf> (Hierna_Oeso, Jobs for Immigrants. Summary and Recommendations Belgium, 2008)

4.1.2. Huidig beleid gelijke kansen en non-discriminatie op vlak van werk

Uit de regeerakkoorden blijkt dat ook de beleidsmakers zich bewust zijn van het belang van het aanpakken van discriminatie op het vlak van werk, zoals hiervoor reeds werd uiteengezet.¹³⁷ Bovendien blijkt uit de teksten van de regeerakkoorden ook dat de verschillende regeringen zich bewust zijn van de voorbeeldfunctie van de overheid wat tewerkstelling betreft.

In dit deel wordt er nagegaan hoe deze bezorgdheid zich vertaalt naar het beleid. Er zal kort ingegaan worden op het bestaande beleid in de context van de strijd tegen discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen op de (publieke en private) arbeidsmarkt. Dit overzicht is gestoeld op informatie die voornamelijk is verkregen via de respectieve bevoegde overheden.

4.1.2.1. Antidiscriminatiebeleid in het domein werk

A. Federaal niveau

Met de antiracisme- en antidiscriminatiewet heeft België reeds sterke instrumenten in handen om (raciale) discriminatie te bestrijden, onder meer op de arbeidsmarkt. De federale regering moet toezien op de handhaving van deze wetgeving, in de praktijk wordt hier echter amper werk van gemaakt. Daarom is er in 2015 in het federaal parlement een resolutie gestemd die de regering oproept om werk te maken van het uitwerken van concrete maatregelen om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden, onder andere via gerichte controles.¹³⁸ De regering heeft echter nog geen gevolg gegeven aan deze meerderheidsresolutie. Tegelijk is ook een belangrijke rol weggelegd voor de staatssecretaris van gelijke kansen die actief voor een kordaat antidiscriminatiebeleid zou moeten pleiten. In de praktijk, wat betreft de arbeidsmarkt, heeft staatssecretaris Elke Sleurs reeds een sensibiliseringscampagne genaamd “Een goeie werknemer is een goeie werknemer” mee ondersteund.¹³⁹ De grote uitdaging voor de staatssecretaris zal er in bestaan om een interfederaal actieplan tegen racisme uit te werken waarin er onder meer werk wordt gemaakt van een structurele aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt.

B. Vlaams niveau

De Vlaamse regering heeft recent een belangrijke stap gezet, zij het beperkt tot één sector, met het akkoord dat Vlaams minister van Werk Philippe Muyters heeft afgesloten met de dienstenchequesector. Dit akkoord kwam er nadat het Minderhedenforum in 2015 ernstige

¹³⁷ Zie supra 3.1.1.

¹³⁸ Resolutie 1108/ (2014/2015) tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2 juli 2015, par 4.

¹³⁹ <http://www.eengoeiewerknemer.be/>

problemen van discriminatie in de sector aan het licht heeft gebracht.¹⁴⁰ In dit akkoord werd onder meer overeengekomen dat er mystery calls uitgevoerd moeten worden in de sector om discriminatie op te sporen.¹⁴¹ Het zou goed zijn om de uitvoering van deze overeenkomst te evalueren, bijvoorbeeld na 1 jaar, om na te gaan of deze methode werkt en hoe ze uitgebreid zou kunnen worden naar andere sectoren.

Op andere vlakken wordt betreffende het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen op de Vlaamse arbeidsmarkt echter een stap teruggezet. Zo konden ondernemingen, organisaties en lokale besturen tot voor kort terecht bij het Departement Werk en Sociale Economie voor een aanvraag tot subsidiëring van een diversiteitsplan. Dit project werd in januari 2016 echter stopgezet¹⁴², ondanks een positieve evaluatie van het systeem.¹⁴³ Daarnaast laat de minister ook een kans liggen in het nieuwe doelgroepenbeleid waarbij er aan werkgevers incentives worden gegeven wanneer ze werknemers aannemen die behoren tot kwetsbare groepen, aangezien hij enkel focust op de doelgroepen jongeren, ouderen en mensen met een beperking.¹⁴⁴ Personen met een migratieachtergrond maken geen deel uit van dit doelgroepenbeleid. Het wordt wachten op de actualisatie van het actieplan voor arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) om te zien welke maatregelen minister Muylers nog in petto heeft om de discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken.

C. Waals Gewest

Op dit ogenblik wordt er op het niveau van het Waals Gewest weinig actie ondernomen in de strijd tegen discriminatie op de werkvloer. De meeste initiatieven van het Waals departement Werk, zoals bijvoorbeeld het diversiteitscharter, zijn bevroren sinds 2010.¹⁴⁵ Het *Consortium Diversité*, dat als doel heeft om sensibiliseringscampagnes op te zetten en opleidingen te geven rond diversiteit, krijgt wel nog subsidies van de Waalse overheid.¹⁴⁶ We kunnen wat het Waals Gewest betreft spreken van een stilstand van het antidiscriminatiebeleid op het vlak van werk.

D. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De initiatieven op het niveau van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn voornamelijk gericht op sensibilisering, en vooral projectmatig van aard. Zo heeft de Brusselse minister

¹⁴⁰ Minderhedenforum, "Dienstencheques: Subsidiëren om te discrimineren?", 2015.

¹⁴¹ Akkoord over mystery calls in dienstenchequesector, De Tijd, 2 juni 2016, http://www.tijd.be/politiek_economie/belgie_vlaanderen/Akkoord_over_mystery_calls_in_dienstenchequesector.9773437-3137.art?ckc=1.

¹⁴² Zie <http://www.werk.be/online-diensten/loopbaan-en-diversiteitsplannen>

¹⁴³ De diversiteitsplannen werden uitgebreid geëvalueerd in opdracht van de Vlaamse overheid: http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/2012-2015/finaal_eindrapport_idea_consult_evaluatie_loopbaan_en_diversiteitsplannen.pdf

¹⁴⁴ <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2015-2016/g607-1.pdf>

¹⁴⁵ E-mail departement Werk Waals Gewest op 17 maart 2016.

¹⁴⁶ Idem.

van Werk, Didier Gosuin, onlangs een projectoproep gelanceerd¹⁴⁷ met als doel om voornamelijk projecten rond sensibilisering en informatieverstrekking omtrent antidiscriminatie aan te moedigen. Daarnaast bestaat er op het niveau van het BHG ook een “Raad voor non-discriminatie en diversiteit” die sociale partners en werkgevers samenbrengt. De activiteiten van deze raad zijn divers. Eén van de (vrijblijvende) activiteiten bestaat eruit om diversiteitsplannen bij ondernemingen aan te moedigen. Wanneer ondernemingen hun actieplannen succesvol hebben uitgevoerd, kunnen ze een diversiteitslabel aanvragen bij het Brussels Gewest. Binnenkort zou dit systeem geëvalueerd worden om het beter op de noden van het terrein af te kunnen stemmen.

4.1.2.2. *Intern antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid van de overheid*

Het spreekt voor zich dat om enige geloofwaardigheid te genieten t.a.v. private werkgevers, de overheid er ook voor moet zorgen werk te maken van een sterk diversiteit- en antidiscriminatiebeleid in eigen huis.¹⁴⁸ Uit de teksten van de regeerakkoorden blijkt dat de respectieve regeringen zich wel degelijk bewust zijn van hun voorbeeldfunctie. In de praktijk zijn er echter grote verschillen merkbaar tussen de verschillende overheden wat betreft het intern beleid. Zo worden op **federaal niveau** nu pas de eerste stappen gezet om een diversiteitsbeleid uit te werken. Het Strategisch Plan Diversiteit (2015-2018) vermeldt dat “[w]at betreft de doelgroep ‘personen met een migratieachtergrond’ [...] er momenteel geen concrete cijfers beschikbaar [zijn] door het ontbreken van een degelijk monitoringssysteem”. Zonder deze data is er volgens de beleidsmakers momenteel geen actieplan mogelijk.¹⁴⁹ Er wordt nu bijgevolg nagedacht over het uitwerken van een monitoringssysteem. Pas wanneer dit er is en uitgevoerd werd, zal er een diversiteitsbeleid worden uitgewerkt. In het strategisch plan staat ook dat er zal worden nagegaan hoe andere regio’s dit aanpakken, met een bijzondere focus op Vlaanderen.¹⁵⁰

In tegenstelling tot het federaal niveau waar het interne diversiteitsbeleid nog duidelijk in de kinderschoenen staat, heeft de **Vlaamse overheid** reeds sinds 2004 een uitgewerkt Gelijke kansen- en diversiteitsplan en werd er een Vlaams Diversiteitsambtenaar aangesteld die toeziet op de uitvoering ervan.¹⁵¹ Jaarlijks wordt de uitvoering van het plan ook geëvalueerd

¹⁴⁷ Genaamd “Projets innovants en matière de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité et de l’égalité dans la mises en emploi”, hiervoor is een budget van 754000 vrijgemaakt. (zie <http://didiergosuin.brussels/news/emploi/lancement-des-appels-a-projets-innovants-en-matiere-de-lutte-contre-les-discriminations>)

¹⁴⁸ Socio-economische monitoring 2015, p. 244 en Oeso, Jobs for Immigrants. Summary and Recommendations Belgium, 2008.

¹⁴⁹ Stuurgroep Federale Diversiteit, Strategisch Plan Diversiteit 2015-2018, http://www.fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/Strategisch_plan_diversiteit_2015-2018.pdf

¹⁵⁰ Idem, p. 1.

¹⁵¹ Vlaamse Regering, Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020, Vlaams Diversiteitsambtenaar, dienst Diversiteitsbeleid, https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Strategisch_meerjarenplan.pdf, p 1.

en worden de cijfers en de evaluatie publiek gemaakt in een jaarverslag.¹⁵² In alle entiteiten die onder de Vlaamse overheid vallen, voorziet het plan in het aanstellen van diversiteitsambtenaren die regelmatig samenkomen.¹⁵³ Het voorziet ook in opleidingen voor leidinggevendenden over diversiteit en neutraliteit.¹⁵⁴ Er worden volgens de evaluatie van het diversiteitsplan ook uitwisselingsmomenten gehouden met verschillende instanties om ook op andere Belgische beleidsniveaus te onderzoeken “wat een gepaste methode is om aan wissellere te doen met andere overheidsinstellingen, meer specifiek lokale besturen en andere relevante partners”.¹⁵⁵ Een andere maatregel die in het diversiteitsbeleid wordt opgenomen is de hantering van streefcijfers. Tot voor kort werd er ook een streefcijfer van 4% vooropgesteld voor personen met een migratieachtergrond. Dit streefcijfer werd recent door Vlaams minister van gelijke kansen Liesbeth Homans opgetrokken naar 10%. Die verhoging stuit echter op kritiek aangezien de verhoging van het streefcijfer gepaard gaat met een uitbreiding van de definitie van de doelgroep van *personen met een migratieachtergrond* naar *personen met buitenlandse herkomst*.¹⁵⁶ Dit betekent dat voortaan bijvoorbeeld Nederlanders ook worden opgenomen in de statistieken met betrekking tot dit streefcijfer, waardoor het nut van de verhoging van het streefcijfer in vraag kan worden gesteld.

Ook op het niveau van de **Fransse Gemeenschap** werd (recent) een plan voor gelijkheid en diversiteit in publieke functies gelanceerd. Dit plan is opgesteld op initiatief van de minister van het openbare ambt, André Flahaut, in samenwerking met minister Isabelle Simonis. Eén van de daarin vermelde doelstellingen zou zijn om personen met een migratieachtergrond en migranten te integreren in de publieke arbeidsmarkt.¹⁵⁷

¹⁵² Dienst Diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid, Beleidsevaluatie Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid Vlaamse overheid, Jaarverslag 2015, https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Beleidsevaluatie_def.pdf

¹⁵³ Idem, p 35.

¹⁵⁴ Idem, p. 41.

¹⁵⁵ Idem.

¹⁵⁶ Aanvankelijk was sinds 2004 het beleid van toepassing op “personen met een migratieachtergrond”. Dit concept werd geïnterpreteerd als “persoon met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.” Sinds januari 2016 wordt gesproken van personen van buitenlandse herkomst, met name “medewerkers die legaal en langdurig in België verblijven en die bij hun geboorte niet de Belgische nationaliteit bezaten of van wie minstens een van de ouders bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat”. Dit betekent dat voortaan bijvoorbeeld Nederlanders ook worden opgenomen in de statistieken met betrekking tot dit streefcijfer. Zie Vlaamse Regering, Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020, Vlaams Diversiteitsambtenaar, dienst Diversiteitsbeleid, https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Strategisch_meerjarenplan.pdf, p 8.

¹⁵⁷ Zie persbericht <http://simonis.cfwb.be/egalit-et-diversit-au-sein-de-la-fonction-publique-de-la-f-d-ration-wallonie-bruxelles> Het plan is zelf niet publiek beschikbaar.

Reflectie:

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de maatregelen van de verschillende regeringen sterk verschillen. Waar Vlaanderen reeds meer dan 10 jaar over een uitgewerkt intern diversiteitsbeleid beschikt en er ook op het niveau van de Franse Gemeenschap een diversiteitsbeleid wordt uitgewerkt, moet er op federaal niveau nog gestart worden met voorbereidend onderzoek om een dergelijk beleid te kunnen uitwerken.

Wat de private arbeidsmarkt betreft is het duidelijk dat het beleid ontoereikend is om de ernstige problematiek op het terrein structureel aan te pakken. Opvallend aan het overzicht van het beleid is dat de focus veelal gericht is op diversiteit en sensibilisering en minder op de bestrijding van discriminatie. Daarnaast is er op sommige vlakken ook een achteruitgang in het beleid waarneembaar. Zo is Brussel de enige regio waar er nog gewerkt wordt rond diversiteitsplannen voor ondernemingen terwijl dat op federaal en Vlaams niveau werd afgeschaft. Ook in Wallonië zijn de diversiteitsprojecten bevroren. De cijfers spreken nochtans al jaren voor zich. De situatie op de Belgische arbeidsmarkt vereist daarom een grondige en structurele aanpak en een blijvend engagement van de verschillende overheden.

In de eerste plaats moet elk niveau een grondig intern diversiteitsbeleid hanteren. Op dat vlak staan de verschillende regio's niet allemaal even ver. Er blijkt in hoefde van beleidsmakers een nood te bestaan om informatie en good practices onderling uit te wisselen. Zo wil de Vlaamse diversiteitsdienst een systeem uitwerken om informatie en good practices uit te wisselen met andere overheden over het interne diversiteitsbeleid. Ook de federale overheid wil haar licht opsteken bij de andere overheden. Overigens wijst ook de OESO op een gebrek aan uitwisseling tussen de verschillende regio's. Een interfederaal actieplan tegen racisme biedt het perfecte kader om een dergelijke uitwisseling uit te werken en te bewerkstelligen, niet enkel wat het interne diversiteitsbeleid betreft, maar ook wat betreft het (private) arbeidsmarktbeleid.

De uitdaging bestaat er voorts uit om, naast het voeren van een actief en grondig intern diversiteitsbeleid, dezelfde normen verticaal door te trekken naar andere werkgevers. De Vlaamse overheid kan bijvoorbeeld de good practices uit haar intern diversiteitsbeleid ook projecteren in haar beleid omtrent gelijke kansen en discriminatie op de private arbeidsmarkt.

ALGEMENE AANBEVELINGEN VOOR EEN STRUCTUREEL ANTIDISCRIMINATIEBELEID OP DE ARBEIDSMARKT:

- HANTEREN VAN TWEESPORENBELEID
- BLIJVENDE (EN BETERE) AANDACHT VOOR DE BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN HET BEVORDEREN VAN GELIJKE KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT IS NOODZAKELIJK
- HORIZONTAAL UITWISSELEN VAN GOOD PRACTICES OVER DE GRENZEN HEEN
- VERTICAAL DOORTREKKEN VAN GOOD PRACTICES NAAR DE PRIVATE ARBEIDSMARKT

4.1.3. Aanbevelingen voor een beter arbeidsmarktbeleid

De verschillende aangehaalde studies en rapporten laten er geen twijfel over bestaan dat er actie nodig is op het vlak van het bieden van gelijke kansen en het voeren van een non-discriminatie beleid op het domein van de arbeidsmarkt. Verwijzend naar zijn algemene aanbevelingen 30 en 32, riep ook het CERD-Comité in zijn recent rapport de Belgische overheid op om

“de integratie van personen met een buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt te verbeteren en de structurele discriminatie waarmee ze geconfronteerd worden aan te pakken. Het Comité beveelt ook aan dat de Staat zijn inspanningen verhoogt om personen met een buitenlandse herkomst te rekruteren in zowel de publieke als de private sector en hierbij desgewenst bijzondere maatregelen te implementeren”¹⁵⁸

Verder beveelt het CERD-Comité ook aan om “casussen van raciale discriminatie op de arbeidsmarkt effectief te onderzoeken en slachtoffers adequate remedies aan te reiken”¹⁵⁹ [vertaling door auteur]

Deze aanbevelingen sluiten aan bij de afspraken die gemaakt werden in de Durban Verklaring. Er werd daar namelijk overeengekomen dat staten acties (waaronder positieve acties) moeten ondernemen om non-discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt te waarborgen.¹⁶⁰ Daarnaast schenkt de Durban Verklaring ook aandacht aan de situatie op de werkvloer zelf:

¹⁵⁸ CERD-Comité, rapport 2014, p 18-19, par. 15.

¹⁵⁹ Idem. Idem ref cerd 2014, p 19.15.

¹⁶⁰ Durban Verklaring, p 39: “Action-oriented policies and action plans, including affirmative action to ensure non-discrimination, in particular as regards access to social services, employment, housing, education, health care, etc.”

“The World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance [...] Urges States and encourages non-governmental organizations and the private sector:

(a) To support the creation of workplaces free of discrimination through a

multifaceted strategy that includes civil rights enforcement, public education and communication within the workplace, and to promote and protect the rights of workers who are subject to racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance”¹⁶¹

De aanpak van ongelijkheid op de arbeidsmarkt kan bijgevolg in twee categorieën onderverdeeld worden: het verzekeren van de toegang tot de arbeidsmarkt en het verzekeren van een werkplaats vrij van discriminatie. Hierna zullen er in die zin concrete aanbevelingen worden gedaan.

4.1.3.1. Gelijkheid bij de toegang tot de arbeidsmarkt

Om de gelijke toegang tot de arbeidsmarkt te garanderen, moet er in de eerste plaats werk gemaakt worden van het aanpakken van discriminatie. Hierbij moet er niet enkel preventief tewerk gegaan worden via sensibilisering en opleiding, maar ook repressief. Werkgevers die potentiële werknemers louter op basis van achtergrond niet aannemen moeten een sterk signaal krijgen. Daarnaast kunnen er echter andere factoren een rol spelen die de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken.¹⁶² Drempels dienen weggenomen te worden en waar nodig zijn tijdelijk positieve acties noodzakelijk om de ongelijkheid op de arbeidsmarkt te bestrijden. Beide aspecten zullen hierna besproken worden.

A. Discriminatie aanpakken

Zowel op federaal niveau als op het niveau van de deelstaten beschikt België over wetgeving die discriminatie aanpakt, waaronder discriminatie op de werkvloer. Wetgeving alleen is op zich echter niet voldoende zoals eerder in deze studie reeds werd aangehaald.¹⁶³ De toepassing van de wetgeving hangt onder andere ook af van het feit dat het slachtoffer niet enkel de discriminatie moet melden, maar ze ook moet kunnen bewijzen.

- Bewijsproblematiek van discriminatie op de werkvloer

Het is heel moeilijk om aan te tonen dat iemand niet aangenomen werd of een promotie misliep omwille van zijn of haar afkomst, huidskleur of geloof. In het geval van Samira, dat eerder werd vermeld, zou het voor haar onmogelijk geweest zijn om aan te tonen dat ze

¹⁶¹ Durban Verklaring, p 40, 104a.

¹⁶² Zie ook OESO, Jobs for Immigrants. Summary and Recommendations Belgium, 2008.

¹⁶³ Zie supra 3.2.2.

werd gediscrimineerd, moest ze geen alternatief CV hebben opgesteld onder een andere naam. Ook onderzoekers hebben gelijkaardige methodes gebruikt om discriminatie aan het licht te brengen.¹⁶⁴ Met de gekende cijfers en onderzoeken over discriminatie op de arbeidsmarkt wordt het meer dan tijd dat de overheid via gerichte controles actief discriminatie gaat opsporen.¹⁶⁵ Een eerste stap is al gezet in Vlaanderen in de dienstenchequesector, maar ook andere sectoren zouden dit moeten toepassen.

- Opleiding HR-personeel en professionalisering selectieprocedures

Naast het bestrijden van raciale discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt, is het nog beter om preventief discriminatie te vermijden. Er werd boven al eerder aangegeven dat uit onderzoek blijkt dat HR-managers beïnvloed worden door persoonskenmerken die niet relevant zijn voor de job inhoud, zoals huidskleur en afkomst. Daarom is het noodzakelijk, zoals de diversiteitsbarometer werk ook aangeeft, dat HR-personeel en leidinggevenden voldoende worden gesensibiliseerd en opgeleid rond diversiteit.¹⁶⁶ Ook de CIRE roept in dezelfde zin op om het personeel bevoegd voor de selecties vertrouwd te maken met de dynamieken van interculturaliteit. Maar ook de procedures op zich zouden grondig moeten worden geëvalueerd en geobjectiveerd om enige culturele vertekening te vermijden en/of weg te werken.¹⁶⁷

B. Gelijke kansen waarborgen

Hoewel het bestrijden en vermijden van pertinente discriminatie op de arbeidsmarkt prioritair is, vereist de structurele ongelijkheid op de arbeidsmarkt ook een grondig gelijkheidsbeleid. Dit wordt ook door de OESO aangeraden.¹⁶⁸ Hierna zullen enkele voorstellen gedaan worden op basis van onderzoeken en op basis van gesprekken die gevoerd zijn met middenveldorganisaties.

- Aanwervingsquota

Er werd eerder in deze studie aangegeven dat positieve acties een noodzakelijk middel kunnen zijn om ongelijkheid te bestrijden.¹⁶⁹ Onderzoek toont aan dat aanwervingsquota wel degelijk effectief zijn in het terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt.¹⁷⁰ De overheden kunnen in eerste instantie zelf het voorbeeld geven door aanwervingsquota

¹⁶⁴ Zie onder meer Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C., *Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters*, 2013.

¹⁶⁵ Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C., *Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters*, 2013.

¹⁶⁶ *Diversiteitsbarometer Werk*, 127.

¹⁶⁷ *Idem en Socio-economische monitoring 2015*, p 247.

¹⁶⁸ OESO, *Jobs for Immigrants. Summary and Recommendations Belgium*, 2008.

¹⁶⁹ Zie supra onder 3.2.2.

¹⁷⁰ Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C., *Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters*, 2013, p 7 met referenties naar Holzer en Neumark, 2000a, 2000b en 2006.

voorop te stellen, zoals dat reeds gebeurt bij de Vlaamse overheid en zoals dat overigens reeds gebeurt op grond van het criterium gender. Daarnaast moet er nagedacht worden hoe privébedrijven aangemoedigd kunnen worden om voor zichzelf streefcijfers op te leggen.

- Alternatieve aanwervingskanalen

Een andere actie, die onder meer door de diversiteitsbarometer wordt gesuggereerd, is het aanspreken van alternatieve wervingskanalen.¹⁷¹ Dit zou er althans voor kunnen zorgen dat bepaalde doelgroepen zeker worden bereikt en minstens voor bepaalde functies kunnen postuleren.

- Stageplaatsen toegankelijker maken

KifKif stelt voor om stageplaatsen toegankelijker te maken in sectoren waar het diversiteitspercentage laag ligt. Als voorbeeld halen ze het stagebeleid van de VRT aan, waarbij een bepaald aantal stageplaatsen voorzien worden voor personen uit bepaalde doelgroepen, zoals studenten met een migratieachtergrond. Via deze stages kunnen jongeren die tot deze doelgroepen behoren in contact komen met functies die bij hun onderwijsachtergrond aansluiten en bovendien belangrijke ervaringen opdoen. Anderzijds kan dit ook in de andere richting werken waarbij werkgevers en collega-werknemers kennis maken met personen uit de doelgroepen.

- Drempels verlagen voor nieuwkomers

Verschillende actoren besteden bijzondere aandacht aan drempels op de arbeidsmarkt voor nieuwkomers. Personen geboren in het buitenland, in het bijzonder degenen die geboren zijn buiten de EU, vormen een kwetsbare groep waar de werkzaamheidsgraad zeer laag ligt. Zowel Vluchtelingenwerk Vlaanderen, CIRE als de Socio-Economische monitoring¹⁷² roepen op om nieuwkomers die legaal in het land verblijven sneller toe te leiden naar werk. Bovendien is de problematiek van de erkenning van buitenlandse diploma's voor deze organisaties een essentieel onderdeel dat dient te worden aangepakt, onder andere door het versoepelen van de procedures voor erkenning van deze diploma's. Daarnaast wordt er ook gepleit om meer aandacht te schenken aan competentiegerichte tewerkstelling en een begeleidingstraject op maat. Vluchtelingenwerk Vlaanderen pleit ook voor meer trajecten waarbij een beroepsopleiding kan gecombineerd worden met een taalopleiding. CIRE argumenteert daarnaast ook dat een minder streng taalbeleid bij de aanwerving moet gehanteerd worden. Dit houdt in dat de verwachtingen realistisch moeten zijn, rekening houdende met het feit dat taalopleidingen nog steeds tijdens de tewerkstelling gevolgd kunnen worden.

¹⁷¹ Diversiteitsbarometer Werk, 127. Zowel Kifkif als het Minderhedenforum bieden bijvoorbeeld ruimte aan op hun websites om vacatures te publiceren.

¹⁷² Socio-economische monitoring 2015, p 248 en Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 57.

- Verboden op religieuze kentekens onderwerpen aan antidiscriminatietoets

Verschillende respondenten, zoals het CCIB, het Minderhedenforum en Amnesty België leggen de nadruk op het verzekeren van de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen die religieuze kentekens dragen, in het bijzonder moslima's die de hoofddoek dragen. Amnesty argumenteert dat beperkingen opgelegd aan moslima's omwille van het dragen van de hoofddoek steeds een discriminatietoets moeten ondergaan. In de diversiteitsbarometer Werk wordt er gesproken over "een eerder ambigue grens tussen vooroordelen louter ten aanzien van (een) religie en vooroordelen ten aanzien van origine. Het hoofddoekendebat in de Belgische context treft in elk geval vooral personen van Marokkaanse of Turkse afkomst".¹⁷³ Ook ENAR en het CEDAW-Comité spreken hun bezorgdheid uit over de impact van hoofddoekenverboden op de toegang tot werk voor vrouwen en meisjes. Met name het CEDAW-Comité raadt aan om onderzoek te voeren naar deze impact.¹⁷⁴ In een context waar hoofddoekenverboden zich als een inktvlek over verschillende sectoren verspreiden, is het noodzakelijk om steeds na te gaan in hoeverre een verbod verantwoord is vanuit een antidiscriminatie oogpunt. In de praktijk betekenen die verboden namelijk dat de jobkansen van een grote groep vrouwen worden gefnuikt.

4.1.3.2. *Gelijkheid op de werkvloer*

Zoals eerder vermeld bracht de diversiteitsbarometer aan het licht dat 20% van de Belgen liever geen collega of baas hebben met een vreemde herkomst.¹⁷⁵ Voor sommigen stopt de uitdaging dus niet bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Het mislopen van promoties, te maken krijgen met racistisch gedrag van collega's of oversten, zijn enkele problematieken waar personen met een migratieachtergrond op de werkvloer mee te maken krijgen. Naast het garanderen van een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, moet daarom ook een antidiscriminatie- en gelijkekansenbeleid op de werkvloer worden gevoerd. Hierna volgen enkele voorbeelden van maatregelen die in die zin genomen kunnen worden.

- Diversiteitsplannen in bedrijven

De steun vanuit de overheid voor ondernemingen die diversiteitsplannen opstellen is de afgelopen jaren verminderd en in sommige regio's zelfs stopgezet. Dit geeft een verkeerd signaal. Een diversiteitsplan op het niveau van de onderneming is een instrument waarin een structureel beleid uitgewerkt wordt dat is ingebed in het personeelsbeleid van de onderneming.¹⁷⁶ Dergelijke plannen, die bovendien succesvol blijken te zijn,¹⁷⁷ blijvend

¹⁷³ Diversiteitsbarometer Werk, 125.

¹⁷⁴ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the seventh periodic report of Belgium, 14 november 2014, 18-19. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/BEL/CO/7&Lang=En.

¹⁷⁵ Diversiteitsbarometer Werk. Cijfers overgenomen in Socio-economische monitoring 2015, p 230-231.

¹⁷⁶ Socio-economische monitoring 2015, p 247.

ondersteunen is bijgevolg noodzakelijk om verandering op de private arbeidsmarkt te bewerkstelligen.

- Toegankelijkheid meldsysteem voor racisme op de werkvloer

Het melden van ongepast racistisch gedrag op het werk of het mislopen van promotiekansen binnen het bedrijf waarbij discriminatie wordt vermoed is niet voor de hand liggend als men er reeds aan de slag is. Daarom wordt zowel in de Diversiteitsbarometer als door KifKif opgeroepen om in elk bedrijf of organisatie een toegankelijk meldingssysteem te voorzien dat de anonimiteit garandeert. Een vertrouwenspersoon op de werkvloer die vertrouwd is met de problematiek van racisme en discriminatie zou alvast de drempel verlagen. Die rol zou door de bestaande preventieadviseurs op zich genomen kunnen worden. De overheid zou bijgevolg het takenpakket van de preventieadviseurs kunnen uitbreiden naar aanspreekpunt racisme en discriminatie. Ook zou er zoals KifKif pleit, een component “racisme op de werkvloer” toegevoegd kunnen worden aan de opleidingen rond “welzijn op het werk”.

- Dialoog en sensibilisering op de werkvloer

Uit de Diversiteitsbarometer bleek dat ook tijdens de tewerkstelling personen met een migratieachtergrond met stereotypen en vooroordelen worden geconfronteerd. Daarom wordt er in de barometer opgeroepen om deze stereotypen op de werkvloer ter discussie te stellen en om samen met de werkgever en de vakbonden in dialoog te gaan over normen en waarden op de werkvloer.¹⁷⁸ Ook CIRE roept op tot sensibilisering van leidinggevenden. Dit zijn allemaal componenten die opgenomen zouden kunnen worden in de diversiteitsplannen van ondernemingen.

4.1.4. Conclusie

De uitdagingen voor de arbeidsmarkt op het vlak van non-discriminatie en gelijke kansen zijn enorm. Het beleid schiet echter tekort in het aanreiken van alomvattende oplossingen. De aanbevelingen die daarom in dit deel werden gemaakt worden hier nog even op een rij gezet:

¹⁷⁷ Zie supra noot 149.

¹⁷⁸ Diversiteitsbarometer Werk, 127.

ALGEMENE AANBEVELINGEN VOOR EEN STRUCTUREEL ANTIDISCRIMINATIEBELEID OP DE ARBEIDSMARKT

- HANTEREN VAN TWEESPORENBELEID
- BLIJVENDE (EN BETERE) AANDACHT BESTEDEN AAN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE EN VOOR HET BEVORDEREN VAN GELIJKE KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT IS NOODZAKELIJK
- HORIZONTAAL UITWISSELEN VAN GOOD PRACTICES OVER DE GRENZEN HEEN
- VERTICAAL DOORTREKKEN VAN GOOD PRACTICES NAAR DE PRIVATE ARBEIDSMARKT

MAATREGELEN OM GELIJKHEID BIJ DE TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT TE WAARBORGEN

- VERGEMAKKELIJKEN BEWIJSMOGELIJKHEDEN VAN DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER
- OPLEIDEN HR-PERSONEEL ROND DIVERSITEIT EN PROFESSIONALISEREN VAN SELECTIEPROCEDURES
- HANTEREN VAN AANWERVINGSQUOTA BIJ DE OVERHEID
- NAGAAN HOE DE PRIVATE ARBEIDSMARKT QUOTA'S KUNNEN INTEGREREN
- AANSPREKEN VAN ALTERNATIEVE AANWERVINGSKANALEN
- TOEGANKELIJKER MAKEN VAN STAGEPLAATSEN
- VERLAGEN VAN DREMPELS VOOR NIEUWKOMERS
- VERBODEN OP LEVENSBESCHOUWELIJKE KENTEKENS ONDERWERPEN AAN ANTIDISCRIMINATIETOETS

MAATREGELEN OM DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER AAN TE PAKKEN

- ONDERSTEUNEN VAN DIVERSITEITSPANNEN IN BEDRIJVEN
- REGELS UITWERKEN VOOR EEN TOEGANKELIJK MELDSYSTEEM VOOR RACISME OP DE WERKVLOER

4.2. Onderwijs

*Neen, we kunnen uw neefje niet inschrijven, we hebben al vijf Turken in de klas. We moeten het niveau van onze school bewaren #DailyRacism*¹⁷⁹

4.2.1. Achtergrond: structurele ongelijkheid in het onderwijs

Na een uitgebreide bespreking van de problematiek van ongelijkheid op de arbeidsmarkt, dringt een bespreking van de situatie in het onderwijs zich op. Onderwijs en werk zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden, aangezien een degelijke opleiding en een diploma vaak, en steeds meer, de sleutel vormen tot de arbeidsmarkt.¹⁸⁰

Hoewel het niveau van het Belgisch onderwijs in het algemeen goed blijkt te zijn vanuit Europees perspectief, zijn de verschillen in onderwijsprestaties in België tussen personen met en zonder een migratie achtergrond bijzonder groot. De PISA-rapporten tonen al jaren aan dat België een van de laagste scores van Europa behaalt.¹⁸¹

In 2016 wordt er een diversiteitsbarometer onderwijs uitgebracht door Unia in samenwerking met verschillende universiteiten. Daaruit zal moeten blijken hoe ernstig de situatie is in het Belgisch onderwijs. Verschillende problematische trends zijn echter reeds gekend. Naast het verschil in schoolprestaties worden leerlingen met een migratieachtergrond nog te vaak doorverwezen naar een onderwijsrichting die niet aansluit bij hun capaciteiten. Jongeren met een migratieachtergrond zijn bovendien ook oververtegenwoordigd in het BSO en het TSO. Leerlingen met een migratieachtergrond stromen ook te weinig door naar het hoger onderwijs. Daarnaast heeft Unia kennisgenomen van verschillende dossiers van leerlingen die racistisch behandeld worden op school en in de klas.¹⁸² Tot slot wordt er in de internationale rapporten bijzondere aandacht besteed aan Roma kinderen. Zo heeft de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa onlangs nog zijn bezorgdheid uitgesproken over het laag aantal Roma kinderen dat op school ingeschreven is en over het feit dat sommigen onder hen de toegang tot scholen geweigerd

¹⁷⁹ Getuigenis van Zeynep B. op twitter onder de hashtag #Dailyracism

¹⁸⁰ Socio-economische monitoring 2015, p 240 met verwijzing naar de Pisa bevindingen. Zie ook ECRI, Rapport over België, 2014, par 125. Human Rights Council, Compilation prepared by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights in accordance with paragraph 15 (b) of the annex to Human Rights Council resolution 5/1 and paragraph 5 of the annex to Council resolution 16/21, 23 november 2015, par. 59 and 60.4. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/267/00/PDF/G1526700.pdf?OpenElement>.

Onderzoek van MIPAX toont bovendien ook aan dat kinderen met een migratieachtergrond waarvan de moeder laagopgeleid is twee maal minder goed presteren dan kinderen zonder migratieachtergrond in dezelfde situatie. Zie Migrant Integration Policy Index (MIPEX), Belgium, 2015. <http://www.mipex.eu/belgium>

¹⁸¹ Socio-economische monitoring 2015, p 241; zie ook Manço, Altay en Alen, Patricia, "Newcomers in Educational System: The case of French-Speaking part of Belgium", Sociology Mind 2012. Vol.2, No.1, 116-126.

¹⁸² Zie voor een goed overzicht Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", p. 55-56.

wordt.¹⁸³ Ook het CERD-Comité gaat in op de situatie van Roma kinderen in ons land en adviseert België in zijn rapport van 2014 om snel werk te maken van een nationale Roma Integratie Strategie.¹⁸⁴

Naast expliciete vormen van racisme en discriminatie¹⁸⁵, kampt het Belgisch onderwijs duidelijk met een structureel probleem dat in de praktijk leidt tot ongelijkheid op basis van de afkomst van leerlingen. Dit fenomeen wordt in de literatuur institutioneel racisme genoemd:

“Institutioneel racisme heeft weinig gemeenschappelijk met bewuste vormen van discriminatie, maar wordt in de literatuur gedefinieerd als het collectief falen van een organisatie/institutie om een gepaste en professionele dienst te bieden aan de mensen vanwege hun kleur, taal of etnische afkomst”.¹⁸⁶

De diversiteitsbarometer onderwijs zal ongetwijfeld meer klaarheid scheppen over de maatregelen die genomen zouden moeten worden om de structurele ongelijkheid in het onderwijs aan te pakken. Hierna volgt een korte reflectie over het bestaande beleid en worden enkele voorstellen die gebaseerd zijn op academisch onderzoek en input van het terrein nader uitgelegd.

4.2.2. Huidig beleid gelijke kansen en non-discriminatie in het onderwijs

De schoolnetten genieten een grote autonomie, iets waar de beleidsmakers ook naar verwijzen. Dat neemt niet weg dat de respectieve regeringen verantwoordelijkheid kunnen opnemen in het bestrijden van structurele ongelijkheid. Zowel de Vlaamse als de Franse Gemeenschap hebben in hun beleidsnota's elementen opgenomen om structurele ongelijkheid in het onderwijs te bestrijden. In het ontwerp van het Vlaams Integratieplan van minister Homans zijn het inzetten op een betere schooloriëntatie en een betere afstemming van de lerarenopleiding op de toenemende diversiteit als doelstellingen opgenomen.¹⁸⁷ De Franse Gemeenschap wil meer aandacht besteden aan racisme en discriminatie in schoolboeken en in de lerarenopleiding.¹⁸⁸ Deze doelstellingen sluiten alvast goed aan bij de bestaande problematieken in het onderwijs, maar het valt nog af te wachten of en hoe deze doelstellingen in de praktijk uitgewerkt zullen worden.

¹⁸³ Nils Muiznieks, Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, Report following his visit to Belgium from 14 to 18 September 2015, par 140.

¹⁸⁴ CERD-Comité, rapport 2014, p 20, par. 18.

¹⁸⁵ Zie bijvoorbeeld de getuigenis van Warda El Kaddouri op twitter: “Tijdens lagere school vaak "negerin" en "ga terug nr Afrika" mogen horen. Ik begreep er helemaal niets van. #DailyRacism”

¹⁸⁶ Agirdag, Orhan en Korkmazer, Burcu, Etnische ongelijkheid in het onderwijs, Armoede en Sociale Uitsluiting. Jaarboek 2015, Acco, p 248, met verwijzing naar Macpherson.

¹⁸⁷ Ontwerp Horizontaal Integratiebeleidsplan Vlaanderen (2015-2019), 27 november 2015, p 32-33.

¹⁸⁸ Déclaration de Politique Communautaire 2014-2019 : Fédérer pour réussir, p48-49.

Op dit ogenblik is het gelijkekansenbeleid in Vlaanderen wat onderwijs betreft vooral gebaseerd op het decreet Gelijke Onderwijs Kansen (GOK-decreet). Dat decreet bepaalt onder meer dat elk kind het recht heeft om zich in te schrijven in een school naar keuze en het kent ook extra werkingsmiddelen toe aan scholen waar meer kwetsbare leerlingen zijn ingeschreven. Kwetsbare leerlingen worden door het GOK-decreet gedefinieerd aan de hand van bepaalde indicatoren. Migratieachtergrond op zich is geen kenmerk van kwetsbaarheid (GOK-indicator), wel een thuistaal anders dan het Nederlands als die voorkomt in combinatie met andere indicatoren zoals een lage opleidingsgraad van de ouders of het recht hebben op een studietoelage. Wat het hoger onderwijs betreft, trekt de Vlaamse regering 115.000 euro uit voor studenttutoringprojecten.¹⁸⁹

Wat de Franse Gemeenschap betreft, wordt er door de bevoegde diensten verwezen naar een aantal projecten zoals het aanbieden van burgerschapslessen,¹⁹⁰ een plan voor de bestrijding van radicalisering¹⁹¹ en een plan tegen geweld¹⁹² of cyberhaat¹⁹³ op school.

Reflectie

De maatregelen die genomen worden om ongelijkheid in het onderwijs te bestrijden zijn onvoldoende. Dit wordt eveneens bevestigd door Unesco, het CERD-Comité, de OESO en de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa. Uiteraard is het in de eerste plaats aan de schoolnetten om kwalitatief sterk onderwijs te garanderen waarbij elk kind gelijke kansen krijgt. Het onderwijs in België is onmiskenbaar van een hoog niveau, alleen niet voor elk kind. De structurele ongelijkheid in het Belgisch onderwijs vereist daarom ook een structurele oplossing. Dat kan enkel wanneer alle actoren samenzitten: vertegenwoordigers uit het onderwijs, onderwijsexperts en beleidsmakers. Samen moeten ze een visionair, concreet en structureel plan uitwerken. Gezien de toenemende diversiteit in de samenleving kan een dergelijk plan niet meer op zich laten wachten en moet elk zijn verantwoordelijkheid opnemen. Een interfederaal plan tegen racisme biedt een perfect kader om een dergelijke samenwerking te bewerkstelligen.

ALGEMENE AANBEVELINGEN ONDERWIJS:

- UITWERKEN VAN STRUCTURELE OPLOSSINGEN VOOR HET PROBLEEM VAN STRUCTURELE DISCRIMINATIE IN HET ONDERWIJS

¹⁸⁹ <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/Aanvraag-tutoringprojecten.htm>

¹⁹⁰ <http://www.enseignement.be/index.php?page=0&navi=4033>

¹⁹¹ http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=5356

¹⁹² <http://enseignement.be/index.php?page=26937>

¹⁹³ http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=5945

- UITWERKEN VAN EEN VISIONAIR ALOMVATTEND BELEID
- BETREKKEN VAN ALLE ACTOREN: ONDERWIJS, BELEIDSMAKERS EN ACADEMICI

4.2.3. Aanbevelingen voor een beter onderwijsbeleid

Het bestrijden van ongelijkheid in het onderwijs vereist een veelzijdige aanpak gaande van een kordaat antidiscriminatiebeleid tot het screenen van schoolboeken op stereotypen. In de Durban Verklaring worden staten opgeroepen om:

- (a) To adopt and implement laws that prohibit discrimination on the basis of race, colour, descent or national or ethnic origin at all levels of education, both formal and non-formal;
- (b) To take all appropriate measures to eliminate obstacles limiting the access of children to education;
- (c) To ensure that all children have access without discrimination to education of good quality;
- (d) To establish and implement standardized methods to measure and track the educational performance of disadvantaged children and young people;
- (e) To commit resources to eliminate, where they exist, inequalities in educational outcomes for children and young people;
- (f) To support efforts to ensure safe school environments, free from violence and harassment motivated by racism, racial discrimination, xenophobia or related intolerance; and
- (g) To consider establishing financial assistance programmes designed to enable all students, regardless of race, colour, descent or ethnic or national origin, to attend institutions of higher education;

Zoals uit het overzicht blijkt, kan een antidiscriminatiebeleid in het onderwijs zich niet beperken tot het louter verlenen van gelijke toegang tot het onderwijs. Een alomvattend antidiscriminatiebeleid moet ook waken over een gelijke kwaliteit van het onderwijs voor alle leerlingen. Hierna zullen enkele voorstellen in die zin gedaan worden op basis van academisch onderzoek en input van het terrein.

4.2.3.1. Een pleidooi voor een kordaat gelijkheidsbeleid

- Het nastreven van een correcte schooloriëntatie

Zoals eerder vermeld loopt het in bepaalde gevallen mis met de schooloriëntatie van leerlingen met een migratieachtergrond. Deze leerlingen zijn meestal ook oververtegenwoordigd in het BSO en TSO en in het buitengewoon onderwijs.¹⁹⁴

¹⁹⁴ Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 54.

Verschillende actoren vragen om hier tegen op te treden. Grondig onderzoek naar de oorzaken van deze trend en naar mogelijke oplossingen dringt zich dus op.

- Onderwijsinspectie controlebevoegdheid geven inzake discriminatie

Zoals in alle domeinen geldt ook in het onderwijs de problematiek van de bewijsvoering. Daarom roept het Minderhedenforum bijvoorbeeld op om meer systematisch controles uit te voeren op discriminatie in het onderwijs, onder andere door het controleren van schoolreglementen op discriminerende bepalingen. Dit zou bijvoorbeeld door de bestaande onderwijsinspectie kunnen gebeuren.

- Afschaffen van verboden op het dragen van religieuze kentekens in het onderwijs

Eerder werd al aangegeven dat het CEDAW-Comité zijn bezorgdheid heeft uitgedrukt over de impact van het verbod op het dragen van religieuze kentekens op vrouwen, in het bijzonder in de context van de arbeidsmarkt en het onderwijs.¹⁹⁵ Ook het CERD-Comité maakt de bedenking dat dergelijke verboden kunnen leiden tot discriminatie van bepaalde 'etnische groepen' en tot segregatie in het onderwijs.¹⁹⁶ Daarnaast zijn Amnesty België, CCIB, en Ella ook vragende partij voor een afschaffing van het verbod op het dragen van religieuze kentekens voor leerlingen in het onderwijs.

De Raad van State heeft in verschillende arresten geoordeeld dat het algemeen verbod op het dragen van religieuze kentekens uitgevaardigd door het Gemeenschapsonderwijs onwettig is tenzij de concrete schoolsituatie het noodzakelijkerwijs vereist.¹⁹⁷ Het feit dat er geen gevolg is gegeven aan de arresten door het Gemeenschapsonderwijs is zorgwekkend. Wat nog meer zorgen baart is het feit dat er vanuit het beleid geen aanstoot wordt genomen aan het feit dat het Gemeenschapsonderwijs geen gevolg geeft aan een uitspraak van een van de hoogste rechtscolleges in België. Dit geeft niet alleen een verkeerd signaal, maar het betekent ook dat in de praktijk talloze leerlingen beknut worden in hun grondrechten. Na de uitspraak van de Raad van State en het gebrek aan handelen vanuit het onderwijs, kunnen de beleidsmakers de verantwoordelijkheid voor deze kwestie niet meer van zich afschuiven.

4.2.3.2. *Een pleidooi voor een inclusief gelijkheidsbeleid*

De school moet een ruimte zijn waar elke leerling gelijk is en zich thuis voelt ongeacht haar of zijn achtergrond. In dit deel worden er enkele aanbevelingen gedaan om tot een inclusief beleid te komen. Deze hebben zowel betrekking op het onderwijzend personeel, als op de schoolboeken en het taalbeleid.

¹⁹⁵ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the seventh periodic report of Belgium, 14 november 2014, par. 18-19.

¹⁹⁶ CERD-Comité, rapport 2014, par. 11.

¹⁹⁷ Raad van State, 14 Oktober 2014, 228.752.

A. Leerkrachten

- Nood aan een bestrijding van stereotypen bij leerkrachten

Uit onderzoek blijkt dat sommige leerkrachten stereotype denkbeelden en lage verwachtingen hebben tegenover kinderen met een migratieachtergrond.¹⁹⁸ Het is ook aangetoond dat leerkrachten die hogere verwachtingen hebben ten aanzien van hun leerlingen betere socio-emotionele relaties met hen onderhouden en hen moeilijkere leerstof geven. Ze geven hen ook meer feedback op hun prestaties en geven hen meer kansen om vragen te stellen.¹⁹⁹ Onderzoek toont ook aan dat stereotypen en verwachtingen een invloed kunnen hebben op de beslissing of er al dan niet een C-attest wordt overhandigd. In de praktijk leidt dit ertoe dat kinderen met een migratieachtergrond sneller een C-attest toegekend krijgen dan andere leerlingen met dezelfde resultaten.²⁰⁰ Zoals dit onderzoek aantoont, kan er geen twijfel over bestaan dat een dergelijke houding verregaande gevolgen heeft voor het zelfbeeld en de slaagkansen van leerlingen.²⁰¹ Daarom roepen de Kinderrechtencoalitie, Unia en CIRE op om actief deze stereotypen bij leerkrachten te bestrijden. Samen met de hogescholen en onderwijsexperts zou er nagegaan moeten worden hoe dit het best kan gebeuren. Bijkomend stelt de OESO vast dat het vaak de minst ervaren leerkrachten zijn die voor klassen komen te staan met kansarme leerlingen. De overheid zou dit mee gedeeltelijk kunnen verhelpen door incentives te geven aan scholen om de beste leerkrachten naar diverse scholen te sturen.²⁰²

- Nood aan meer aandacht voor diversiteitsthema's in de leerkrachtenopleiding

Aansluitend op de vorige vaststelling dat sommige leerkrachten er stereotype denkbeelden op na houden over hun leerlingen, blijkt uit rapporten van ECRI en de OESO dat leerkrachten in het algemeen te weinig zijn voorbereid op de diverse samenleving.²⁰³ Daarom stelt ECRI voor dat de leerkrachtenopleiding regelmatig wordt geëvalueerd. Ook CIRE, KifKif, Unia²⁰⁴, het antiracismeplatform #dailyracism²⁰⁵ en de Kinderrechtencoalitie vragen meer aandacht

¹⁹⁸ Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 56.

¹⁹⁹ Verstraete E., Leermiddelen onder de loep. Op zoek naar het interculturele gehalte, Gent: Steunpunt Diversiteit & Leren, 2009, Universiteit Gent. (beschikbaar op <http://evensfoundation.be/archive/sites/default/files/VLAAMSE%20LEERMIDDELEN%20ONDER%20DE%20LOE%20P.pdf>)

²⁰⁰ X, Jongeren met migratieachtergrond krijgen ondanks zelfde cijfers sneller C-attest, De Standaard, 30 september 2015, http://www.standaard.be/cnt/dmf20150930_01894974. Het onderzoek toont aan dat kinderen met een migratieachtergrond sneller een C-attest krijgen.

²⁰¹ Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 56 en O. Agirdag, M. vanhoutte en P. Van Avermaet, "Ethnic School Segregation and Self-Esteem : The Role of Teacher-pupilrelationship", *Urban Education* 2012 47:1135.

²⁰² OESO, OECD Economic Surveys: Belgium 2015, p , 36.

²⁰³ ECRI, Rapport over België, 2014, par. 128-129 en OESO, OECD Economic Surveys: Belgium 2015, p 36.

²⁰⁴ Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 56.

²⁰⁵ #DailyRacism. Tien aanbevelingen door burgers om racisme aan te pakken, 16 juni 2015, <https://blerilleshi.wordpress.com/2015/06/16/persbericht-dailyracism-tien-aanbevelingen-door-burgers-om-racisme-aan-te-pakken/>

voor diversiteit in de leerkrachtenopleiding. Deze laatste organisatie vraagt om vaardigheden inzake non-discriminatie en omgaan met diversiteit op te nemen in de beroepsprofielen van de leerkrachten. Daarnaast zouden deze thema's ook een centrale plaats moeten krijgen in het curriculum van de lerarenopleiding. Onderwijsexperten Van Avermaet roept op om dit niet te doen via een apart vak of een eenmalig themaweek, maar door dit onderwerp te mainstreamen over de gehele lerarenopleiding.²⁰⁶ In de praktijk wordt er al rond diversiteit gewerkt in sommige hogescholen. De bestaande initiatieven in kaart brengen en evalueren lijkt een eerste stap die moet worden genomen. Daarnaast zou er samen met de hogescholen moeten worden nagegaan hoe non-discriminatie en diversiteit nog beter in het curriculum zou kunnen worden geïntegreerd.

- Nood aan meer diversiteit binnen het onderwijzend personeel

Verschillende respondenten, waaronder KifKif, het Minderhedenforum en Mrax, verwijzen naar het feit dat er te weinig leerkrachten met een diverse achtergrond voor de klas staan en doen een oproep om hier sterker op in te zetten. Ook ECRI raadt aan om leerkrachten met een migratieachtergrond aan te werven, zeker in een context waar leerkrachten te weinig voorbereid zijn op een diverse maatschappij.²⁰⁷ Het aanwerven van zulke leerkrachten heeft belangrijke voordelen. Enkel en alleen al door voor de klas te staan, kan een leerkracht met een migratieachtergrond stereotypen ontcrachten, niet enkel bij collega's, maar ook bij leerlingen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat ook leerlingen negatieve opvattingen hebben over bepaalde bevolkingsgroepen.²⁰⁸ Bovendien kunnen leerkrachten met een migratieachtergrond ook een rolmodel zijn voor hun leerlingen.²⁰⁹ Daarom zou er samen met de hogescholen moeten worden nagegaan hoe er meer leerlingen met een diverse achtergrond kunnen aangetrokken worden tot de leerkrachtenopleidingen.

²⁰⁶ Telefonisch gesprek met Prof. Van Avermaet op 15 februari 2016.

²⁰⁷ ECRI, Rapport over België, 2014, par 128.

²⁰⁸ Onderzoek van N; Vettenburg, M. Elchardus, J. Put en S. Pleysier (eds.); *Jong in Antwerpen en Gent. Bevindingen uit de JOP-monitor Antwerpen-Gent*, 2013 aangehaald in Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 56.

²⁰⁹ Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 56.

B. Schoolboeken



- Schrapen van stereotypen in schoolboeken

Onderzoek langs beide kanten van de taalgrens toont aan dat schoolboeken nog steeds stereotypen en stigmatiseringen bevatten.²¹⁰ Bovenstaand fragment uit een handboek voor godsdienstlessen is een voorbeeld van ontoelaatbare stereotypering.²¹¹

Ook in de Durban Verklaring werd opgeroepen om schoolboeken na te kijken op elementen “die racisme, raciale discriminatie, xenofobie en gerelateerde intolerantie zouden kunnen promoten of negatieve stereotypen zouden kunnen versterken”.²¹² Een dergelijke evaluatie van het schoolmateriaal in Belgische scholen dringt zich bijgevolg op.²¹³

²¹⁰ Van Den Bossche, J., Verstraete E. & Van Avermaet, P., Leermiddelen onder de loep. Op zoek naar het interculturele gehalte. Een vervolgonderzoek. Gent: Steunpunt Diversiteit & Leren, (2014), Universiteit Gent en Sensi, Dina, A la recherche de contenus interculturels dans les manuels scolaires en Communauté française de Belgique, Garant, 2011.

²¹¹ Zie ook E. Brems en S. Ouald Chaib, Gewapend met Handboek en clichés, DS 28 augustus 2010. (<http://www.standaard.be/cnt/ls2ucf9g>)

²¹² Durban Verklaring, par 127.

²¹³ Dit werd ook door verschillende respondenten aangehaald zoals ENAR, Ella vzw en KifKif.

- Schoolboeken aanpassen aan de diversiteitscontext

Naast het elimineren van stereotypen in schoolboeken klinkt een luide roep om de diversiteit van de maatschappij beter in de schoolboeken te integreren.²¹⁴ Anderzijds wordt er door zowel CIRE, Hand in Hand, KifKif, ENAR, #dailyracism en Unia voorgesteld om een meer diverse kijk op de wereld en op de geschiedenis in de schoolboeken te integreren. Zo pleiten sommige respondenten er voor om een meer uitgebreide weergave te geven van de Belgische geschiedenis van het kolonialisme en van de migratiegeschiedenis in ons land.

C. Leerlingen

- Moedertaal van de leerlingen niet marginaliseren

De laatste jaren woedt er een debat over het al dan niet toelaten van het spreken van de moedertaal op school.²¹⁵ Veel scholen verbieden leerlingen met een migratieachtergrond om hun moedertaal op school te spreken, bijvoorbeeld op de speelplaats. Onderwijsexperten stellen dat een goede kennis van de moedertaal noodzakelijk is om zich ook het Nederlands als tweede taal eigen te maken.²¹⁶ Agirdag en Korkmazer pleiten ook voor minder focus op taal, ten voordele van aandacht op andere beleidsdomeinen, aangezien onderzoek aantoonde dat de thuistaal “amper gerelateerd is aan de onderwijsprestaties”.²¹⁷ De Kinderrechtencoalitie vraagt samen met Ella en KifKif om op een “positieve en valoriserende manier om te gaan met meertaligheid van leerlingen en ouders”²¹⁸ en kinderen minstens toe te staan hun moedertaal op de speelplaats te spreken. De stad Gent staat bijvoorbeeld de leerlingen in het stedelijk onderwijs toe om hun moedertaal op school te spreken. Een evaluatie van dit lokaal initiatief zou als basis kunnen dienen voor een algemeen taalbeleid in alle scholen.

4.2.4. Conclusie

Het bestrijden van racisme en het bevorderen van gelijke kansen in scholen is een meervoudige uitdaging. Er moet op verschillende niveaus worden gewerkt en alle actoren moeten hierbij betrokken worden om tot een alomvattend en visionair gelijkheidsbeleid

²¹⁴ Verstraete E., *Leermiddelen onder de loep*. Op zoek naar het interculturele gehalte, Gent: Steunpunt Diversiteit & Leren, 2009, Universiteit Gent, p 29. (beschikbaar op <http://evensfoundation.be/archive/sites/default/files/VLAAMSE%20LEERMIDDELEN%20ONDER%20DE%20LOE.P.pdf>). Ook CIRE, Hand in Hand, KifKif, ENAR, #dailyracism en Unia deden een gelijkaardige oproep.

²¹⁵ Zie bvb Demeyer, P. en Staes, B., *Laat kinderen hun taal spreken op school*, De Standaard, 10 april 2014, http://www.standaard.be/cnt/dmf20140410_01062421 en Amkreutz, R., *Taal van vader geeft doorslag bij schoolprestaties*, De Morgen, 14 april 2016, <http://www.demorgen.be/binnenland/taal-van-vader-geeft-doorslag-bij-schoolprestaties-b42d82e3/2kLs1/>

²¹⁶ Idem. Gesprek met prof. Van Avermaet.

²¹⁷ Agirdag, Orhan en Korkmazer, Burcu, *Etnische ongelijkheid in het onderwijs, Armoede en Sociale Uitsluiting*. Jaarboek 2015, Acco, p 248.

²¹⁸ Zie de aanbevelingen van de Kinderrechtencoalitie: http://kinderrechtencoalitie.be/sites/default/files/wysiwyg/Kinderrechtenfora/overzicht_aanbevelingen_kinderrechtencoalitie.pdf

te komen. Dit is des te meer belangrijk aangezien het onderwijs zeer bepalend is voor de toekomstige tewerkstellingsmogelijkheden van leerlingen. Hier worden alvast enkele aanbevelingen gedaan:

Aanbevelingen voor het bevorderen van gelijkheid in het onderwijs

ALGEMENE AANBEVELINGEN

- UITWERKEN VAN STRUCTURELE OPLOSSINGEN VOOR HET PROBLEEM VAN STRUCTURELE DISCRIMINATIE IN HET ONDERWIJS
- UITWERKEN VAN EEN VISIONAIR ALOMVATTEND BELEID
- BETREKKEN VAN ALLE ACTOREN: ONDERWIJS, BELEIDSMAKERS EN ACADEMICI

EEN PLEIDOOI VOOR EEN KORDAAT GELIJEKANSENBELEID

- NASTREVEN VAN EEN CORRECTE SCHOOLORIËNTATIE
- CONTROLEBEVOEGDHEID INZAKE DISCRIMINATIE AAN ONDERWIJSINSPECTIE GEVEN
- AFSCHAFFEN VAN VERBODEN OP HET DRAGEN VAN RELIGIEUZE KENTEKENS IN HET ONDERWIJS

EEN PLEIDOOI VOOR EEN INCLUSIEF GELIJEKANSENBELEID

- BESTRIJDEN VAN STEREOTYPEN BIJ LEERKRACHTEN OP DE WERKVLOER
- MEER AANDACHT BESTEDEN AAN DIVERSITEITSTHEMA'S IN DE LEERKRACHTENOPLEIDING
- BEWERKSTELLIGEN VAN MEER DIVERSITEIT BINNEN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL
- ELIMINEREN VAN STEREOTYPEN IN SCHOOLBOEKEN
- AANPASSEN VAN DE SCHOOLBOEKEN AAN DE DIVERSITEITSCONTEXT
- NIET MARGINALISEREN VAN DE MOEDERTAAL VAN DE LEERLINGEN

4.3. Wonen

“Vriendin Nabila [...] belt nr immo vr appartement: sorry u bent te laat. Ik bel: Wanneer past het voor u.”²¹⁹

4.3.1. Achtergrond: discriminatie op het vlak van huisvesting

Het verhaal van Nabila en haar vriend is geen alleenstaand geval.²²⁰ In 2014 werd de Diversiteitsbarometer Huisvesting gepubliceerd. Aan de hand van concrete tests toont de barometer aan dat raciale discriminatie op de huurmarkt nog steeds voorkomt. Hieronder worden de belangrijkste bevindingen van de diversiteitsbarometer weergegeven.²²¹

- Discriminatie op de huurmarkt komt nog steeds voor, op een subtiele wijze

In de fase van het aanbieden van huurwoningen op de private arbeidsmarkt komt discriminatie nog weinig voor. In de advertenties waarin woningen te huur worden aangeboden zullen er niet snel expliciet discriminerende vereisten gevonden worden. De discriminatie vindt plaats in de latere fases. Zo heeft een test waarbij honderd telefoontjes werden gepleegd in naam van kandidaat-huurders vastgesteld dat mannen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond in 13,8% van de gevallen werden gediscrimineerd. Bij eenzelfde steekproef via e-mails was dit 12,7%. Bij de volgende stap, het eerste huisbezoek, werd in het onderzoek vastgesteld dat proefpersonen met een niet-Belgische origine minder goed werden behandeld. Zo werden ze vaker gevraagd om meer documenten mee te brengen en werden ze minder vriendelijk onthaald. Tot slot, wanneer een huurcontract wordt afgesloten, komt het vaker voor dat mensen met een migratieachtergrond een korter contract kregen en onheus werden behandeld tijdens de huurperiode.

- Veel vastgoedmakelaars gaan in op discriminerende vragen

In het onderzoek werd er ook gepolst naar de rol van de vastgoedmakelaars. Zo blijkt uit het onderzoek dat 42% van de vastgoedmakelaars geen probleem heeft met discriminerende eisen van verhuurders, om bijvoorbeeld geen ‘vreemdelingen’ toe te laten. Slechts 14% van de makelaars weigert expliciet om in te gaan op discriminerende vragen. De overige 34% van de makelaars legt de verantwoordelijkheid bij de verhuurder.

²¹⁹ De Standaard, “#dailyracism: ‘Racisme is nergens een groter probleem dan in België’”, 23 maart 2015. http://www.standaard.be/cnt/dmf20150323_01593585

²²⁰ Zie bijvoorbeeld de resultaten van het onderzoek van K. Van der Bracht, P. Verhaeghe en B. Van de Putte, Gelijke toegang tot huisvesting voor elke Gentenaar: Onderzoeksrapport. Raadpleegbaar op http://www.ugent.be/nl/actueel/nieuws/bijlage/huurdiscriminatie-rapport.pdf/at_download/file Zie ook <http://www.ugent.be/nl/actueel/persberichten/discriminatie-huur-huis-gent.htm>

²²¹ Unia, Diversiteitsbarometer Huisvesting, 2014. (<http://unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/diversiteitsbarometer-huisvesting>) Hierna: Diversiteitsbarometer Huisvesting, 2014

- Discriminerend motief van verhuurder

Er werd in het onderzoek ook nagegaan wat precies het motief was van de discriminerende verhuurders. De barometer licht toe dat wanneer het gaat om moslims en mensen met een buitenlandse herkomst, afkeer voor deze groep vaak een motief vormt. Daarnaast is de discriminatie in bepaalde gevallen ook gebaseerd op een economische motivatie, namelijk de vrees voor wanbetalers of slecht onderhoud van de woning, wat dan weer gesteund is op stereotypen en vooroordelen.

- Huurders gaan zelf op zoek naar alternatieven

Uit het onderzoek blijkt ook dat kandidaat-huurders vaak zelf een oplossing voor de discriminatieproblematiek trachten te vinden. Zo schakelen sommigen een derde persoon in die niet behoort tot een benadeelde groep, verzwijgen ze hun identiteit zo lang mogelijk, proberen ze meteen een face-to-face ontmoeting te regelen of zijn ze gewoon selectief en zetten ze hun zoektocht verder in regio's waar het risico op discriminatie kleiner is. Meestal wordt er ook geen officiële discriminatieklacht neergelegd.

De vaststellingen in de barometer bevestigen dat discriminatie op het vlak van huisvesting nog steeds een ernstig probleem vormt. Ook het CERD-Comité uit zijn bezorgdheid over de moeilijkheden die personen met een migratieachtergrond ondervinden bij de toegang tot de huurmarkt.²²²

4.3.2. Huidig beleid non-discriminatie op de huurmarkt

Met de recente Staatshervorming in 2014 werd de bevoegdheid wonen overgeheveld van het federaal niveau naar het niveau van de deelstaten. Het beleid moet bijgevolg nog vorm krijgen. Op het niveau van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt hierbij al nagedacht over hoe discriminatie op de huurmarkt aangepakt kan worden, in het bijzonder rond de thema's huurwaarborg, praktijktesten en glijdende huurovereenkomsten. Er zijn reeds concrete stappen ondernomen om deze maatregelen in de praktijk te brengen.²²³ In het Waals Gewest daarentegen zijn er nog geen concrete stappen ondernomen om discriminatie op de huurmarkt te bestrijden. In Vlaanderen werd dan weer recent besloten dat de

²²² CERD-Comité, rapport 2014, p 19.

²²³ Op 2 december 2015 werd een colloquium georganiseerd met de titel "La discrimination dans l'accès au logement ». Drie thema's werden er behandeld, namelijk de huurwaarborg, praktijktesten en glijdende huurovereenkomsten. In december 2015 werd door de Brusselse minister van Huisvesting Frémault een brochure opgesteld in samenwerking met Unia en de Brusselse Staatsecretaris van gelijke kansen Debaets met als titel "Discriminatie op de huisvestingsmarkt". Het doel van de brochure is om zowel huurders als eigenaars en vatgoedmakelaars te informeren en te sensibiliseren over? De Brusselse regering heeft bovendien 3 andere gepande maatregelen in de pijplijn: 1. Er zullen praktijktesten uitgevoerd worden op de huurmarkt met als doel om niet enkel informatie te verzamelen rond discriminatie op de Brusselse huurmarkt maar ook om vastgoedmakelaars te sensibiliseren. 2. Er wordt een opleiding uitgewerkt rond anti-discriminatie voor vastgoedkantoren. 3. Een affichecampagne zal bij vastgoedkantoren gelanceerd worden rond anti-discriminatie.

bestrijding van discriminatie op de huurmarkt overgelaten moet worden aan verhuurdersorganisaties.²²⁴

Reflectie

Aangezien door de staatshervorming de bevoegdheid wonen overgeheveld is naar de gewesten en het beleid nog in volle ontwikkeling is, is dit de uitgelezen kans om werk te maken van een duidelijk antidiscriminatiebeleid op het vlak van wonen. Sommige gewesten hebben al eerste stappen in die zin gezet. In het kader van een interfederaal actieplan tegen racisme kunnen alle actoren en beleidsmakers rond de tafel worden gebracht om een duidelijke strategie uit te werken waarbij elk zijn verantwoordelijkheid opneemt. Deze strategie dient niet enkel gericht te zijn op sensibilisering en preventie, maar dient ook kordaat te zijn in de aanpak van discriminatie. In het volgende deel zullen alvast enkele aanbevelingen worden geformuleerd.

4.3.3. Aanbevelingen voor een beter huisvestingsbeleid

Het bestrijden van raciale discriminatie op het vlak van huisvesting is een van de vooropgestelde doelstellingen die opgenomen zijn in de Durban Verklaring.²²⁵ Ook het CERD-Comité is duidelijk:

“The Committee recommends that the State party pursue and reinforce measures taken at federal, regional, and community levels to facilitate access to adequate housing for persons of foreign origin and firmly combat racial discrimination in access to housing.”²²⁶

Discriminatie komt onmiskenbaar voor op de huurmarkt, zoals talrijke getuigenissen en onderzoeken aantonen. Het vergt daarom ook een kordate reactie. Daarnaast dient ook de vraag gesteld te worden hoe dergelijke raciale discriminatie kan vermeden worden.

4.3.3.1. Opsporen en bestrijden van discriminatie op de huurmarkt

Zoals hierboven aangehaald roepen zowel het CERD-Comité als de Durban Verklaring op om raciale discriminatie in de toegang tot huisvesting krachtig te bestrijden in alle regio's.²²⁷ In

²²⁴ Andries, S., Verhuurder krijgt alle macht van Homans, De Standaard, 2 juli 2016. http://www.standaard.be/cnt/dmf20160701_02367141 (Van het Vlaams departement huisvesting werd geen informatie verkregen)

²²⁵ Durban Verklaring, par 48-49.

²²⁶ CERD-Comité, rapport 2014, 18-19.

de praktijk is dat echter niet altijd voor de hand liggend. Discriminatie op de huurmarkt gebeurt namelijk zelden expliciet. Verhuurders zullen niet snel op een affiche aankondigen dat bijvoorbeeld personen met een andere huidskleur niet welkom zijn. Het gebeurt echter wel dat wanneer iemand met een vreemde naam belt om de woning te komen bezichtigen, hij/zij niet wordt uitgenodigd of te horen krijgt dat de woning reeds verhuurd is. Dergelijke subtielere vormen van discriminatie zijn moeilijker aantoonbaar en zonder bewijs is de anti-discriminatie wetgeving moeilijk in te roepen. Er zijn echter verschillende controlemechanismes mogelijk.

- Wooninspectie voor discriminatie bevoegd maken

Zowel KifKif, het Vlaams Huurdersplatform als Unia pleiten ervoor om de controlemechanismes te versterken via een inspectiedienst. De “bevoegdheden van de gewestelijke Wooninspectie zouden kunnen worden uitgebreid tot het toezicht op de antidiscriminatie regelgeving, naar analogie van hetgeen bestaat inzake arbeid.”²²⁸

- Gerichte controles t.o.v. vastgoedmakelaars uitvoeren

Een mogelijke methode om discriminatie door vastgoedmakelaars op de huurmarkt bloot te leggen is het gebruik van de techniek *mystery shopping*.²²⁹ Deze techniek waarbij vastgoedmakelaars worden gecontacteerd door een fictieve eigenaar die discriminerende eisen voorlegt, werd reeds toegepast in de Diversiteitsbarometer Huisvesting. Een steekproef bracht toen aan het licht dat een groot aantal vastgoedmakelaars bereid zijn om op discriminerende vragen in te gaan. Onderzoek van de UGent toont aan dat deze testen op zich al een ontradend effect hebben op discriminerend gedrag. Wanneer vastgoedmakelaars gewaarschuwd werden dat er praktijktests uitgevoerd zouden worden, daalde de discriminatiegraad van 26% naar 10%.²³⁰ Het Vlaamse Huurdersplatform, KifKif, Vluchtelingenwerk Vlaanderen en Unia²³¹ stellen voor om deze methode op een meer systematische manier toe te passen. Het Vlaams Huurdersplatform en het Minderhedenforum gaan nog een stap verder en vragen dat de erkenning van een vastgoedkantoor kan worden ingetrokken indien het desbetreffende kantoor betraapt wordt

²²⁷ CERD-Comité, rapport 2014, p 19.

²²⁸ Unia, Regionalisering Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie, december 2014, 5. (http://unia.be/files/legacy/142212_toegang_selectie_en_discriminatie_0.pdf) Hierna: Unia, Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie, 2014. Zie ook Zwart, Sanne, Maintaining an Efficient and Equitable Housing Market in Belgium, OECD Economics Department Working Papers No. 1208, 2015. (http://www.oecd-ilibrary.org/economics/maintaining-an-efficient-and-equitable-housing-market-in-belgium_5js30ttdx36c-en)

²²⁹ Zie ook Zwart, Sanne, Maintaining an Efficient and Equitable Housing Market in Belgium, OECD Economics Department Working Papers No. 1208, 2015, p. 26 en 29.

²³⁰ K. Van der Bracht, P. Verhaeghe en B. Van de Putte, Gelijke toegang tot huisvesting voor elke Gentenaar: Onderzoeksrapport. Raadpleegbaar op http://www.ugent.be/nl/actueel/nieuws/bijlage/huurdiscriminatie-rapport.pdf/at_download/file Zie ook <http://www.ugent.be/nl/actueel/persberichten/discriminatie-huur-huis-gent.htm>

²³¹ Unia, Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie, 2014, 6.

op discriminatie. Het feit dat vastgoedmakelaars een belangrijke rol spelen op de huurmarkt en dat onderzoek bovendien aantoont dat sommige makelaars wel degelijk ingaan op discriminerende vragen maken dergelijke controles absoluut noodzakelijk.

- Gerichte controles t.o.v. eigenaars mogelijk maken

Naast het aanspreken van vastgoedmakelaars, moeten er volgens het Minderhedenforum en het Vlaams Huurdersplatform ook middelen komen om discriminatie door verhuurders aan te tonen. Dit kan door gerichte controles toe te laten waarbij kandidaat-huurders met verschillende profielen ingezet worden. Een wettelijk kader dat deze controlemechanismes uitwerkt dringt zich op.

- Deontologische codes met beroepsverenigingen uitbreiden

Immowebistes en vastgoedkantoren doen al aan zelfregulering via gedragsregels wanneer het op discriminatie aankomt. Hierboven werd echter reeds aangetoond dat in de praktijk niet alle vastgoedmakelaars zich aan deze afspraken houden. De diversiteitsbarometer stelt daarom voor om bredere gedragsregels af te spreken, door bijvoorbeeld ook de eigenaarsbond te betrekken.²³² Het feit dat in de praktijk deze vorm van zelfregulering niet voldoende is, bevestigt overigens de nood aan een wettelijke uitwerking van gerichte controles.

4.3.3.2. *Preventie van discriminatie op de huurmarkt*

Beter dan discriminatie op de huurmarkt te bestrijden is om deze te voorkomen. Hierboven werd al aangegeven dat sommige bestrijdingsmiddelen, zoals gerichte controles, een ontradend effect kunnen hebben. Hierna zullen enkele andere mogelijk preventieve maatregelen worden besproken.

- Aantal huurwoningen uitbreiden

Verschillende actoren, zoals het Vlaams Huurdersplatform, KifKif en Vluchtelingenwerk Vlaanderen, zijn het erover eens dat het beschikbaar stellen van meer betaalbare huurwoningen een van de belangrijkste maatregelen is om discriminatie op de huurmarkt te verminderen. Immers, het kleine aanbod van huurwoningen t.o.v. de grote vraag naar huurwoningen zorgt ervoor dat verhuurders kieskeuriger kunnen zijn in de selectie van hun huurder. Het is ook een van de aanbevelingen die gedaan worden in de diversiteitsbarometer wonen.²³³ De bevoegde ministers zouden een uitbreiding van het aanbod kunnen bewerkstelligen door het bouwen van meer sociale woningen en door on- of ondergebruikte woningen op de markt te brengen.

²³² Diversiteitsbarometer Huisvesting, 2014, 238. Zie ook Zwart, Sanne, *Maintaining an Efficient and Equitable Housing Market in Belgium*, OECD Economics Department Working Papers No. 1208, 2015, 26.

²³³ Diversiteitsbarometer Huisvesting, 2014, 31.

- Verplichte affichering van huurprijzen afdwingen

Verhuurders zijn wettelijk verplicht om hun huurprijs te affichereren.²³⁴ In de praktijk gebeurt dat echter niet altijd en wordt de prijs gebruikt om ongewenste kandidaat-huurders af te schrikken. Dit gebeurt door bijvoorbeeld een hogere huurprijs naar hen te communiceren. Daarom moet de overheid beter toezien op de naleving van deze wetgeving, zoals verschillende actoren ook vragen.²³⁵ Een mogelijkheid die Unia voorstelt is om wijkagenten of stadswachten in te zetten om de naleving te controleren, of om eventueel de wooninspectie hiervoor bevoegd te maken.²³⁶

- Sensibiliseren rond discriminatie op de huurmarkt

Net zoals in de andere domeinen waar discriminatie vaak voorkomt is het ook hier belangrijk om te sensibiliseren rond discriminatie. Unia stelt voor om niet enkel de huurders en eigenaren beter te sensibiliseren over discriminatie op de huurmarkt, maar ook de vastgoedmakelaars.²³⁷

- Inzetten van wooncoaches

Verschillende respondenten, zoals KifKif en vluchtelingenwerk Vlaanderen, schuiven het voorstel naar voren om met wooncoaches te werken waarbij huurders begeleid worden in hun zoektocht naar een huurwoning om zo te trachten discriminatie te vermijden. In de diversiteitsbarometer wordt vastgesteld dat huurders reeds beroep doen op derden bij hun zoektocht naar een woning. Vooral voor vluchtelingen is begeleiding naar het vinden van een huurwoning wenselijk.²³⁸

- Standaard inlichtingenfiche wettelijk regelen

De verhuurder heeft het recht om sommige informatie van de huurder te vragen, zoals een loonfiche. Soms gaat de verhuurder echter te ver in de gevraagde informatie. Om te vermijden dat een verhuurder op een ongeoorloofde manier te veel informatie vraagt die zou kunnen leiden tot discriminatie, zoals informatie over de nationaliteit of de geboorteplaats van de kandidaat-huurder, wordt er voorgesteld om te werken met standaardfiches die de kandidaat-huurder moet invullen. Het Beroepsinstituut voor Vastgoedmakelaars (BIV) maakt reeds gebruik van dergelijke fiches, die ontwikkeld werden

²³⁴ Art. 1716 van het Burgerlijk Wetboek.

²³⁵ Zoals, Unia, *Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie*, 2014, p. 2 en het Vlaams Huurdersplatform en CIRE.

²³⁶ Unia, *Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie*, 2014, p. 2.

²³⁷ Unia, *Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie*, 2014, p. 4. Zie ook *Diversiteitsbarometer Huisvesting*, 2014, 237.

²³⁸ Vluchtelingenwerk Vlaanderen stelt ook voor om coaches in te zetten voor verhuurders om ze gerust te stellen.

in samenwerking met Unia,²³⁹ maar het is nog geen algemene praktijk. Zoals Unia ook vraagt, zou een wettelijke regeling uitgewerkt moeten worden door in de huurwetgeving een lijst op te nemen met de informatie die aan kandidaat-huurders mag worden gevraagd.²⁴⁰

- Huurwaarborgfonds oprichten

De huurwaarborg wordt in de huidige regeling ofwel door de huurder op een rekening geblokkeerd (twee maanden huur), ofwel wordt er drie maanden huur door de bank voorgeschoten. Een derde optie is dat het OCMW bijspringt om de huurwaarborg te betalen. In de praktijk leidt dit tot problemen, aangezien sommige verhuurders weigeren te huren aan een kandidaat-huurder wanneer het OCMW moet bijspringen of de huurwaarborg geleend moet worden bij de bank. Daarom pleiten verschillende actoren waaronder CIRE, KifKif, Unia en het Vlaams Huurdersplatform om een centraal huurwaarborgfonds op te richten.²⁴¹ Het oprichten van een huurwaarborgfonds voor alle huurders zorgt ervoor dat het ontvangen van een borgsom wordt gegarandeerd aan de verhuurder, ongeacht welke middelen hiervoor door de kandidaat-huurder werden aangewend.²⁴² In de achtergrondschets van discriminatie op de huurmarkt werd reeds aangegeven dat hoewel een deel van de discriminatie louter ingegeven is door racisme, andere verhuurders vanuit economische motieven (vaak gekoppeld aan stereotypen) weigeren te verhuren aan bepaalde groepen. Een huurwaarborgfonds van de overheid kan voor een deel hieraan verhelpen.

- Sociale verhuurkantoren inzetten op de private huurmarkt

Om meer zekerheid te bieden aan de verhuurders zou er volgens de diversiteitsbarometer huisvesting ook sterker kunnen ingezet worden op sociale verhuurkantoren op de private huurmarkt.²⁴³ Samen met de sociale verhuurkantoren moet er daarom nagegaan worden hoe zij een belangrijker rol kunnen spelen op de private arbeidsmarkt.

- Stimulansen voor verhuurders

De vereniging KifKif stelt voor dat, naar analogie met diversiteitsplannen in bedrijven, de overheid concrete stimulansen aanbiedt aan verhuurders die aan bepaalde kwetsbare groepen verhuren.

²³⁹ Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 114.

²⁴⁰ Unia, Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie, 2014, p 3.

²⁴¹ Zie ook Diversiteitsbarometer Huisvesting, 2014, p 31.

²⁴² Unia, Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie, 2014, p. 7-8.

²⁴³ Diversiteitsbarometer Huisvesting, 2014, 239.

4.3.4. Conclusie

Discriminatie op de huurmarkt tackelen is een strijd die op verschillende niveaus moet gevoerd worden. Zowel de overheid, de vastgoedsector als de woningeigenaars hebben hier een verantwoordelijkheid. Hierna worden nog even de voorgestelde maatregelen op een rij gezet:

Aanbevelingen voor de bestrijding van discriminatie op de huurmarkt

OPSPOREN EN BESTRIJDEN VAN DISCRIMINATIE OP DE HUURMARKT

- BEVOEGD MAKEN VAN WOONINSPECTIE VOOR DISCRIMINATIE
- UITVOEREN VAN GERICHTE CONTROLES T.O.V. VASTGOEDMAKELAARS
- MOGELIJK MAKEN VAN GERICHTE CONTROLES T.O.V. EIGENAARS
- UITBREIDEN VAN DEONTOLOGISCHE CODES MET BEROEPSVERENIGINGEN

PREVENTIE VAN DISCRIMINATIE OP DE HUURMARKT

- UITBREIDEN VAN HET AANTAL HUURWONINGEN
- AFDWINGEN VAN VERPLICHTE AFFICHERING VAN HUURPRIJZEN
- SENSIBILISEREN ROND DISCRIMINATIE OP DE HUURMARKT
- INZETTEN VAN WOONCOACHES
- WETTELIJK REGELEN VAN STANDAARD INLICHTINGENFICHE
- OPRICHTEN VAN EEN HUURWAARBORGFONDS
- INZETTEN VAN SOCIALE VERHUURKANTOREN OP DE PRIVATE HUURMARKT
- STIMULANSEN GEVEN AAN VERHUURDERS

4.4. Media

4.4.1. Achtergrond: de cruciale rol van de media voor de beeldvorming

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat stereotype denkbeelden een van de oorzaken zijn die aan de basis liggen van discriminatie. Zo weigeren sommige eigenaars aan bepaalde doelgroepen te verhuren omdat ze verwachten dat er geen zorg gedragen zou worden voor hun eigendom of omdat de huur niet betaald zou worden. Sommige leerkrachten zijn, zo

blijkt uit onderzoek, beïnvloed door stereotypen in de wijze waarop ze naar leerlingen met een migratieachtergrond kijken en ook leerlingen blijken vooroordelen te koesteren over gekleurde medeleerlingen. Sommige werknemers hebben liever geen collega's of baas met een migratieachtergrond en HR-managers laten zich soms tijdens de sollicitatieprocedure ook door deze achtergrond beïnvloeden.

In de strijd tegen racisme en stereotypen spelen de media een belangrijke rol.²⁴⁴ Een van de aanbevelingen uit de socio-economische monitoring voor de aanpak van discriminatie op de werkvloer is om de bredere maatschappelijke beeldvorming aan te pakken.²⁴⁵ De media kunnen een breder draagvlak creëren voor verdraagzaamheid en diversiteit, wat trouwens ook in de Durban Verklaring wordt vooropgesteld:²⁴⁶

“We recognize that the media should represent the diversity of a multicultural society and play a role in fighting racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance. In this regard we draw attention to the power of advertising”²⁴⁷

De rol van de media, zo stelt Unia, is hierbij cruciaal.²⁴⁸ Zij zijn namelijk mee verantwoordelijk voor de beeldvorming over de samenleving²⁴⁹ en zij kunnen ook een actievere rol spelen in het bewustmakingsproces tegen racisme.²⁵⁰ Unia haalt aan dat er zowel problematische aspecten zijn m.b.t. de inhoud van de berichtgeving als m.b.t. de diversiteit binnen de media zelf. Zo worden stereotypen nog steeds in de hand gewerkt door onnodige verwijzingen naar afkomst bij negatieve berichtgeving, terwijl bij positieve berichtgeving die verwijzing ontbreekt.²⁵¹ Bovendien zijn de redacties nog steeds geen weerspiegeling van de diversiteit in de samenleving.²⁵²

In de afgelopen jaren is er echter een positieve evolutie waarneembaar aangezien er meer en meer aandacht gaat naar diversiteit in de media. Hierna zal kort ingegaan worden zowel op bestaande initiatieven als op belangrijke werkpunten.

²⁴⁴ Zie ook Durban Verklaring, par 88 en OHCHR, A Practical Guide, p 57-58.

²⁴⁵ Socio-economische monitoring 2015, p 249.

²⁴⁶ Zie ook Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, Durban Verklaring, 88.

²⁴⁷ Durban Verklaring, par 88.

²⁴⁸ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, 46.

²⁴⁹ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, 52.

²⁵⁰ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, 54.

²⁵¹ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, 2.

²⁵² Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, 54. Zie ook Teugels, M., De Becker, K., Lasseel, N., Media en diversiteit Aanbevelingen ten behoeve van de Vlaamse minister van Media in het kader van een projectsteun aan de Koning Boudewijnstichting, Koning Boudewijnstichting, Mei 2012, p. 10. <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/onderzoeksrapport-quot-media-en-diversiteit-aanbevelingen-ten-behoeve-van-de-vlaamse-minister-van-media-in-het-kader-van-een> (Hierna: Rapport KBS, Media en Diversiteit, 2012)

4.4.2. Huidig beleid en initiatieven rond diversiteit in de media

Op beleidsvlak is het uitgangspunt dat de media onafhankelijk zijn en dat de overheid zich weinig kan en mag inmengen. Daarom zijn de maatregelen inzake media ook beperkt. Voor de VRT en de RTBF is dat voor een stuk anders aangezien deze overheidsbedrijven zijn en daarom ook een beheersovereenkomst met de overheid moeten sluiten.

4.4.2.1. Vlaanderen

De VRT heeft zelf een uitgewerkt diversiteitsbeleid. In de beheersovereenkomst van de VRT met de Vlaamse overheid worden er concrete streefcijfers van 5 % voor ‘nieuwe Vlamingen’ vooropgesteld en wordt er voorzien dat er jaarlijks een monitoring moet gebeuren van de diversiteit in het personeelsbestand en in het aanbod.²⁵³ De VRT organiseert ook jaarlijks diversiteitsstages. Aanvankelijk werden er 6 stageplaatsen voorzien, maar dat cijfer is opgetrokken naar 10 plaatsen. Journalisten bij de VRT krijgen ook een diversiteitstraining. Daarnaast worden er vanuit het Vlaams departement Mediaprojecten ondersteund voor een genuanceerder beeldvorming via het project Mediawijsheid.²⁵⁴

Op Vlaams niveau heeft de Raad voor de Journalistiek ook een antidiscriminatiebepaling opgenomen in haar deontologische code waarbij aandacht gaat naar het vermijden van “stereotypering, veralgemening en overdrijving”.²⁵⁵

4.4.2.2. Franse Gemeenschap

In de Franse Gemeenschap wordt er vooral ingezet op het sensibiliseren van de media-actoren. Zo werd er zowel voor de geschreven pers als voor de audiovisuele media een diversiteitsbarometer uitgebracht, met steun van de minister van media van de Franse Gemeenschap. Wat de audiovisuele media betreft, legt de barometer vooral kwantitatieve vaststellingen bloot²⁵⁶, terwijl de barometer voor de geschreven pers ook aandacht heeft voor de inhoud van het media-aanbod²⁵⁷.

Daarnaast zal er in 2016 ook een expertendatabank worden opgericht om meer diverse stemmen aan bod te laten komen in de media omtrent verschillende topics. Een ander initiatief is de “*Panorama des bonnes pratiques*”, in 2013 uitgebracht door de *Conseil*

²⁵³ Zie Beheersovereenkomst 2016-2020 Tussen de Vlaamse Gemeenschap & VRT: <http://www.vrt.be/opdracht/de-beheersovereenkomst>

²⁵⁴ <https://cism.be/media/themas/mediawijsheid>

²⁵⁵ Art. 27 Code voor de Journalistiek.

²⁵⁶ Baromètre Diversité Egalité, 2013.

http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=1b04eb3c9c836d0ba18592542119223f74f75d46&file=fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/documents/medias/Barometre_2013.pdf

²⁵⁷ Association des Journalistes Professionels, Etude de la diversité et de l'égalité dans la presse quotidienne belge francophone, mei 2015, 1-58. <http://www.ajp.be/telechargements/diversite/diversite2015.pdf>

Supérieur de l'Audiovisuel, waarin verschillende *good practices* gebundeld zijn in de sector van de Belgische media.²⁵⁸

Reflectie

Het spreekt voor zich dat de onafhankelijkheid van de media altijd moet worden gewaarborgd. Dat neemt echter niet weg dat er afspraken gemaakt kunnen worden rond diversiteit in het belang van een maatschappelijk project ter bestrijding van discriminatie en stereotypen. Het voorbeeld van de VRT toont aan dat afspraken over diversiteit niet noodzakelijk de onafhankelijkheid in het gedrang brengen. Het beleid van de VRT werkt met meetbare doelstellingen aan de hand van streefcijfers en voorziet ook in een jaarlijkse evaluatie van het diversiteitsbeleid. Het zou goed zijn indien de verschillende media-actoren een dergelijk diversiteitsbeleid zouden uitwerken, net zoals dat bij bedrijven in het algemeen wordt aanbevolen. De overheid zou bijvoorbeeld een beleid kunnen uitwerken gelijkaardig aan het beleid op vlak van bedrijven waarbij diversiteitsplannen gekoppeld worden aan incentives en erkenning van good practices.

4.4.3. Aanbevelingen voor een diverser mediabeleid

De media kunnen op twee domeinen ingrijpen. Eerst en vooral kunnen zij discriminatie en stereotypen in de eigen berichtgeving en het eigen personeelsbeleid actief bestrijden. Vervolgens kunnen de media ook een maatschappelijke rol vervullen door een beeldvorming te hanteren die representatief is voor de diversiteit in de samenleving. De maatregelen die genomen kunnen worden hebben betrekking op zowel de media-inhoud als op het mediapersoneel.

4.4.3.1. Diversiteit in de inhoud van de berichtgeving

In de Durban Verklaring wordt wat betreft de inhoud van de berichtgeving het volgende vooropgesteld:

“The World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance [...] urges States and encourages the private sector to promote the development by the media, including the print and electronic media, including the Internet and advertising, taking into account their independence, through their relevant associations and organizations at the national, regional and international levels, of [...]

²⁵⁸ Panorama des bonnes pratiques pour l'égalité et la diversité dans les médias audiovisuels de la Fédération Wallonie-Bruxelles, maart 2013.
http://www.csa.be/system/documents/files/1999/original/CSA_panorama_web.pdf?1362566255

policies and practices aimed at: ... (e) Avoiding stereotyping in all its forms, and particularly the promotion of false images of migrants, including migrant workers, and refugees, in order to prevent the spread of xenophobic sentiments among the public and to encourage the objective and balanced portrayal of people, events and history”²⁵⁹

Wat de media-inhoud betreft moet er bijgevolg op twee fronten gewerkt worden.

- Stereotypen in de media moeten bestreden worden

Het spreekt voor zich dat de media eerst en vooral zelf racistische stereotypen moet bestrijden in hun eigen berichtgeving. Zo stelt de Durban Verklaring dat staten de media moeten aanmoedigen om stereotypen gebaseerd op racisme, raciale discriminatie, xenofobie en gerelateerde intolerantie te vermijden.²⁶⁰ In eigen land vragen zowel CIRE en de Kinderrechtencoalitie uitdrukkelijk dat hier werk van wordt gemaakt.

- Aanmoedigen van meer diversiteit in het media-aanbod

Naast de negatieve component van het vermijden van racistische stereotypen, kunnen de media ook een positieve rol spelen, zoals de Durban Verklaring ook aangeeft.²⁶¹ Zo roept CIRE op tot een meer diversiteitsweerspiegelend aanbod door het aanbieden van programma's en films uit andere landen. Experten in de studie uitgevoerd in opdracht van de KBS waarschuwen echter dat het beter is niet enkel programma's specifiek gericht op etnisch-culturele minderheden te vertonen, maar om ook het aanbod te mainstreamen in de reguliere programma's.²⁶² Dezelfde studie verwijst ook naar het systeem in Nederland en Frankrijk waarbij fondsen bestaan om een divers aanbod te stimuleren. Sommige auteurs halen aan dat dit voor België ook geen slecht idee zou zijn.²⁶³ Daar kan de overheid een actieve rol in spelen door middelen vrij te maken om een divers media-aanbod aan te moedigen.

4.4.3.2. *Diversiteit bij het mediapersoneel*

- Journalisten moeten gesensibiliseerd worden rond diversiteit

Het bewustzijn van stereotyperende beeldvorming en het gebrek aan diversiteit in de beeldvorming is niet altijd aanwezig. KifKif pleit daarom voor meer aandacht voor het thema diversiteit zowel in de opleiding Journalistiek als in bijkomende opleidingen op de werkvloer.²⁶⁴ In een onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Koning Boudewijn Stichting

²⁵⁹ Durban Verklaring, par 144, e.

²⁶⁰ Durban Verklaring, par 146.

²⁶¹ Durban Verklaring, par 144 e.

²⁶² Rapport KBS, Media en Diversiteit, 2012, 49.

²⁶³ Rapport KBS, Media en Diversiteit, 2012, 49.

²⁶⁴ Zie Rapport KBS, Media en Diversiteit, 2012, p. 33 dat enkele richtlijnen voor deze diversiteitstrainingen voorstelt. Het CCIB roept bovendien op om journalisten te trainen in de anti-discriminatieregelgeving.

wijzen experts daarnaast op het belang van een diversiteitsexpert of een diversiteitsafdeling bij elk mediaorgaan en op het monitoren van het interne diversiteitsbeleid.²⁶⁵ Ook wordt het in het onderzoek aangemoedigd om *good practices* uit te wisselen tussen de verschillende mediaorganen.²⁶⁶ Samen met de verschillende actoren zou nagegaan kunnen worden hoe dat bewustzijn bij journalisten vergroot kan worden.

- Er is nood aan meer journalisten met een diverse achtergrond

Er werd eerder al aangeraden om op de werkvloer meer diversiteit onder het personeel te bewerkstelligen en dit geldt zeker ook voor de media. Ook de Durban Verklaring pleit voor een beleid waarbij de maatschappelijke diversiteit vertegenwoordigd wordt onder het mediapersoneel.²⁶⁷

KifKif en de Kinderrechtencoalitie roepen op om inspanningen te leveren om meer mensen met een migratieachtergrond aan te werven. De VRT is een voorbeeld van een instelling waar dergelijke inspanningen worden geleverd. Daarnaast moet er ook aandacht gaan naar het verbeteren van de instroom en doorstroom van studenten met een migratieachtergrond in de journalistieke opleiding, bijvoorbeeld door actief leerlingen reeds in de middelbare school voor de opleiding warm te maken.²⁶⁸ KifKif stelt voor, naar analogie met de diversiteitsplannen in bedrijven, om media-organen met incentives aan te moedigen om meer diversiteit op de redacties te bewerkstelligen.

4.4.4. Conclusie

Gezien de belangrijke rol die de media in onze samenleving spelen is het van belang dat er nagedacht wordt over een alomvattend anti-discriminatie en diversiteitsbeleid bij de media met respect voor hun onafhankelijkheid. In de praktijk gebeurt dat in zekere mate bij de VRT en de RTBF, maar niets verhindert de overheid om ook met de andere media-actoren rond de tafel te zitten om een duidelijke visie uit te werken. De volgende aanbevelingen kunnen alvast als basis dienen:

²⁶⁵ Rapport KBS, Media en Diversiteit, 2012, 33.

²⁶⁶ Idem.

²⁶⁷ Durban Verklaring, p 47, par. 144, b.

²⁶⁸ Rapport KBS, Media en Diversiteit, 2012, 75-76.

Aanbevelingen in het domein media

DIVERSITEIT IN DE INHOUD VAN DE BERICHTGEVING

- BESTRIJDEN VAN STEREOTYPEN IN DE MEDIA
- AANMOEDIGEN VAN MEER DIVERSITEIT IN HET MEDIA-AANBOD

DIVERSITEIT BIJ HET MEDIAPERSONEEL

- SENSIBILISEREN VAN JOURNALISTEN ROND DIVERSITEIT
- AANWERVEN VAN MEER JOURNALISTEN MET EEN DIVERSE ACHTERGROND

4.5. Haatmisdrijven en haatboodschappen

“Makakken zijn geen Vlamingen. Da zijn inteeltapen die nix respect hebben voor onze cultuur”(Sic.) Tim W.²⁶⁹

4.5.1. Achtergrond: stijging van klachten over haatboodschappen en haatmisdrijven

De bovenvermelde racistische uitspraak is er maar een van vele die werden geuit in de zomer van 2016 als reactie op het overlijden van Ramzi Kaddouri, een jonge Limburgenaar. De reacties op de dood van Ramzi legden nogmaals op een pijnlijke manier bloot hoe harde racistische taal zijn weg naar het internet vindt.²⁷⁰ Ramzi Kaddouri is een jonge 15-jarige Belg van Marokkaanse origine die tijdens zijn vakantie verongelukte. Een Vlaamse krant berichtte over dit tragisch ongeval in een artikel getiteld “Jonge Vlaming (15) overlijdt in Marokko na ongeval met quad”.²⁷¹ Een facebookpagina deelde dit nieuwsbericht en kopte “Ziet een Vlaming er tegenwoordig zo uit?”. De ranzige reacties van andere leden op de facebookpagina, waarvan de bovenstaande reactie een voorbeeld is, bleven niet uit.

Haatboodschappen op het internet zijn schering en inslag. Onlangs kopte Unia nog in een persbericht: “Het aantal dossiers over haatboodschappen en haatmisdrijven dat Unia

²⁶⁹ Bron: https://twitter.com/Youssef_Kobo/status/760358485863301120/photo/1?ref_src=twsrc%5Etfw

²⁷⁰ X, Politiek noemt reacties op overlijden Ramzi Kaddouri "weezinwekkend racisme", DeMorgen, 2 augustus 2016. <http://www.demorgen.be/binnenland/politiek-noemt-reacties-op-overlijden-ramzi-kaddouri-weezinwekkend-racisme-bf62e7b4/>

²⁷¹ Nelis, C., Jonge Vlaming (15) overlijdt in Marokko na ongeval met quad, Gazet Van Antwerpen, 1 augustus 2016. http://www.gva.be/cnt/dmf20160801_02407032/jonge-vlaming-15-overlijdt-in-marokko-na-ongeval-met-quad

opende was nog nooit zo hoog als in 2015".²⁷² Tegenover 2010, toen er 48 dossiers over haatmisdrijven werden geopend, zijn het 84 in 2015. En ook wat haatboodschappen betreft, is er een belangrijke stijging waargenomen van 338 dossiers in 2010 naar 404 dossiers in 2015. ECRI uitte ook reeds zijn bezorgdheid over het aantal incidenten, in het bijzonder tegen joden, moslims en katholieken.²⁷³ Deze cijfers zijn dan waarschijnlijk nog maar het topje van de ijsberg aangezien slachtoffers vaak geen aangifte doen.²⁷⁴

Misdrijven en boodschappen ingegeven door haat op basis van raciale²⁷⁵ criteria behoren tot de meest expliciete vormen van racisme. Beide vormen van racistische uitingen, de haatmisdrijven en de haatboodschappen, zijn van een verschillende aard. Terwijl er bij haatmisdrijven per definitie sprake is van een strafbaar feit is dat bij haatboodschappen niet altijd het geval. Haatboodschappen vallen in principe onder de vrijheid van meningsuiting, maar kunnen onder de antiracismewet wel tot een strafbaar feit leiden wanneer de uitingen aanzetten tot haat en geweld.

4.5.2. Huidige aanpak van haatmisdrijven

4.5.2.1. Verzwarende omstandigheid

Haatmisdrijven zijn strafrechtelijk vervolgbaar. Indien bepaalde misdrijven ingegeven zijn door racistische motieven, vormt dit bovendien een verzwarende omstandigheid die in het Belgische Strafwetboek ingevoerd werd in artikel 453bis SW. Hiermee komt het Belgisch recht tegemoet aan de doelstelling vooropgesteld in de Durban Verklaring om dergelijke strafverzwaring in te voeren.²⁷⁶

4.5.2.2. COL13/2013

Zoals reeds vermeld vormt de COL13/2013 een belangrijk instrument in de strijd tegen haatmisdrijven. De belangrijkste doelstellingen van de omzendbrief²⁷⁷ zijn:

- Referentiepersonen aanduiden (magistraten bij de parketten op alle niveaus en politieambtenaren)
- De registratie van de feiten (om de omvang van het discriminatiefenomeen en van de

²⁷² Unia, Racisme, homofobie en afwijzing van de ander: het gebeurt steeds openlijker, 24 februari 2016. <http://unia.be/nl/artikels/racisme-homofobie-en-afwijzing-van-de-ander-het-gebeurt-steeds-openlijker>

²⁷³ ECRI, Rapport over België, 2014, par. 78-79. Zie ook specifiek over haatmisdrijven tegen joden FRA: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-discrimination-hate-crime-against-jews-eu-member-states_en.pdf

²⁷⁴ Unia, Jaarverslag 2013, "Discriminatie/Diversiteit", 52, met verwijzing naar onderzoek van het FRA.

²⁷⁵ Haatmisdrijven en haatboodschappen kunnen ook ingegeven worden door haat op basis van andere criteria, zoals homofobie.

²⁷⁶ Durban Verklaring, par 84.

²⁷⁷ Gemeenschappelijke omzendbrief nr. Col 13/2013 van de minister van justitie, de minister van binnenlandse zaken, en het college van procureurs-generaal bij de hoven van beroep, 17 juni 2013.

haatmisdrijven te kunnen meten)

- Het opstellen van pv's en de follow-up van dossiers verbeteren
- De samenwerking met Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verbeteren.

De omzendbrief heeft als doel om op een meer gestructureerde wijze om te gaan met haatmisdrijven. In de praktijk blijkt volgens Unia echter dat de omzendbrief niet overal systematisch wordt toegepast.²⁷⁸ Nog al te vaak worden de verzwarende omstandigheden niet door de politiebeambten opgenomen in de processen-verbaal. Bovendien zijn er ook nog niet overal referentiepersonen aangesteld.

4.5.2.3. Cyberhaat

De COL13/2013 behandelt ook het thema cyberhaat, maar dan enkel in het geval het om een misdrijf gaat. Voor het bestrijden van haatboodschappen op het internet is de juridische weg niet altijd een mogelijke of de meest aangewezen weg. In de praktijk bestaan er initiatieven die cyberhate via een sensibiliserende aanpak trachten te bestrijden, zoals het voorbeeld dat werd aangehaald van de Franse Gemeenschap die via het onderwijs het thema cyberhate ter sprake brengt.²⁷⁹ Unia speelt als interfederaal centrum een belangrijke rol hierin. In 2016 organiseert Unia gesprekken met verschillende actoren waaronder met internetpagina beheerders en het kabinet van justitie over deze problematiek.²⁸⁰

Reflectie

De regelgeving om haatmisdrijven te bestrijden is er. Ze vereist enkel een goede uitvoering in de praktijk. De oplossing voor het bestrijden van haatboodschappen op het internet is echter minder eenduidig, terwijl het fenomeen nu een van de belangrijkste uitdagingen vormt in de strijd tegen racisme. Binnen het kader van een interfederaal actieplan tegen racisme moet hier voldoende aandacht naar gaan en over de grenzen heen nagedacht worden over een brede aanpak waarbij iedereen zijn verantwoordelijkheid opneemt.

²⁷⁸ Unia, Jaarverslag 2015, "Samenleven op scherp", p 15.

²⁷⁹ http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=5945

²⁸⁰ Unia, Jaarverslag 2015, "Samenleven op scherp", p33.

4.5.3. Aanbevelingen voor een adequaat optreden tegen cyberhate en haatmisdrijven

4.5.3.1. De aanpak van cyberhate

In 2001 werd in de Durban Verklaring reeds de bezorgdheid geuit over racistische uitingen op het internet:

“We express deep concern about the use of new information technologies, such as the Internet, for purposes contrary to respect for human values, equality, non-discrimination, respect for others and tolerance, including to propagate racism, racial hatred, xenophobia, racial discrimination and related intolerance, and that, in particular, children and youth having access to this material could be negatively influenced by it.”²⁸¹

Haatboodschappen op het internet vallen in principe onder de vrijheid van meningsuiting. Centraal bij het recht op de vrijheid van meningsuiting is dat men ook meningen mag uiten die beledigend of choquerend zijn.²⁸² Enkel wanneer ze aanzet tot haat en geweld is een meningsuiting volgens de wet strafbaar. Echter, het is niet omdat een bepaalde racistische meningsuiting in theorie niet strafbaar is, dat de samenleving er niet op kan of mag reageren.

- Sensibiliseren rond haat op het internet

KifKif stelt voor dat als preventieve maatregel internetgebruikers gesensibiliseerd zouden moeten worden over de onwenselijkheid van racistische haatboodschappen op het internet. Ook de ECRI legt de nadruk op sensibiliseringscampagnes, in het bijzonder bij de jeugd.²⁸³ De overheid zou een brede online sensibiliseringscampagne kunnen ondersteunen. Want naast de gevaren van racisme op het internet is het internet ook een belangrijke tool om net racisme te bestrijden.²⁸⁴

- Counterspeech aanmoedigen en toegankelijke meldpunten voorzien

Unia, dat bij haatboodschappen op het internet geen voorstander is van de gerechtelijke weg, wil dat er meer ingezet wordt op het principe van counterspeech, waarbij door internetgebruikers gereageerd wordt op de haatboodschappen. Het uitgangspunt is dat het ingaan tegen haatboodschappen op het internet een gedeelde verantwoordelijkheid is.²⁸⁵

²⁸¹ Durban Verklaring, par 91.

²⁸² EHRM, 26 april 1979, Sunday Times v. UK.

²⁸³ ECRI, General Policy Recommendation N°6: Combating the dissemination of racist, xenophobic and antisemitic materiel via the internet. (http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPR/EN/Recommendation_N6/default_en.asp)

²⁸⁴ Durban Verklaring, par. 92. “We also recognize the need to promote the use of new information and communication technologies, including the Internet, to contribute to the fight against racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance; new technologies can assist the promotion of tolerance and respect for human dignity, and the principles of equality and non-discrimination”

²⁸⁵ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, 50-51.

Deze methode kan echter niet op zichzelf gehanteerd worden, anders wordt de verantwoordelijkheid volledig bij de internetgebruiker gelegd en dat kan niet de bedoeling zijn. De methode van counterspeech moet complementair zijn aan een duidelijk non-tolerantie beleid tegen racistische uitingen op het internet met toegankelijke meldpunten, zoals eerder in deze studie reeds werd voorgesteld.²⁸⁶ Ook ECRI raadt aan om regulerende systemen, zoals een antiracistische ‘hotline’ of filterende softwaremechanismes mee te ondersteunen.²⁸⁷

- Duidelijke regels opstellen voor moderatie op publieke fora

Een belangrijke verantwoordelijkheid ligt ook bij de fora zelf. Net zoals ECRI dat doet in zijn jaarrapport van 2013²⁸⁸, vragen het CCIB, Unia²⁸⁹ en KifKif om duidelijke regels en gedragscodes op te stellen voor de verschillende online media. ECRI beveelt België ook aan om een wettelijk kader op te stellen dat de verantwoordelijkheid omschrijft van de serviceproviders.²⁹⁰

4.5.3.2. *De aanpak van haatmisdrijven*

- Efficiënte en gedetailleerde registratie van haatmisdrijven

Eerder in deze studie werd reeds gewezen op het belang van goede dataverzameling. Wat haatmisdrijven betreft, betekent dit dat de misdrijven systematisch moeten worden geregistreerd door de bevoegde instanties, zoals de politie. In zijn rapport van 2013, stelt ECRI dat het systeem van dataverzameling van haatmisdrijven “gedetailleerde en vlotter leesbare statistieken” moet opleveren.²⁹¹ Ook het CCIB pleit voor een gedetailleerde registratie. In het bijzonder bij haatmisdrijven pleit het om een onderscheid te maken bij de registratie naar gelang de groep waartoe de slachtoffers behoren. Bijvoorbeeld naar gelang het gaat om antisemitisme, islamofobie etc.

- Werk maken van het aanduiden van referentiepersonen bij de politie en het gerecht

Een belangrijke maatregel die in de omzendbrief COL13/2013 wordt vooropgesteld is de aanduiding van referentiemagistraten en referentiepolitieambtenaren. Deze bepaling is echter nog niet overal toegepast. Zowel Unia²⁹² het CCIB als ECRI²⁹³ roepen op om hier

²⁸⁶ Zie ook supra onder 3.2.2.2. waar er werd voorgesteld om met een gratis nummer, sms-diens of app te werken.

²⁸⁷ ECRI, General Policy Recommendation N°6.

²⁸⁸ ECRI, Rapport over België, 2014, par. 62.

²⁸⁹ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, 50.

²⁹⁰ ECRI, Rapport over België, 2014, par 62.

²⁹¹ ECRI, Rapport over België, 2014, par. 76.

²⁹² Unia, Aandachtspunten met betrekking tot de strijd tegen discriminatie. Ter attentie van de heer Jan JAMBON, Vice-eerste minister en minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met de Regie der gebouwen,

dringend werk van te maken. Unia vraagt in haar advies aan de minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon om voor deze ambtenaren ook een functie- en competentieprofiel uit te werken en om de gegevens van de referentiepersonen in een databank op te nemen.

Aanbevelingen ter bestrijding van haatmisdrijven en haatboodschappen

DE AANPAK VAN CYBERHATE

- SENSIBILISEREN ROND HAAT OP HET INTERNET
- COUNTERSPEECH AANMOEDIGEN EN TOEGANKELIJKE MELDPUNTEN VOORZIEN
- DUIDELIJKE REGELS OPSTELLEN VOOR MODERATIE OP PUBLIEKE FORA

DE AANPAK VAN HAATMISDRIVEN

- EFFICIËNTE EN GEDETAILLEERDE REGISTRATIE VAN HAATMISDRIVEN
- WERK MAKEN VAN HET AANDUIDEN VAN REFERENTIEPERSONEN BIJ DE POLITIE EN HET GERECHT

4.6. Politie

4.6.1. Achtergrond

*"Allochtone jongeren zijn bang", zegt Yassine Boubout. "Zeker als ze moslim zijn. Bang voor een aanslag. Maar ook bang van de politie. Om te worden achtervolgd, gearresteerd en vastgezet. Puur op basis van hun uiterlijk en zonder verklaring achteraf."*²⁹⁴

4.6.1.1. Discriminerende incidenten t.o.v. derden

In december 2015, werd Yassine bij het verlaten van een supermarkt in Antwerpen, met zijn lunch in de hand, door enkele agenten onder schot gehouden en op zijn knieën gedwongen.

http://unia.be/files/legacy/fed_aandachtspunten_tav_minister_van_bz_jan_jambon_ivm_strijd_tegen_discriminatie_2015_06_03.pdf

²⁹³ ECRI, Rapport over België, 2014, par. 90.

²⁹⁴ Van Lommel, S., Etnische profilering? "Bij IS zitten geen Chinezen", DeMorgen, 03 december 2015. <http://www.demorgen.be/binnenland/etnische-profilering-bij-is-zitten-geen-chinezen-b0d9516e/>

Hij werd gefouilleerd en zijn rugzak werd onderzocht. De reden waarom hij werd tegengehouden werd hem niet meegedeeld. Zouzou Ben Chikha werd in december 2015 in Gent tegengehouden door de lokale politie. Hij moest zijn schoenen en sokken uitdoen en tegen de muur staan voor een fouillering omdat hij zich, volgens de politie althans, “verdacht gedroeg”.²⁹⁵ Zijn rugzak werd eveneens leeggemaakt op straat. Eind november 2015, werden in Kortrijk vier tieners tussen 12 en 14 jaar door de politie in een drukke straat hardhandig plat op de buik gedwongen nadat ze werden ‘betrap’t op het morrelen aan een fiets. De jongeren werden gehandboeid afgevoerd naar het politiekantoor. Later bleek het echter, net zoals ze aangegeven hadden op het moment van hun arrestatie, te gaan om de fiets van een van de jongeren, waarvan ze het slot niet open kregen.²⁹⁶ De rode draad doorheen deze verhalen die veel media-aandacht hebben gekregen, is dat de betrokkenen allemaal een migratieachtergrond hadden en onschuldig waren. Bovendien vonden deze controles plaats in de periode volgend op de aanslagen in Parijs eind november 2015. Na deze aanslagen kon er een stijging van hardhandig optreden door de politie in het bijzonder t.o.v. moslims worden waargenomen.²⁹⁷ Het deed het debat rond etnisch profileren opflakkeren. Bij etnisch profileren “wordt op basis van etnische kenmerken of overwegingen op basis van afkomst, bepaald wie het best wordt gecontroleerd bij opsporing of rechtshandhaving, terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat”.²⁹⁸

Hoewel het met de recente terroristische aanslagen vaker lijkt voor te komen, is etnisch profileren iets wat al langer wordt waargenomen. Zo heeft het Bureau van de Europese Unie voor de Grondrechten (FRA) reeds in 2008 een grootschalig onderzoek uitgevoerd naar de contacten tussen minderheidsgroepen en de politie, onder meer in België. Uit de bevraging is gebleken dat 24% van de respondenten met Noord-Afrikaanse origine in de twaalf maanden voorafgaand aan de studie tegengehouden werden. Bij de respondenten met een Turkse origine ging het om 18% en bij de Belgische controlegroep ging het om 12%.²⁹⁹ De staandehoudingen bij de respondenten van Noord-Afrikaanse en Turkse origine liggen dus een stuk hoger dan bij de controlegroep. De helft van de respondenten met een Noord-Afrikaanse origine en een derde van de respondenten met een Turkse origine gingen ervan uit dat die staandehoudingen plaatsvonden omwille van hun etnische origine. Opvallend is ook dat 35% en 20% van respectievelijk de groep van respondenten van Noord-Afrikaanse en Turkse origine aangeven dat ze vonden dat ze met weinig respect werden behandeld, terwijl dat bij de groep met Belgische origine ging om louter 5%.³⁰⁰

²⁹⁵ X, Zouzou Ben Chikha ‘vernederd’ door Gentse politie, De Standaard, 14 december 2015, http://www.standaard.be/cnt/dmf20151213_02019088

²⁹⁶ X, Tieners opgepakt na 'stelen' eigen fiets, DM, 30-11-2015. <http://www.demorgen.be/binnenland/tieners-opgepakt-na-stelen-eigen-fiets-b3da6a5e/>

²⁹⁷ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 8.

²⁹⁸ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 9.

²⁹⁹ Bureau van de Europese Unie Voor de grondrechten [FrA], EU-MIDIS. Enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie. Data in focus: politiecontroles en minderheden, (2010), p 8.

³⁰⁰ Idem, p 13.

Deze vaststellingen sluiten aan bij de dossiers van Unia met betrekking tot klachten over de politie. In 2015 heeft Unia 44 dossiers³⁰¹ omtrent de politie behandeld, wat een lichte daling is t.a.v. 2014 toen er meer dan 50 dossiers werden behandeld. Die dossiers gingen niet enkel over arbitraire interventies, maar ook over racistische en/of discriminerende uitlatingen, beledigingen en opmerkingen tijdens politie-interventies.³⁰² Ook het CERD-Comité heeft reeds in het jaarrapport van 2014 zijn bezorgdheid geuit omtrent racistische incidenten door de politie:

“the Committee is concerned at reports that racially motivated violence and ill-treatment by police officers of persons with an immigrant background remains a problem.”³⁰³

4.6.1.2. *Racisme binnen het korps*

Naast de getuigenissen over het problematisch gedrag van politieagenten t.o.v. derden haalden ook verschillende getuigenissen de pers die gewag maakten van racisme en discriminatie binnen diverse korpsen.³⁰⁴ Dit werd ook bevestigd door de voormalige racismebestrijder bij de politie die zelfs sprak van een falen binnen de politie.³⁰⁵

4.6.1.3. *Vertrouwen in de politie*

Het bovengenoemd onderzoek van de FRA heeft ook aangetoond dat een aanzienlijk deel van de respondenten weinig tot geen vertrouwen heeft in de politie:

³⁰¹ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 39. 61 dossiers hadden betrekking op de politie en justitie, waarvan 72% betrekking had op de politie.

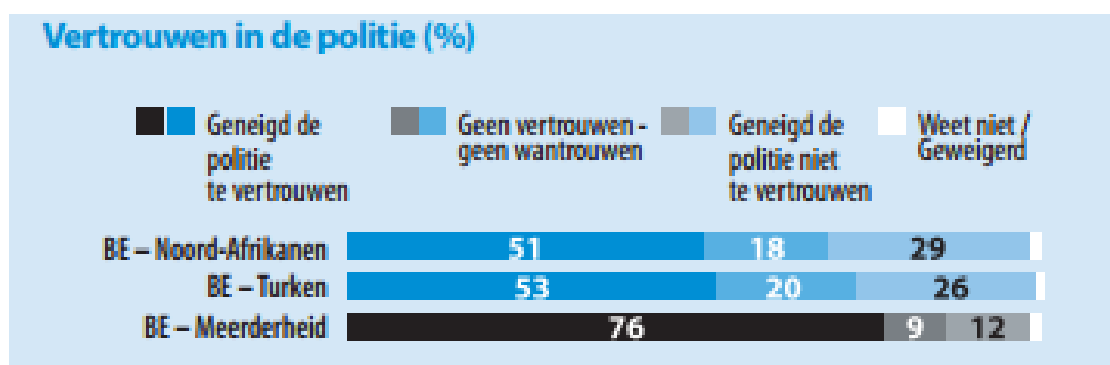
³⁰² Unia, Compilatie van de bijdragen. Universeel periodiek onderzoek door de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties Tweede cyclus – 24e zitting, Juni 2015. http://www.myria.be/files/epu_nl.pdf

³⁰³ CERD-Comité, rapport 2014, par. 12.

³⁰⁴ De Coninck, D., Voormalig racismebestrijder bij de politie slaat mea culpa: "Ja, wij hebben gefaald, DeMorgen, 12 december 2015, <http://www.demorgen.be/binnenland/voormalig-racismebestrijder-bij-de-politie-slaat-mea-culpa-ja-wij-hebben-gefaald-bea31b84/>; Peeters, T., Normvervaging bij de Belgische politie: enkelingen of een systeem?, DeMorgen, 27 april 2016, <http://www.demorgen.be/binnenland/normvervaging-bij-de-belgische-politie-enkelingen-of-een-systeem-bc402632/>; X, "Des policiers racistes et alcooliques!": un ancien inspecteur dénonce les dérives de la zone de police Bruxelles-Ixelles, La Dernière Heure, 17 november 2015, <http://www.dhnet.be/regions/bruxelles/des-policiers-racistes-et-alcooliques-un-ancien-inspecteur-denonce-les-derives-de-la-zone-de-police-bruxelles-ixelles-564ba8903570bccfaf1cda4d>; Bergmans, E., 'Ik geef diejen bruine geen hand', De Standaard, 21 mei 2014; http://www.standaard.be/cnt/dmf20140520_01113415. Waarin Nourddine Abarkan stelt: 'Politieagenten gedragen zich racistisch en kandidaten van andere origine worden er systematisch geweigerd. Geen wonder dat er maar enkele tientallen allochtone agenten zijn in een korps van 2.600 man.'

³⁰⁵ Paul Jacobs in De Coninck, D., Voormalig racismebestrijder bij de politie slaat mea culpa: "Ja, wij hebben gefaald, DeMorgen, 12 december 2015, <http://www.demorgen.be/binnenland/voormalig-racismebestrijder-bij-de-politie-slaat-mea-culpa-ja-wij-hebben-gefaald-bea31b84/>

Figuur 7 Vertrouwen in de politie. (Bron: FRA)



Zo gaf 29% van de respondenten met een Noord-Afrikaanse origine en 26% van de respondenten met een Turkse origine aan geen vertrouwen te hebben in de politie, tegenover amper 12% van de Belgische controlegroep.³⁰⁶

Daarnaast stelde Unia op basis van haar dossiers vast dat “de burger onvoldoende vertrouwen heeft in de politie en justitie, onder meer omdat de politie discriminatie niet ernstig zou nemen”.³⁰⁷

4.6.2. Bestaand beleid

Unia geeft al jarenlang vormingen aan politiekorpsen. In de praktijk blijkt dit echter onvoldoende te zijn.³⁰⁸ In 2016, heeft de federale politie samen met Unia een beleidstekst opgesteld rond diversiteit en antidiscriminatie. In het kader daarvan wordt ook een actieplan diversiteit en antidiscriminatie voor de periode 2016-2018 uitgewerkt.³⁰⁹ Het jaar 2016 zou bijgevolg een kanteljaar kunnen zijn voor de bestrijding van discriminatie door en binnen de politie.

Reflectie

De politie is een belangrijke partner in de strijd tegen racisme en discriminatie. Niet alleen speelt ze een belangrijke rol in het onderzoeken van racistische feiten, maar zij moet ook een betrouwbaar aanspreekpunt zijn voor slachtoffers van racistische misdrijven. Zoals hierboven is aangehaald blijkt dat er in de praktijk ten aanzien van de politie een zeker gebrek aan vertrouwen heerst, in het bijzonder van mensen met een migratieachtergrond, wat ook naar voren komt in de uitspraak van Yassine Boubout hierboven. Op het vlak van racisme is dit extra problematisch, aangezien het net mensen

³⁰⁶ Bureau van de Europese Unie Voor de grondrechten [FrA], EU-MIDIS. Enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie. Data in focus: politiecontroles en minderheden, (2010), p 14.

³⁰⁷ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, p 63 en Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 9.

³⁰⁸ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 39 en Vast Comité van toezicht op de politiediensten [Comité P], Diversiteitsbeleid met betrekking tot allochtone politieambtenaren, 2008.

³⁰⁹ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 39.

met een migratieachtergrond zijn die het meest met racisme worden geconfronteerd en dus ook bij de politie zouden moeten aankloppen voor hulp.

Het is dan ook mede om die reden onaanvaardbaar dat de politie zich aan racistische daden en uitspraken zou bezondigen, zowel tegenover derden als binnen de eigen organisatie. Verschillende incidenten en getuigenissen tonen aan dat er wel degelijk een probleem is. Hierover bestaat helaas weinig tot geen onderzoek. Om een volledig beeld van de problematiek te kunnen schetsen, is er nood aan meer onderzoek zowel over het voorkomen van racisme binnen de politie, als het voorkomen van racisme in de contacten tussen de politie en derden.

Het actieplan diversiteit en antidiscriminatie dat nu wordt uitgewerkt zou echter een kantelpunt kunnen zijn. Het is nog wachten op de exacte inhoud, maar het biedt wel de opportuniteit om een diepgaand en efficiënt antidiscriminatiebeleid te voeren. Hierna volgen alvast enkele aandachtspunten waarmee rekening gehouden zou kunnen worden bij het uitwerken van een dergelijk plan.

4.6.3. Aanbevelingen voor een antiracisme- en diversiteitsbeleid bij de politie

De Durban Verklaring is duidelijk; het bestrijden van racisme door de politie vereist een meervoudige aanpak die zowel repressief als preventief ingrijpt:

“The World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance [...] [u]rges States, including their law enforcement agencies, to design and fully implement effective policies and programmes to prevent, detect and ensure accountability for misconduct by police officers and other law enforcement personnel which is motivated by racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, and to prosecute perpetrators of such misconduct”³¹⁰

Hierna zal er op beide aspecten van dit tweesporenbeleid worden ingegaan.

4.6.3.1. Bestrijden discriminerend gedrag politie

Verschillende instanties zoals de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa,³¹¹ het CERD-comité,³¹² de FRA,³¹³ de UPR³¹⁴ en Amnesty België roepen op om op te treden tegen

³¹⁰ Durban Verklaring, p 33, par 71.

³¹¹ Nils Muiznieks, Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, Report following his visit to Belgium from 14 to 18 September 2015.

³¹² CERD-Comité, rapport 2014, Recalling its general recommendation No. 31 (2005) on the prevention of racial discrimination in the administration and functioning of the criminal justice system, the Committee recommends that the State party take all the necessary measures to combat racially motivated violence by police officers firmly and effectively.

discriminerend handelen vanwege de politie. Dit kan op verschillende niveaus gebeuren zoals hierna zal worden besproken.

- Aanpak etnisch profileren: nood aan versterking van de wetgeving

Wanneer personen geïdентificeerd worden op grond van bepaalde kenmerken zoals huidskleur zonder een objectieve rechtvaardigingsgrond, spreekt men van etnisch profileren. Dit fenomeen is niet enkel in strijd met het principe van gelijkheid en non-discriminatie, maar eveneens met de Wet op het Politieambt.³¹⁵ In de Durban verklaring worden staten opgeroepen om etnische of raciale profilering te elimineren:

“The World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance [...] urges States to design, implement and enforce effective measures to eliminate the phenomenon popularly known as “racial profiling” and comprising the practice of police and other law enforcement officers relying, to any degree, on race, colour, descent or national or ethnic origin as the basis for subjecting persons to investigatory activities or for determining whether an individual is engaged in criminal activity”³¹⁶

Verschillende auteurs roepen op om wetgevend op te treden door wettelijk de verplichting vast te leggen om bij elke staandehouding een proces verbaal op te stellen waarin de redenen van de staandehouding expliciet worden uiteengezet.³¹⁷ Er wordt hierbij verwezen naar voorbeelden van andere landen zoals het Verenigd Koninkrijk waar zowel de reden van de staandehouding van de betrokkene als de etniciteit worden opgenomen in het pv.³¹⁸ Een dergelijke aanpak zou niet enkel zorgen voor minder willekeur bij staandehoudingen, maar vergemakkelijkt ook het verzamelen van statistische informatie.

- Nood aan toegankelijke, transparante en onafhankelijke procedures

Zowel het CERD-Comité als de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa roepen op om een goed klachtenmechanisme uit te werken waar burgers terecht kunnen met

³¹³ Bureau van de Europese Unie Voor de grondrechten [FrA], EU-MIDIS. Enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie. Data in focus: politiecontroles en minderheden, (2010), 14-17.

³¹⁴ HRC, Report of the Working Group on the Universal Periodic Review Belgium, 2016, par. 139: verschillende staten roepen zowel op om hardhandig optreden aan te pakken als het voorzien in onderzoek naar racistische daden door politie.

³¹⁵ Zie ook Janssens, Y. en Forrez, S., Ethnic profiling in België. Een verkennende wandeling op braakliggend terrein, Cahiers Politiestudies, 2015-2, nr. 35, p 62. Artikel 34,§1 WPA dat redelijke gronden vereist om een identiteitscontrole te kunnen uitvoeren.

³¹⁶ Durban Verklaring, p33, par 72.

³¹⁷ Janssens, Y. en Forrez, S., Ethnic profiling in België. Een verkennende wandeling op braakliggend terrein, Cahiers Politiestudies, 2015-2, nr. 35, p 70, met verwijzing naar Meerschaut en De Hert. Zie ook Sofie Kimpe in Van Lommel, S., Etnische profilering? "Bij IS zitten geen Chinezen", DeMorgen, 03 december 2015. <http://www.demorgen.be/binnenland/etnische-profilering-bij-is-zitten-geen-chinezen-b0d9516e/>

³¹⁸ Janssens, Y. en Forrez, S., Ethnic profiling in België. Een verkennende wandeling op braakliggend terrein, Cahiers Politiestudies, 2015-2, nr. 35, p 70.

klachten tegen de politie.

“The Committee also recommends that the State party: (a) Ensure that all victims of racially motivated violence, including undocumented migrants, can lodge complaints effectively without fear of reprisals; (b) Ensure that all allegations of racially motivated acts are thoroughly, promptly and impartially investigated, and perpetrators prosecuted and sanctioned as appropriate, including by disciplinary measures”³¹⁹

Het CERD-Comité wijst in de eerste plaats op het belang van de toegankelijkheid van klachtenmechanismen voor slachtoffers om discriminerend gedrag van politieagenten aan te kaarten. De Kinderrechtencoalitie roept in het bijzonder op om rekening te houden met de toegankelijkheid voor de jeugd. Naast het verbeteren van de toegankelijkheid van de procedures voor slachtoffers, zou er ook nagedacht moeten worden over de interne toegankelijkheid van de procedures binnen de politie. Wegens de gesloten organisatiestructuur van de politie, is het voor politieambtenaren niet duidelijk hoe ze moeten reageren op discriminerend gedrag van collega's³²⁰ en bovendien zou er een zwijgcultuur heersen.³²¹ Het is immers niet altijd vanzelfsprekend om op de werkvloer ongewenst gedrag van collega's aan de kaak te stellen.

Analyse van het klachtensysteem wijst uit dat de procedures in de praktijk weinig transparant verlopen.³²² Unia stelt bijvoorbeeld vast dat “als er een disciplinaire procedure volgt binnen de politie, wordt noch Unia, noch het slachtoffer op de hoogte gehouden van sancties of maatregelen, ook als de feiten zijn bewezen.”³²³ Bovendien is het volgens Unia ook niet altijd duidelijk welke procedures gevolgd kunnen worden door slachtoffers van racistisch gedrag door de politie.³²⁴ Een evaluatie van het klachtenmechanisme en een verbetering ervan dringen zich bijgevolg op.

4.6.3.2. *Preventief antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid bij de politie*

Unia geeft in haar jaarverslag van 2015 aan dat ondanks jarenlange samenwerking met de politie via trainingen en ondersteuning “de Antiracisme- en Antidiscriminatiewet nog

³¹⁹ CERD-Comité, rapport 2014, p 18.

³²⁰ Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, p 63. Zie ook Janssens, Y. en Forrez, S., Ethnic profiling in België. Een verkennende wandeling op braakliggend terrein, Cahiers Politiestudies, 2015-2, nr. 35, p 66.

³²¹ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 9.

³²² Jelle Janssens in Peeters, T., Normvervaging bij de Belgische politie: enkelingen of een systeem?, DeMorgen, 27 april 2016, <http://www.demorgen.be/binnenland/normvervaging-bij-de-belgische-politie-enkelingen-of-een-systeem-bc402632/>: Het intern toezicht gebeurt door de agenten van de eigen politiezone, waardoor misstappen vaak onder de waterlijn blijven. De angst voor represailles is gewoon te groot. Klokkenluiders zouden meer bescherming moeten krijgen. Vertrouwenspersonen in elk korps zouden echt hun titel moeten waarmaken. Politiekazernes mogen geen gesloten bastions meer zijn.”

³²³ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 9.

³²⁴ Unia, Compilatie van de bijdragen. Universeel periodiek onderzoek door de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties Tweede cyclus – 24e zitting, Juni 2015, 28.

onvoldoende gekend [is] door politieambtenaren die de wet moeten handhaven, vooroordelen in het algemeen over moslims hardnekkig [blijken] te zijn, en diversiteit nog te weinig ingang [heeft] gevonden in de hele organisatie”.³²⁵ Hierna zal zowel ingegaan worden op de nood aan opleidingen binnen de politie als de nood voor meer diversiteit binnen de politie-organisatie.

- Sterker inzetten op diversiteitsopleidingen

Opleidingen rond antidiscriminatie en diversiteit voor politieambtenaren zijn een manier om ongepast discriminerend gedrag te voorkomen. Dit wordt ook in de Durban Verklaring benadrukt.³²⁶ De Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa stelt bovendien dat dit niet enkel moet gebeuren aan de hand van enkele vormingen, maar dat het verankerd moet zijn in de basisopleiding van politieagenten.³²⁷ Ook het CERD-Comité gaat in op het belang van zulke opleidingen en raadt België aan om de bestaande opleidingen te evalueren.³²⁸ Aangezien in de praktijk vastgesteld wordt dat veel agenten niet op de hoogte zijn van de Antidiscriminatie- en Antiracismewet of bijvoorbeeld ook het concept van etnisch profileren niet kennen,³²⁹ zou er inderdaad onderzocht moeten worden hoe de vorming van politieagenten kan verbeterd worden. Ook het Comité P wijst op de nood aan een coherent en duidelijk opleidingsitem “omgaan met diversiteit” binnen de basisopleiding.³³⁰ Daarnaast zou er bekeken moeten worden hoe niet enkel nieuwe rekruten een anti-discriminatie opleiding moeten krijgen, maar ook hoe de leidinggevenden extra kunnen worden gesensibiliseerd rond dit thema.³³¹ Daarnaast moet er binnen de opleiding ook aandacht zijn voor de vraag hoe het best met racisme vanwege collega’s omgegaan kan worden.³³²

- Diversiteit binnen het korps vergroten

De Durban Verklaring legt sterk de nadruk op de actieve rekrutering van personen met diverse achtergronden bij de politie:

“The World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance [...] urges States and invites non-governmental organizations and the private sector: (a) To create and implement policies that promote a high-quality

³²⁵ Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, p 39.

³²⁶ Durban Verklaring, p 26-27 en p 46.

³²⁷ Thomas Hammarberg, Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, Report on his visit to Belgium 15-19 December 2008, 2009, p 8. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=1458603&direct=true>. Zie ook Janssens, Y. en Forrez, S., Ethnic profiling in België. Een verkennende wandeling op braakliggend terrein, Cahiers Politiestudies, 2015-2, nr. 35, p 72.

³²⁸ CERD-Comité, rapport 2014, p 18.

³²⁹ Comité P, Diversiteitsbeleid met betrekking tot allochtone politieambtenaren, 2008, p 1.

³³⁰ Idem, p 5.

³³¹ De Coninck, D., Voormalig racismebestrijder bij de politie slaat mea culpa: "Ja, wij hebben gefaald, DeMorgen, 12 december 2015, <http://www.demorgen.be/binnenland/voormalig-racismebestrijder-bij-de-politie-slaat-mea-culpa-ja-wij-hebben-gefaald-bea31b84/>

³³² Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit”, p63.

and diverse police force free from racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, and recruit actively all groups, including minorities, into public employment, including the police force and other agencies within the criminal justice system (such as prosecutors).”³³³

Het Comité P riep in 2008 reeds op om meer aandacht te hebben voor diversiteit.³³⁴ Net zoals het geval is in andere domeinen biedt diversiteit binnen de organisatie verschillende voordelen. De politie heeft in de eerste plaats als overheidsdienst een voorbeeldfunctie wat betreft het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. Zoals het Comité P terecht aanhaalt is het “louter binnenhalen van personeel in zijn diversiteit” niet voldoende en moet er binnen de politie op elk niveau verantwoordelijkheid worden genomen, onder meer door leidinggevend, om bewust met diversiteit om te gaan.³³⁵

4.6.3.3. *Dataverzameling en onderzoek*

Net zoals in de meeste domeinen waarin discriminatie moet worden aangepakt, geldt ook hier het belang van een goed onderzoek en dataverzameling over de problematiek. Er is op dit ogenblik weinig onderzoek beschikbaar over de omvang van discriminatie binnen en door de politie.³³⁶ Een van de mogelijke manieren om data te verzamelen werd reeds eerder vermeld: het verplicht maken van het documenteren van standhoudingen en eventueel de etniciteit van de betrokken personen registreren. Om te voorkomen dat zulke data misbruikt wordt, kan onderzocht worden hoe men in andere landen persoonsgegevens beschermt en toch data over etniciteit registreert, zoals in het Verenigd Koninkrijk. Een van de voorstellen die door organisaties wordt gemaakt is om data over etniciteit anoniem te bewaren.³³⁷

4.6.4. *Conclusie*

Wat het domein politie betreft moet er in de eerste plaats diepgaander en meer transparant onderzoek gevoerd worden naar de problematiek van discriminerend politiegedrag op het terrein, naar discriminerend gedrag binnen politiekorpsen en naar de bestaande procedures om discriminatie door de politie aan te vechten. Met de kennis die er nu is, kunnen reeds volgende aanbevelingen worden gemaakt:

³³³ Durban Verklaring, p 33, par 74.

³³⁴ Comité P, Diversiteitsbeleid met betrekking tot allochtone politieambtenaren, 2008, p 5.

³³⁵ Comité P, Diversiteitsbeleid met betrekking tot allochtone politieambtenaren, 2008, p 5.

³³⁶ Zie voor een uitgebreide bespreking van het bestaand onderzoek: Janssens, Y. en Forrez, S., Ethnic profiling in België. Een verkennende wandeling op braakliggend terrein, Cahiers Politiestudies, 2015-2, nr. 35.

³³⁷ Open Society Foundation, Ethnic origin and disability data collection in europe: measuring inequality – combating discrimination, 2014, 59-65. <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/ethnic-origin-and-disability-data-collection-europe-20141126.pdf>

AANBEVELINGEN VOOR HET BESTRIJDEN VAN DISCRIMINATIE DOOR EN BIJ DE POLITIE

- VERSTERKING VAN DE WETGEVING
- WAARBORGEN VAN TOEGANKELIJKE, TRANSPARANTE EN ONAFHANKELIJKE PROCEDURES
- STERKER INZETTEN OP DIVERSITEITSOPLEIDINGEN
- DIVERSITEIT BINNEN HET KORPS VERGROTEN
- WERK MAKEN VAN DATAVERZAMELING EN ONDERZOEK

V. CONCLUSIE

Deze studie toont aan dat racisme in vele vormen voorkomt. De redactie van deze studie werd afgerond net na de commotie naar aanleiding van de talloze haatberichten die volgden op het overlijden van Ramzi Kaddouri. Er bestaat geen twijfel over dat dit over racisme ging. Maar racisme komt dagdagelijks ook voor op een veel subtielere en zelfs structurele wijze. Zoals wanneer een huis plots verhuurd blijkt wanneer de huiseigenaar oog in oog staat met een kandidaat-huurder met een iets donkerdere huidskleur. Of wanneer Samira toch net niet in aanmerking komt voor een functie, terwijl ze even later wel wordt uitgenodigd als ze de naam op haar cv vervangt door de naam Cecile. Daarnaast kan racisme zowel bewust als onbewust en al dan niet intentioneel voorkomen. Zo zal een internetgebruiker zich vaker bewust zijn van het racistisch karakter van zijn onlinereacties, dan een leerkracht die zich niet noodzakelijk bewust is van de stereotypen die hij of zij heeft over leerlingen met een migratieachtergrond. Racisme kan bovendien ook zowel op individueel niveau als op een structureel of institutioneel niveau voorkomen. Bijvoorbeeld, wanneer onderzoek aantoont dat kinderen met een migratieachtergrond sneller een C-attest krijgen dan kinderen zonder migratieachtergrond, dan kan er van een structureel probleem gesproken worden. Dan is het de werking van het systeem op zich dat in vraag moet worden gesteld en zo nodig moet worden bijgestuurd.

België wordt al jaren op de vingers getikt door internationale instellingen wegens het ontbreken van een nationaal actieplan tegen racisme; een belofte die 15 jaar geleden gedaan werd door de wereldleiders in Durban. Vijftien jaar na de Durban Verklaring is het hoogdringend tijd om eindelijk werk te maken van een interfederaal actieplan tegen racisme. De uitdaging om racisme op een structurele wijze te bannen uit de Belgische maatschappij aan de hand van een nationaal actieplan is groot. Deze studie richt zich in de eerste plaats tot beleidsmakers, die het best geplaatst zijn om het initiatief te nemen om vorm te geven aan een structureel en alomvattend antiracismebeleid. Een dergelijk actieplan biedt het perfecte kader om racisme op een alomvattende wijze te bestrijden. In deze studie worden enkele aanbevelingen gedaan van mogelijke actiepunten. Er worden preventieve acties naar voor geschoven waar mogelijk, maar ook repressieve acties waar nodig. Er wordt gepleit voor betere dataverzameling en meer onderzoek omtrent racisme in de Belgische samenleving, want een geslaagd antiracismebeleid steunt op een accuraat beeld van de problematiek. Er wordt ook gepleit om op een inclusieve wijze te werk te gaan waarbij alle relevante actoren, waaronder academici, middenveldorganisaties en niet te vergeten de slachtoffers zelf betrokken moeten worden. Daarnaast wordt er gepleit om slachtoffers de middelen te geven om racisme te kunnen aantonen en aan te klagen.

Deze studie toont aan dat beleidsmakers niet van nul moeten starten bij het uitwerken van een nationaal actieplan tegen racisme. België heeft een sterke antiracismewetgeving en er bestaan ook reeds maatregelen die als doel hebben om ongelijkheid te bestrijden. Die maatregelen zijn echter nog te weinig structureel en te weinig alomvattend. Een

interfederaal plan tegen racisme biedt een kader om tot een holistische aanpak te komen, waarbij over de bestuursgrenzen heen wordt samengewerkt en expertise wordt uitgewisseld. Het biedt een kader voor een efficiënter en sterker beleid waarbij men niet enkel streeft naar een realistisch, maar ook visionair beleid. Het engagement om racisme te bestrijden is er wel degelijk, getuige ervan de regeerakkoorden van elke regering. Vijftien jaar na de Durban Verklaring is het tijd om dat engagement in de praktijk te brengen.

VI. SCHEMATISCHE SAMENVATTING AANBEVELINGEN

1. Algemene aanbevelingen voor een alomvattend antiracismebeleid

Aanbevelingen voor een coherent beleid (P33-34)

- Horizontaal afstemmen van het beleid over de verschillende niveaus en beleidsdomeinen heen
- Horizontaal afstemmen van het beleid over de verschillende niveaus en beleidsdomeinen heen
- Verticaal afstemmen van het beleid met de lokale niveaus
- Aandacht hebben voor intersectionaliteit

Aanbevelingen voor een alomvattende aanpak (P34-40)

- Hanteren van een voldoende omvattende definitie van racisme
- Ook aandacht hebben voor structurele vormen van raciale discriminatie
- Bevorderen van de toegankelijkheid van klachtenmechanismen
- Sensibiliseren en informeren van slachtoffers over hun verhaal mogelijkheden
- Vergemakkelijken van de bewijsvoering (gerichte controles, inspectie voor racisme)

Aanbevelingen voor een geground beleid (P41-42)

- Meer onderzoek voeren naar racisme
- Betere gedifferentieerde kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling
- Centralisatie van data en kennis

2. Specifieke aanbevelingen voor een alomvattend antiracismebeleid

Aanbevelingen voor een structureel antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt (P50-55)

Algemene aanbevelingen:

- Hanteren van tweesporenbeleid
- Blijvende (en betere) aandacht besteden aan de strijd tegen discriminatie en voor het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt is noodzakelijk
- Horizontaal uitwisselen van good practices over de grenzen heen
- Verticaal doortrekken van good practices naar de private arbeidsmarkt

Maatregelen om gelijkheid bij de toegang tot de arbeidsmarkt te waarborgen:

- Vergemakkelijken bewijsmogelijkheden van discriminatie op de werkvloer
- Opleiden hr-personeel rond diversiteit en professionaliseren van selectieprocedures

- Hanteren van aanwervingsquota bij de overheid
- Nagaan hoe de private arbeidsmarkt quota's kunnen integreren
- Aanspreken van alternatieve aanwervingskanalen
- Toegankelijker maken van stageplaatsen
- Verlagen van drempels voor nieuwkomers
- Verboden op religieuze kentekens onderwerpen aan antidiscriminatietoets

Maatregel om discriminatie op de werkvloer aan te pakken

- Ondersteunen van diversiteitsplannen in bedrijven
- Regels uitwerken voor een toegankelijk meldsysteem voor racisme op de werkvloer

Aanbevelingen voor de bestrijding ongelijkheid in het onderwijs (P60-66)

Algemene aanbevelingen:

- Uitwerken van structurele oplossingen voor het probleem van structurele discriminatie in het onderwijs
- Uitwerken van een visionair alomvattend beleid
- Betrekken van alle actoren: onderwijs, beleidsmakers en academici

Een pleidooi voor een kordaat gelijkheidsbeleid

- Nastreven van een correcte schooloriëntatie
- Controlebevoegdheid inzake discriminatie aan onderwijsinspectie geven
- Afschaffen van verboden op het dragen van religieuze kentekens in het onderwijs

Een pleidooi voor een inclusief gelijkheidsbeleid

- Bestrijden van stereotypen bij leerkrachten op de werkvloer
- Meer aandacht besteden aan diversiteitsthema's in de leerkrachtenopleiding
- Bewerkstelligen van meer diversiteit binnen het onderwijzend personeel
- Elimineren van stereotypen in schoolboeken
- Aanpassen van de schoolboeken aan de diversiteitscontext
- Niet marginaliseren van de moedertaal van de leerlingen

Aanbevelingen voor de bestrijding van discriminatie op de huurmarkt (P69-74)

Opsporen en bestrijden van discriminatie op de huurmarkt

- Bevoegd maken van wooninspectie voor discriminatie
- Uitvoeren van gerichte controles t.o.v. vastgoedmakelaars
- Mogelijk maken van gerichte controles t.o.v. eigenaars
- Uitbreiden van deontologische codes met beroepsverenigingen

Preventie van discriminatie op de huurmarkt

- Uitbreiden van het aantal huurwoningen
- Afdwingen van verplichte affichering van huurprijzen
- Sensibiliseren rond discriminatie op de huurmarkt
- Inzetten van wooncoaches
- Wettelijk regelen van standaard inlichtingenfiche
- Oprichten van een huurwaarborgfonds
- Inzetten van sociale verhuurkantoren op de private huurmarkt
- Stimulansen geven aan verhuurders

Aanbevelingen in het domein media (P77-79)

Diversiteit in de inhoud van de berichtgeving

- Bestrijden van stereotypen in de media
- Aanmoedigen van meer diversiteit in het media-aanbod

Diversiteit bij het mediapersoneel

- Sensibiliseren van journalisten rond diversiteit
- Aanwerven van meer journalisten met een diverse achtergrond

Aanbevelingen ter bestrijding van haatmisdrijven en haatboodschappen (P82-85)

De aanpak van cyberhate

- Sensibiliseren rond haat op het internet
- Counterspeech aanmoedigen en toegankelijke meldpunten voorzien
- Duidelijke regels opstellen voor moderatie op publieke fora

De aanpak van haatmisdrijven

- Efficiënte en gedetailleerde registratie van haatmisdrijven
- Werk maken van het aanduiden van referentiepersonen bij de politie en het gerecht

Aanbevelingen voor het bestrijden van discriminatie door en bij de politie (P89-93)

- Versterking van de wetgeving
- Waarborgen van toegankelijke, transparante en onafhankelijke procedures
- Sterker inzetten op diversiteitsopleidingen
- Diversiteit binnen het korps vergroten
- Werk maken van dataverzameling en onderzoek

VII. BRONNENLIJST

Adam, I., “La discrimination ethnique à l’embauche à l’agenda politique belge”, *Formation Emploi*, 94 april-juni 2006, 11-25.

Agirdag, O. en Korkmazer, B., “Etnische ongelijkheid in het onderwijs”, *Armoede en Sociale Uitsluiting. Jaarboek 2015*, Acco, p 248.

Agirdag, O., vanhoutte, M. en Van Avermaet, P., “Ethnic School Segregation and Self-Esteem : The Role of Teacher-pupilrelationship”, *Urban Education* 2012 47:1135.

Amkreutz, R., “Taal van vader geeft doorslag bij schoolprestaties”, *De Morgen*, 14 april 2016, <http://www.demorgen.be/binnenland/taal-van-vader-geeft-doorslag-bij-schoolprestaties-b42d82e3/2kLs1/>

Andries, S., “Verhuurder krijgt alle macht van Homans”, *De Standaard*, 2 juli 2016. http://www.standaard.be/cnt/dmf20160701_02367141

Association des Journalistes Professionels, “Etude de la diversité et de l’égalité dans la presse quotidienne belge francophone”, mei 2015, 1-58. <http://www.ajp.be/telechargements/diversite/diversite2015.pdf>

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C., “Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters. Liever Jonas dan Okan?”, 2013. (<http://users.ugent.be/~bcockx/BaertCockxGheyleVandamme2012Ned.pdf>)

Baromètre Diversité Egalité, 2013. http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=1b04eb3c9c836d0ba18592542119223f74f75d46&file=fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/documents/medias/Barometre_2013.pdf

Beheersovereenkomst 2016-2020 Tussen de Vlaamse Gemeenschap & VRT: <http://www.vrt.be/opdracht/de-beheersovereenkomst>

Bergmans, E., “Ik geef diejen bruine geen hand”, *De Standaard*, 21 mei 2014, http://www.standaard.be/cnt/dmf20140520_01113415.

Brems, E. en Ouald Chaib, S., “Gewapend met Handboek en clichés”, *DS* 28 augustus 2010. (<http://www.standaard.be/cnt/ls2ucf9g>)

Brussels regeerverklaring 2014-2019, 20 juli 2014. <http://be.brussels/files-nl/over-het-gewest/de-gewestelijke-bevoegdheden/regeerverklaring-2014-2019>

Bureau van de Europese Unie Voor de grondrechten [FRA], “EU-MIDIS. Enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie. Data in focus: politiecontroles en

minderheden”, (2010). https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1132-EU-MIDIS-police_NL.pdf

Bureau van de Europese Unie Voor de grondrechten [FRA], “Discrimination and hate crime against Jews in EU Member States: experiences and perceptions of antisemitism”, 2013, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-discrimination-hate-crime-against-jews-eu-member-states_en.pdf.

CERD-Comité, General Recommendation No.3: The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of Racial Discrimination. (http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f32&Lang=en)

CERD-Comité, Report of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2014. (http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=A%2f69%2f18&Lang=en)

CERD-Comité, Report of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2014. (http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=A%2f69%2f18&Lang=en)

CEDAW-Comité, Concluding observations on the seventh periodic report of Belgium, 14 november 2014. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/BEL/CO/7&Lang=En

Clark, R., Anderson, N., Clark, V. en Williams, D., “Racism as a stressor for African Americans. A Biopsychosocial Model”, American Psychologist, 1999, 805-816

Conseil Supérieur de l’Audiovisuel, “Panorama des bonnes pratiques pour l’égalité et la diversité dans les médias audiovisuels de la Fédération Wallonie-Bruxelles”, maart 2013. http://www.csa.be/system/documents/files/1999/original/CSA_panorama_web.pdf?1362566255

Déclaration de Politique Communautaire 2014-2019 : Fédérer pour réussir. <http://gouvernement.cfwb.be/sites/default/files/nodes/story/6373-dpc2014-2019.pdf>

Déclaration de Politique Régionale 2014-2019 : Oser, innover, rassembler. http://gouvernement.wallonie.be/d-claration-de-politique-r-gionale-2014-2019-oser-innover-rassembler_p49

De Coninck, D., “Voormalig racismebestrijder bij de politie slaat mea culpa: "Ja, wij hebben gefaald”, DeMorgen, 12 december 2015, <http://www.demorgen.be/binnenland/voormalig-racismebestrijder-bij-de-politie-slaat-mea-culpa-ja-wij-hebben-gefaald-bea31b84/>,

Demeyer, P. en Staes, B., “Laat kinderen hun taal spreken op school”, De Standaard, 10 april 2014, http://www.standaard.be/cnt/dmf20140410_01062421

De Prins, Sottiaux en Vrielink, “Handboek discriminatierecht”, Kluwer, 2005.

Dienst Diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid, Beleidsevaluatie Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid Vlaamse overheid, Jaarverslag 2015, https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Beleidsevaluatie_def.pdf

ECRI, Annual report on ECRI’s activities 2013, 2014. ([https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/Annual Reports/Annual%20report%202013.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/Annual%20Reports/Annual%20report%202013.pdf))

ECRI, General Policy Recommendation N°6: Combating the dissemination of racist, xenophobic and antisemitic material via the internet. (http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPR/EN/Recommendation_N6/default_en.asp)

ECRI, General Policy Recommendation No.14: Combating racism and racial discrimination in employment. (http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPR/EN/Recommendation_N14/default_en.asp)

ECRI, Rapport over België, 2014. (<https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Belgium/BEL-CbC-V-2014-001-NLD.pdf>)

ENAR, Factsheet 29, Durban’s Legacy: National Action Plan against Racism in the European Union, 2006.

Evaluation of Canada’s Action Plan Against Racism, December 2010, http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/ER201103_01E_CAPAR.pdf

FRA, “Experience of discrimination, social marginalisation and violence: a comparative study of Muslim and non-Muslim youth in three EU Member States”, 2010. Consulteerbaar op <http://fra.europa.eu/en/press-release/2010/media-release-does-discrimination-foster-violence>

FRA, “Data in Focus Report Rights Awareness and Equality Bodies. Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III”, 2010, p. 11. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/854-EU-MIDIS_RIGHTS_AWARENESS_EN.PDF

Federale Beleidsnota Gelijke Kansen, 2 december 2014,
http://www.elkesleurs.be/sites/parlement.n-va.be/files/generated/files/news-attachment/beleidsnota_2015_gelijke_kansen.pdf

Hammarberg, T., Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, "Report on his visit to Belgium 15-19 December 2008", 2009.
<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=1458603&direct=true>

Human Rights Council, Report of the Working Group on the Universal Periodic Review Belgium, 2016. (<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/073/99/PDF/G1607399.pdf?OpenElement>)

Human Rights Council, Compilation prepared by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights in accordance with paragraph 15 (b) of the annex to Human Rights Council resolution 5/1 and paragraph 5 of the annex to Council resolution 16/21, 23 november 2015. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/267/00/PDF/G1526700.pdf?OpenElement>

Janssens, Y. en Forrez, S., "Ethnic profiling in België. Een verkennende wandeling op braakliggend terrein", Cahiers Politiestudies, 2015-2, nr. 35, p. 59-74.

Kinderrechtencoalitie, "Omgaan met de effecten van discriminatie en racisme op kinderen", 2015,
http://kinderrechtencoalitie.be/sites/default/files/wysiwyg/Kinderrechtenfora/overzicht_aanbevelingen_kinderrechtencoalitie.pdf

Manço, A. en Alen, P., "Newcomers in Educational System: The case of French-Speaking part of Belgium", Sociology Mind 2012. Vol.2, No.1, 116-126.

Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, "Workshop on developing and implementing national action plans for human rights. Conclusions", Straatsburg, 27-28 Maart 2014.
<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2531623&SecMode=1&DocId=2145406&Usage=2>

Migrant Integration Policy Index (MIPEX), Belgium, 2015. <http://www.mipex.eu/belgium>

Minderhedenforum, "De stem van het Minderhedenforum over werk", 2014. (Beschikbaar op <http://www.minderhedenforum.be/wat-zeggen-wij/tewerkstelling>)

Minderhedenforum, "Dienstencheques: Subsiidiëren om te discrimineren?", 2015.

Nelis, C., Jonge Vlaming (15) overlijdt in Marokko na ongeval met quad, Gazet Van Antwerpen, 1 augustus 2016. http://www.gva.be/cnt/dmf20160801_02407032/jonge-vlaming-15-overlijdt-in-marokko-na-ongeval-met-quad

Muiznieks, N., Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, "Report following his visit to Belgium from 14 to 18 September 2015".
<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2879548&SecMode=1&DocId=2349344&Usage=2>

OHCHR, "Developing national action plans against racial discrimination. A Practical Guide", 2014. (<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>)

OESO, "Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal Summary and Recommendations. Belgium", 2008.
(<http://www.oecd.org/migration/mig/41707374.pdf>)

OESO, "OECD Economic Surveys: Belgium 2015". (http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-belgium-2015_eco_surveys-bel-2015-en#page5)

Open Society Foundation, Ethnic origin and disability data collection in europe: measuring inequality –combating discrimination, 2014, 59-65.
<https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/ethnic-origin-and-disability-data-collection-europe-20141126.pdf>

Peeters, T., Normvervaging bij de Belgische politie: enkelingen of een systeem?, DeMorgen, 27 april 2016, <http://www.demorgen.be/binnenland/normvervaging-bij-de-belgische-politie-enkelingen-of-een-systeem-bc402632/>,

Priest, N., Paradies, Y., Trenerry, B., Truong, M., Karlsen, S. en Kelly, Y, "A systematic review of studies examining the relationship between reported racism and health and wellbeing for children and young people". Social Science & Medicine, 2013; 95: 115

Priest, N., Paradies, Y., Gunthorpe, C., Cairney, S. en Sayers, S., "Racism as a determinant of social and emotional wellbeing for Aboriginal Australian youth", Med J Aust 2011; 194 (10): 546-550

Rapport van De Rondetafels van de Interculturaliteit, 2010. (<https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=2A129D73-A5B4-694D-F538A1419481462F>)

Regeerakkoord van de Federale Regering, 9 oktober 2014,
http://www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord_de_Gouvernement_-_Regeerakkoord.pdf

Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2014-2019, 22 juli 2014, <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/het-regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2014-2019>

Resolutie 1108/ (2014/2015) tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2 juli 2015

Schmit, A., “Als Cécile was ik welkom, als Samira niet“, 15 maart 2016. (<http://solidair.org/artikels/als-cecile-was-ik-welkom-als-samira-niet>)

Sensi, D., “A la recherche de contenus interculturels dans les manuels scolaires en Communauté française de Belgique”, Garant, 2011.

SERV, Advies Horizontale gelijkheids- en integratiebeleidsplan, 18 januari 2016, 8. http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD_ADV_20160118_HIBP_HGKBP%20%282%29.pdf

Stuurgroep Federale Diversiteit, Strategisch Plan Diversiteit 2015-2018, http://www.fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/Strategisch_plan_diversiteit_2015-2018.pdf

Taspinar, B., “Racisme en de psychologische effecten op het kind“, 2015, http://kinderrechtencoalitie.be/sites/default/files/wysiwyg/Databanken/Media/artikel_birs_en_taspinar.pdf

Teugels, M., De Becker, K., Lasseel, N., “Media en diversiteit Aanbevelingen ten behoeve van de Vlaamse minister van Media in het kader van een projectsteun aan de Koning Boudewijnstichting”, Koning Boudewijnstichting, Mei 2012. <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/onderzoeksrapport-quot-media-en-diversiteit-aanbevelingen-ten-behoeve-van-de-vlaamse-minister-van-media-in-het-kader-van-een>

“The National Action Plan Against Racism (NPAR) 2005-2008. Not an End – Just a Beginning”, 2009, [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/\\$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/PCHK-7PNHH41312727-en/$File/NPAR%20Final%20Report%20Not%20an%20End%20Just%20a%20Beginning.pdf)

Tolerantiebarometer: “Survey: Hoe tolerant zijn Belgen ten opzichte van etnische minderheden?”, maart 2009. Uitgevoerd door Ipsos Belgium in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. http://unia.be/files/legacy/Tolerantiebarometer_NL_online%20versie.pdf

UN, Durban Declaration and Programme of Action to Combat Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Durban, 2001.

Unia, Jaarverslag 2015, “Samenleven op scherp”, 2016.

Unia, Racisme, homofobie en afwijzing van de ander: het gebeurt steeds openlijker, 24 februari 2016. <http://unia.be/nl/artikels/racisme-homofobie-en-afwijzing-van-de-ander-het-gebeurt-steeds-openlijker>

Unia, “Evaluatie Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (B.S. 30 mei 2007) (Antiracismewet) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (B.S. 30 mei 2007) (Antidiscriminatiewet)”.
(<http://unia.be/files/Documenten/Evaluatie.pdf>)

Unia, Aandachtspunten met betrekking tot de strijd tegen discriminatie. Ter attentie van de heer Jan JAMBON, Vice-eerste minister en minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met de Regie der gebouwen, 3 juni 2015.
http://unia.be/files/legacy/fed_aandachtspunten_tav_minister_van_bz_jan_jambon_ivm_strijd_tegen_discriminatie_2015_06_03.pdf

Unia, “Compilatie van de bijdragen. Universeel periodiek onderzoek door de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties Tweede cyclus – 24e zitting”, Juni 2015.
http://www.myria.be/files/epu_nl.pdf

Unia en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, “Socio-economische monitoring 2015, Arbeidsmarkt en origine”, 2015.
(<http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39707>)

Unia, Diversiteitsbarometer Huisvesting, 2014. (<http://unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/diversiteitsbarometer-huisvesting>)

Unia, Diversiteitsbarometer werk, 2012.
(http://unia.be/files/legacy/de_diversiteitsbarometer_werk_0.pdf)

Unia, Jaarverslag 2013, “Discriminatie/Diversiteit, Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme”, 2014.

Unia, “Regionalisering Huurwetgeving: Aanbevelingen rond toegang, selectie en discriminatie”, december 2014.
(http://unia.be/files/legacy/142212_toegang_selectie_en_discriminatie_0.pdf)

Van der Bracht, K., Verhaeghe, P., en Van de Putte, B., “Gelijke toegang tot huisvesting voor elke Gentenaar: Onderzoeksrapport”,
http://www.ugent.be/nl/actueel/nieuws/bijlage/huurdiscriminatie-rapport.pdf/at_download/file Zie ook
<http://www.ugent.be/nl/actueel/persberichten/discriminatie-huur-huis-gent.htm>

Van Den Bossche, J., Verstraete E. & Van Avermaet, P., Leermiddelen onder de loep. Op zoek naar het interculturele gehalte. Een vervolgonderzoek. Gent: Steunpunt Diversiteit & Leren, (2014), Universiteit Gent

Van Lommel, S., Etnische profilering? "Bij IS zitten geen Chinezen", DeMorgen, 03 december 2015. <http://www.demorgen.be/binnenland/etnische-profilering-bij-is-zitten-geen-chinezen-b0d9516e/>

Van den Broucke, S. e.a., "Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015, in opdracht van Steunpunt Inburgering en Integratie en Agentschap Binnenlands Bestuur", 2015. (<http://www4.vlaanderen.be/dar/svr/afbeeldingnieuwttjes/gelijke-kansen/bijlagen/2016-01-06-vmim2015.pdf>)

Vast Comité van toezicht op de politiediensten [Comité P], Diversiteitsbeleid met betrekking tot allochtone politieambtenaren, 2008.

Verstraete E., "Leermiddelen onder de loep. Op zoek naar het interculturele gehalte", Gent: Steunpunt Diversiteit & Leren, 2009, Universiteit Gent, p 29. (beschikbaar op <http://evensfoundation.be/archive/sites/default/files/VLAAMSE%20LEERMIDDELEN%20ONDER%20DE%20LOEP.pdf>).

Vlaams Beleidsnota Gelijke Kansen 2014-2019, <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/beleidsnota-2014-2019-gelijke-kansen>

Vlaams Beleidsnota Integratie en Inburgering 2014-2019, <http://integratiebeleid.be/main-menu/beleidsnota-integratie-en-inburgering-2014-2019>

Vlaamse Regering, Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020, Vlaams Diversiteitsambtenaar, dienst Diversiteitsbeleid, [https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Strategisch meerjarenplan.pdf](https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Strategisch%20meerjarenplan.pdf)

VLOR, Advies over de horizontale beleidsplannen Gelijke Kansen en Integratie. Een transversaal beleid voor meer gelijke kansen, 14 januari 2016, 1. (consulteerbaar op <http://www.vlor.be/advies/advies-over-de-horizontale-beleidsplannen-gelijke-kansen-en-integratiebeleid>)

X, Samira solliciteert als "Cécile" voor job leerkracht: 'Na 10 minuten uitgenodigd'. <http://www.bruzz.be/nl/video/tvbrussel/samira-solliciteert-als-cecile-voor-job-leerkracht-na-10-minuten-uitgenodigd>

X, "Des policiers racistes et alcooliques!": un ancien inspecteur dénonce les dérives de la zone de police Bruxelles-Ixelles, La Dernière Heure, 17 november 2015, <http://www.dhnet.be/regions/bruxelles/des-policiers-racistes-et-alcooliques-un-ancien>

inspecteur-denonce-les-derivees-de-la-zone-de-police-bruxelles-ixelles-564ba8903570bccfaf1cda4d

X, Jongeren met migratieachtergrond krijgen ondanks zelfde cijfers sneller C-atteest, De Standaard, 30 september 2015, http://www.standaard.be/cnt/dmf20150930_01894974

X, Politiek noemt reacties op overlijden Ramzi Kaddouri "weezinwekkend racisme", DeMorgen, 2 augustus 2016. <http://www.demorgen.be/binnenland/politiek-noemt-reacties-op-overlijden-ramzi-kaddouri-weezinwekkend-racisme-bf62e7b4/>

X, Zouzou Ben Chikha 'vernederd' door Gentse politie, De Standaard, 14 december 2015, http://www.standaard.be/cnt/dmf20151213_02019088

X, 743 klachten over racisme per jaar, DeMorgen, 2 september 2016, <http://www.demorgen.be/plus/743-klachten-over-racisme-per-jaar-b-1472773213111/>

Zwart, S., Maintaining an Efficient and Equitable Housing Market in Belgium, OECD Economics Department Working Papers No. 1208, 2015. (http://www.oecd-ilibrary.org/economics/maintaining-an-efficient-and-equitable-housing-market-in-belgium_5js30ttdx36c-en)

#DailyRacism. Tien aanbevelingen door burgers om racisme aan te pakken, 16 juni 2015, <https://blerilleshi.wordpress.com/2015/06/16/persbericht-dailyracism-tien-aanbevelingen-door-burgers-om-racisme-aan-te-pakken/>

BIJLAGE: CONTACTEN

ORGANISATIES	DATA	CONTACTVORM
Unia	19/01/2016	Gesprek
KifKif	11/02/2016	Gesprek
Vlaams Huurdersplatform	11/02/2016	Gesprek
Hand in Hand	15/03/2016	tel.
Minderhedenforum	17/02/2016	Gesprek
Ella vzw	16/02/2016	Gesprek
Pax Christi	15/03/2016	Telefonisch
CIRE	18/03/2016	Telefonisch + nota
	26/02/2016	
CCIB (Collectif contre l'islamophobie)	09/03/2016	Gesprek + nota
CEJI (a contribution to an inclusive Europe)	9/03/2016	Telefonisch + e-mail
	02/03/2016	
Amnesty België	04/03/2016	Telefonisch + e-mail
Foyer	16/02/2016	Telefonisch
Kinderrechtencoalitie	15/12/2015	Telefonisch +rapport
Vakbonden Brussel acv-csc-(bhv) en cgslb	22/04/2016	Gesprek
Vluchtelingenwerk Vlaanderen	30/03/2016	E-mail
ENAR	19/01/2016	Gesprek
Gecontacteerd maar geen input:		
Liga voor Mensenrechten, Ligue des DH, Vie Féminine, Mémoire Coloniale en		

LaCODE		
RESPONDENTEN BELEID		
	11/03/2016	
Duitstalig Gemeenschap	30/03/2016	Telefonisch + e-mail
Federaal Kabinet gelijke kansen	3/06/2016	Telefonisch
	19/05/2016	
Federaal Kabinet Werk	26/05/2016	Telefonisch + e-mail
Federale Politie	25/02/2016	E-mail
COCOF	17/03/2016	Telefonisch + e-mail
	17/03/2016	
VGC Departement onderwijs	21/03/2016	Telefonisch + e-mail
	27/05/2016	
BHG Departement wonen	31/05/2016	E-mail
BHG Departement gelijke kansen	15/03/2016	E-mail
	20/05/2016	
Franse Gemeenschap Kabinet onderwijs	30/05/2016	Telefonisch + e-mail
Franse Gemeenschap Kabinet media	20/05/2016	Telefonisch
Franse Gemeenschap Kabinet gelijke kansen	12/04/2015	Gesprek
Waals Departement wonen	11/03/2016	E-mail
Waals Departement werk	17/03/2016	E-mail
Waals Departement gelijke kansen		Telefonisch
Vlaams Departement Media	12/02/2016	E-mail
Vlaamse Dienst Diversiteitsbeleid Agentschap Overheidspersoneel	17/02/2016	Gesprek

Vlaams Departement Werkgelegenheid	19/05/2016	Telefonisch + e-mail
Vlaams departement onderwijs	9/02/2016	Telefonisch
Vlaams departement Wonen	10/02/2016 10/03/2016	E-mail - geen respons
Vlaams departement Integratie	8/02/2016	E-mail
Vlaams departement Gelijke Kansen	25/03/2016	Telefonisch + e-mail