

BESTRIJDING VAN RACISME EN DISCRIMINATIE

Antiracisme

BELEIDSDOMEINEN

Gelijke kansen

Transversaal over alle beleidsdomeinen heen

PROBLEEMSTELLING

In Vlaanderen en België is racisme en discriminatie een structureel maatschappelijk probleem dat diepgaande negatieve gevolgen heeft voor slachtoffers en de samenleving als geheel. Onderzoeken op o.a. de arbeidsmarkt, in het onderwijs en op de private huisvestingsmarkt tonen aan dat racisme en discriminatie aanwezig in de dagelijkse ervaringen bij personen met een migratieachtergrond. [1] Ondanks de bestaande wet- en regelgeving om racisme en discriminatie te bestrijden, blijkt uit de diverse studies en rapporten [2] dat het bestrijden van racisme en discriminatie nog te veel onbestraft blijft. Discrimineren is nochtans bij wet verboden. [3] België heeft op papier een sterk uitgewerkte antidiscriminatiewetgeving en een antiracismewet, maar in de praktijk wordt amper gehandhaafd. Er leeft angst voor represailles, gebrek aan vertrouwen in de effectiviteit van meldingssystemen en juridische procedures o.a. door het gebrek aan bewijslast, daadkracht of kennis. Discriminatie mag niet afhankelijk zijn van de melding van individuen. Preventieve en proactieve maatregelen, monitoring, handhaving, sanctionering en reactief beleid zijn, mits gezamenlijk ingezet, effectieve middelen om over alle beleidsdomeinen heen uitsluiting en ongelijkheid tegen te gaan.

Discriminatie is het ongelijk of oneerlijk behandelen van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken. Volgens de wet zijn zowel discriminatie, pesterijen, haatboodschappen en haatmisdrijven tegenover een persoon of een groep van personen omwille van specifieke persoonlijke kenmerken strafbaar. (Unia) [1]

[1] <https://pieterpaulver.wordpress.com/>

https://users.ugent.be/~sbaert/onderzoek_wereldwijde_discriminatie_aanwerving_samengevat.htm

https://users.ugent.be/~sbaert/LIEVER_JACOB_DAN_YUSUF_Eindrapport.pdf

[2] Bijvoorbeeld uitgevoerd op de huisvestingsmarkt in Aalst, Brugge, Mechelen, Kortrijk, Antwerpen, Brussel, Gent, ea.

Arbeidsmarkt Gent, Ongelijke toegang in het onderwijs (Vlaanderenbreed), zie ook <https://pieterpaulver.wordpress.com/>

[3] In België bestaan er drie wetten die samen de antidiscriminatiewetgeving vormen: de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet. Samen onderscheiden ze verschillende beschermde discriminatiecriteria. Discriminatie op grond van elk van deze criteria (ook persoonlijke kenmerken genoemd) is verboden en strafbaar.

<https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/discriminatie-enkele-verduidelijkingen>

[4] Unia: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/discriminatie-enkele-verduidelijkingen>

Racisme en discriminatie veroorzaken aanzienlijke negatieve gevolgen voor personen met een migratieachtergrond en belemmeren gelijkwaardige maatschappelijke participatie. In 2023 werden bij Unia 1811 meldingen (23,8%) gedaan gerelateerd aan 'raciale' criteria. 532 andere meldingen (7%) waren gerelateerd aan levensbeschouwing en geloof. Bij het Vlaams Mensenrechteninstituut zijn de cijfers gerelateerd aan 'raciale' criteria niet heel duidelijk. De cijfers van het jaarverslag 2023 [5] zijn eerder gelinkt aan levensdomeinen en geschonden mensenrechten, eerder dan aan beschermde criteria. Antiracistisch beleid ontwikkelen, vereist een grondige analyse van bestaande systemen en het identificeren van structurele mogelijkheden tot verbetering. Antiracisme en non-discriminatie implementeren in beleidskaders impliceert het actief tegengaan van structurele ongelijkheid op basis van de zogenaamde raciale criteria, het erkennen van historische onrechtvaardigheden, en het streven naar een samenleving waarin diversiteit als een kracht wordt gezien.

CONCRETE MAATREGELEN

1. Preventieve en stimulerende maatregelen maken deel van de bestrijding tegen discriminatie en racisme

- Discriminatie is geen klein individueel incident. De bestrijding ervan mag niet afhangen van meldingen van individuen. De huidige handhaving van de antidiscriminatiewetten is grotendeels afhankelijk van klachten van slachtoffers. Zij botsen nog steeds op de moeilijke bewijslast. De overheid dient haar verantwoordelijkheid te nemen om de naleving van de antidiscriminatiewet proactief te controleren. In onze rechtstaat is controle op de uitvoering van democratisch gestemde wetten en decreten een kerntaak van de overheid. Dit kan in het bijzonder door inspectiediensten.
- Correspondentietesten zijn een middel om discriminerend gedrag proactief vast te stellen door het nabootsen van een reële situatie en om er actief op te ageren. Ze laten toe om inbreuken op de non-discriminatieregelgeving vast te stellen, zonder bewijslast van effectieve slachtoffers. Het gaat niet om burgers, makelaars, werkgevers of onderwijsinstellingen in de val te lokken en ook niet om discriminatie uit te lokken. In Vlaanderen bestaat er een groeiend draagvlak voor: verscheidende lokale besturen nemen het heft in eigen handen en organiseren correspondentietesten in samenwerking met academische partners en het middenveld. Ze zijn cruciaal in de strijd tegen discriminatie en de strijd tegen segregatie. Ze zijn een doeltreffend middel om te sanctioneren en te sensibiliseren.
- Correspondentietesten worden wettelijk verankerd zodat het bewijslast wordt aanvaard en wordt gebruikt.

[5] Jaarverslag Vlaams Mensenrechteninstituut 2023: https://www.vlaasmensenrechteninstituut.be/sites/default/files/2024-04/Jaarverslag%20Vlaams%20Mensenrechteninstituut%202023_1.pdf

- Overheidsinspecties en handhavingsdiensten moeten proactieve juridische correspondentietesten en mystery shopping systematisch kunnen uitvoeren. Hierbij zou specifieke aandacht kunnen gaan naar de arbeidsmarkt en de private huurmarkt en ook andere domeinen zoals aanbesteding- en subsidiebeleid, kinderopvang, onderwijs en publieke dienstverlening.
- Proactieve en stimulerende maatregelen zijn breder dan de drie bovenstaande maatregelen. (zie ook memorandum)
 - Positieve acties zijn programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, om de feitelijke ongelijkheid van een achtergestelde groep weg te werken in één of meerdere aspecten van hun sociaal- economische leven. Quota, mentoring streefcijfers, buddysystemen, voorbehouden plaatsen en programma's maken hier deel van uit.
 - Er wordt ingezet op bewustwordingscampagnes, educatieve pakketten en opleiding. Het brede publiek is op de hoogte van hun rechten en de beschikbare instanties waar ze beroep op kunnen doen.
 - Professionals actief in het onderwijsveld, geestelijke gezondheid, de brede zorgsector, jeugdwerk, jeugdhulpverlening, het agentschap Opgroeien, de media ea. hebben inzicht en handvatten over de impact en de bestrijding van racisme en discriminatie. Initiatieven die sensibiliseren, informeren over de mentale impact van racisme en discriminatie worden ondersteund en opgeschaald. Zo ook initiatieven die personen met een migratieachtergrond ondersteunen en veerkrachtiger, weerbaarder te maken.

2. Maak binnen het bestaande wettelijk kader mogelijk om discriminatie en racisme juridisch beter te bestrijden.

- De antidiscriminatie wetten worden beter afdwingbaar, zodat racisme en discriminatie serieus worden genomen als strafbaar feit en ze niet ongestraft blijven. Tot op heden worden de sancties te vaak opgeschort en/ of uitgesteld. Ook zijn ze vaak niet proportioneel.
- De bevoegdheden van inspectiediensten worden verruimd, zowel wat betreft hun financiële middelen, hun juridische slagkracht als hun autonomie binnen de respectievelijke regelgevende kaders. Zo moeten inspectiediensten ook datamining en matching kunnen inzetten om discriminerende patronen op te sporen, verder te onderzoeken en handhaven. Er is een versterkte samenwerking nodig tussen inspectiediensten onderling zoals de regionale en federale arbeidsinspectiediensten.
- Monitoring en evaluatie: Meten is weten. Er wordt gewerkt van data naar oplossingen. Er is een continu monitoren en evalueren van de impact van anti-racismemaatregelen en -beleid om hun effectiviteit te waarborgen en aan te passen waar nodig.

3. Er is nood aan een uitgebreide, geïntegreerde aanpak om het melden van racisme en discriminatie in Vlaanderen en heel België laagdrempelig en toegankelijk te maken. Meldingen dienen ook aanleiding te geven tot juridische opvolging en tot beleidsadvisering. Maak werk van de effectiviteit van gelijkheidsorganen of -instellingen met bijzondere focus op het nieuwe Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI).

- Het aantal meldingen is een topje van een onzichtbare ijsberg. Een brede bekendheid is hierbij nodig bij burgers, bij Vlaamse instellingen, betrokken lokale instanties, middenveldactoren en ondernemingen.
- Omkadering en begeleiding voor de meest kwetsbaren: Zij die leven in een overlevingsmodus, hebben perspectief nodig en hebben niet altijd de praktische, financiële mogelijkheden om dit proces zelf te dragen. Een juridische opvolging en behandeling wordt gegarandeerd waar nodig voor slachtoffers van discriminatie. Het Vlaams Mensenrechteninstituut kan gerechtelijke stappen ondernemen of een (burger- en/of strafrechtelijk) procedure opstarten in samenspraak met de melder.
- Er zijn samenwerkingsakkoorden met maatschappelijke organisaties, lokale meldpunten, BIV, Unia, vakbonden, VDAB, Vlaamse overheid, vakbonden, onderwijskoepels om versnippering voor burgers tegen te gaan en klachten en meldingen ook op lokaal niveau te verzamelen. Samenwerking met andere maatschappelijke organisaties en lokale initiatieven die eveneens racisme en discriminatie bestrijden, zorgt voor een sterker nabij front om het behalen van de gemeenschappelijke doelen.
- Er wordt werk gemaakt van een inclusief toegangsbeleid bij meldpunten, door met behulp van specifieke maatregelen een variatie aan drempels en uitdagingen weg te nemen. Zorg voor toegankelijke en effectieve mechanismen voor het melden van racisme en discriminatie. Bijvoorbeeld door in heel Vlaanderen decentrale ankerpunten te installeren die het mogelijk maken om in verschillende regio's mensen te woord te staan, te ondersteunen en te horen, en zo hun mensenrechten te waarborgen (zie uitgebreid ook: Handleiding voor een inclusief toegangsbeleid, LEVL 2023).
- Er wordt aan (zelf)reflectie en bijsturing gedaan ism de betrokken kwetsbare groepen. Oa. door in te zetten op monitoring en evaluatie van het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI). Monitoring en evaluatie gebeurt specifiek voor personen met een migratieachtergrond op basis van 'raciale criteria' als beschermd criterium. Hierbij aansluitend is er nood aan een intersectionele antiracistische benadering, zowel bij monitoring als bij de ontwikkeling en uitvoering van beleidsmaatregelen. Om structurele ongelijkheid en uitsluiting van bepaalde doelgroepen statistisch aan te tonen is intersectionaliteit binnen monitoring onontbeerlijk: een monitoringssysteem die slechts monitort op 1 of meerdere onderscheiden aspecten - bijvoorbeeld enkel op gender of enkel op socio-economische status en die bovendien de 'single approach' aspecten (= het focussen op slechts 1 kenmerk) niet met elkaar verbindt, blijft blind voor heel wat structurele uitsluiting.

- Streef naar het ontwikkelen van procedures die zorgen voor mogelijke juridische bijstand en begeleiding en aandacht voor psychosociale ondersteuning.
- Op basis van recente onderzoeken, meldingen en actualiteit waarbij structurele uitsluiting van personen met een migratieachtergrond wordt aangetoond, zoals bijvoorbeeld de vele correspondentietesten op de private huisvestingsmarkt en arbeidsmarkt, formuleert het Vlaams Mensenrechteninstituut een beleidsadvies gericht naar de Vlaamse Regering.

Door een integrale en gecoördineerde aanpak die verschillende aspecten van de samenleving bestrijkt, kan Vlaanderen en België stappen zetten richting het effectief bestrijden van racisme en het bevorderen van een inclusieve samenleving. Om racisme effectief te bestrijden, zijn verschillende daadkrachtige maatregelen nodig.

Proactieve en preventieve ambitieuze maatregelen kunnen worden onderverdeeld in verschillende domeinen zoals onderwijs, werkgelegenheid, wetgeving, media, en maatschappelijke betrokkenheid. Uitgebreide informatie en aanbevelingen, zo ook over de bestrijding van discriminatie en racisme binnen de levensdomeinen werk, wonen, onderwijs, media is terug te vinden in het memorandum van LEVL.

Memorandum 2024 - Levl