
2021 – 2024

**FEDERALE MAATREGELEN
NATIONAAL ACTIEPLAN
TEGEN RACISME**

INHOUD

1. Inleiding

- 1.1 Uitgangspunten
- 1.2 Belang van een inclusief proces en duidelijke overlegstructuren
- 1.3 Budget en verantwoordelijkheid

2. Racisme in België in cijfers

- 2.1 Algemeen
- 2.2 Afrofobie
- 2.3 Antisemitisme
- 2.4 Islamofobie
- 2.5 Romafobie

3. Maatregelen tegen racisme

- 3.1 Transversale maatregelen
 - 3.1.1. Algemeen en gecoördineerd beleid voeren tegen racisme via een efficiënte samenwerking tussen alle partners
 - 3.1.2. Het optimaliseren van de monitoring en het onderzoek naar racisme
 - 3.1.3. Opleiden en sensibiliseren tegen racisme
 - 3.1.4. Slachtoffers beschermen en ondersteunen
 - 3.1.5. Cyberhaat bestrijden
 - 3.1.6. Bevorderen van internationale samenwerking in de strijd tegen racisme
- 3.2 Beleidsdomeinspecifieke maatregelen
 - 3.2.1. Diversiteit op de werkvloer en de arbeidsmarkt nastreven en erkennen
 - 3.2.2. De veiligheid en bescherming van eenieder garanderen
 - 3.2.3. Inclusief gezondheids- en welzijnsbeleid voeren
 - 3.2.4. Vergemakkelijking van de toegang tot hypotheek voor huisbezit
 - 3.2.5. Tenuitvoerlegging van een inclusief mobiliteitsbeleid voor de spoorwegen

4. Bijlagen

1. INLEIDING

België heeft in 2001 de verklaring van Durban ondertekend en zich zo geëngageerd om een **Nationaal Actieplan tegen Racisme** uit te werken. Dit Nationaal Actieplan tegen Racisme geeft vorm aan het engagement dat België 20 jaar terug aanging en gaat ook in op het verzoek van de Europese Commissie om tegen eind 2022 een nationaal actieplan tegen racisme aan te nemen. Het komt eveneens tegemoet aan de vraag van de Commissie om te garanderen dat vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld en de gelijkheidsorganen worden betrokken bij het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van de nationale actieplannen tegen racisme.

Het nationaal actieplan tegen racisme zal maatregelen voor elke gefederaliseerde entiteit en maatregelen voor de federale overheid omvatten, alsmede een transversaal gedeelte. Deze maatregelen bevatten, voor elke deelstaat en voor de federale overheid, de acties op het gebied van hun exclusieve bevoegdheden. Het transversale deel zal de gemeenschappelijke delen van het nationaal actieplan omvatten.

Dit document bevat alleen maatregelen die betrekking hebben op de bevoegdheden van de federale overheid.

¹ Durban Verklaring ([context: link](#)) ([tekst zelf: link](#))

1. INLEIDING

1.1. Uitgangspunten

De federale maatregelen bij dit Nationaal Actieplan tegen racisme zijn toegespitst op **zogenaamde "raciale" criteria** (nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afstamming of nationale of etnische afkomst). Daarnaast wordt ook meervoudige en **intersectionele discriminatie aangepakt**. De doelgroep van deze maatregelen bestaat uit personen of groepen van personen die mogelijk slachtoffer zijn van racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat of daarmee samenhangende onverdraagzaamheid, of die daaraan blootstaan of hebben blootgestaan (Verklaring van Durban, 2001). De acties inbegrepen in de federale maatregelen zijn uiteraard bedoeld om een blijvend effect te hebben op de samenleving als geheel.

In deze federale maatregelen wordt ook duidelijk een intersectionele aanpak gevolgd. Dit houdt in dat in deze maatregelen wordt erkend dat een individu of een groep met verschillende vormen van discriminatie kan worden geconfronteerd omdat zij ook bepaalde andere beschermde kenmerken dan de zogenaamde raciale kenmerken bezitten (bv. godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, geslacht, leeftijd, taal...). Deze benadering houdt in dat in deze federale maatregelen rekening wordt gehouden met de diversiteit binnen elke minderheidsgroep en dat bijzondere aandacht wordt besteed aan de meest kwetsbaren binnen de doelgroep, zoals vrouwen of kinderen van buitenlandse afkomst.

Wat de acties in deze federale maatregelen betreft, zullen echter waar mogelijk inclusieve acties worden ondernomen en zullen waar nodig specifieke acties voor doelgroepen (LGBTQI+, vrouwen, Roma, migranten, kinderen...) worden ondernomen.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de ondersteuning en bescherming van de doelwitten van racisme, maar ook naar voorlichting en bewustmaking tegen racisme in de samenleving als geheel en bij de institutionele actoren.

1.2. Belang van een inclusief proces en duidelijke overlegstructuren

Om het draagvlak te vergroten en de impact te maximaliseren, werd voor de ontwikkeling van deze federale maatregelen een proces doorlopen waarbij het maatschappelijk middenveld, Unia en andere gelijkheidsorganen werden betrokken. Een continue dialoog met stakeholders, in het bijzonder met het middenveld en met Unia en andere gelijkheidsorganen onderbouwt het proces van de uitvoering van deze federale maatregelen.

1.3. Budget en verantwoordelijkheid

Bij de opmaak van deze federale maatregelen engageerden de leden van de federale regering zich tot een goede uitvoering van elke actie en werden één of meerdere verantwoordelijke Ministers aangeduid voor elke actie.

2. RACISME IN BELGIË IN CIJFERS :

Racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid vormen anno 2022 een omvangrijk en groeiend probleem in België. De cijfers over racistische incidenten van Unia, de politiediensten en justitie tonen dit jaar na jaar aan.

2.1. Algemeen

Unia heeft in 2021 897 zaken geopend op grond van "raciale" criteria, of 32,4% van al hun zaken. De zaken hebben vooral betrekking op goederen en diensten (26%), het sociale leven (20,3%) en de werkgelegenheid (16,9% van de gevallen). Op het gebied van huisvesting gaat het vooral om weigering van bezoek of huur. Op het gebied van het sociale leven gaat het vooral om situaties die zich in de openbare ruimte afspelen (46,2%) en buurtconflicten (44%). Op het werk zijn het vooral de relaties met de baas, collega's of klanten die vragen oproepen (45,7% van de situaties). Er waren ook veel gevallen van weigering van tewerkstelling in verband met dit criterium, al dan niet gegrond (18,8% van de gevallen). Voor de zogenaamde rassencriteria heeft Unia in 2021 34 zaken geopend betreffende aanranding en mishandeling met een racistisch motief.

In 2021 registreerde de geïntegreerde politie 1.594 delicten van discriminatie op grond (racisme en vreemdelingenhaat, op grond van geslacht, seksuele geaardheid, handicap, overtuiging of levensbeschouwing), 51 op grond van godsdienst en 1.055 op grond van racisme of vreemdelingenhaat.

Ondanks een daling voor het jaar 2021 met 11% is er de laatste 5 jaar een zorgwekkende stijging van het aantal klachten over discriminatiefeiten op grond.

Wat de cijfers betreft inzake discriminatie en geweld ten aanzien van Aziatische personen is het te vroeg om al echte tendenzen te identificeren. Er werd een stijging van aziafobe daden geconstateerd gelinkt aan Covid-19.

2. RACISME IN BELGIË

2.2. Afrofobie

In een grootschalige bevraging, uitgevoerd in opdracht van de Koning Boudewijnstichting bij personen in België met een Afrikaanse migratieachtergrond, geeft 92% van de respondenten aan dat mensen in België het slachtoffer zijn van ongelijke behandeling, discriminatie of beledigingen wegens hun zwarte huidskleur. 77% geeft aan om die reden zelf al gediscrimineerd te zijn, voornamelijk binnen de domeinen wonen, onderwijs, werk, goederen en diensten en in de publieke ruimte.

2.3. Antisemitisme

In 2021 bedroeg het aantal incidenten in verband met antisemitisme of ontkenning van de Holocaust in totaal 81.

De in 2021 geopende zaken hebben voornamelijk betrekking op haatzaaien in de media, voornamelijk op sociale netwerken (49,1%). Daarna kwamen de gebieden van het sociale leven (28,1%), met name situaties die zich in de openbare ruimte afspelen, en tenslotte de werkgelegenheid (8,8%).

Wat betreft de gedragingen die zijn gemeld in de zaken die UNIA in 2021 heeft afgesloten, ging het in 65,9% van de gevallen om haatspraak (voornamelijk aanzetten tot haat, geweld of discriminatie) en in 7,3% van de gevallen om haatdaden (intimidatie, geweldpleging, beschadiging, enz.). 20,7% van de dossiers hebben betrekking op negationistische toespraken (een stijging ten opzichte van 2020) die, in de ons gemelde gevallen, de genocide op de Joden door het naziregime ontkennen, verregaand minimaliseren, trachten goed te praten of goed te keuren. Ten slotte heeft 6,1% betrekking op directe of indirecte discriminatie.

In december 2018 publiceerde het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten een grootschalige enquête, uitgevoerd onder Joodse gemeenschappen, o.a. in België. Volgens de resultaten van de enquête beschouwt 86% van de Joodse respondenten in België antisemitisme als een zeer of vrij belangrijk probleem in ons land. 87% van de respondenten in België is van mening dat het antisemitisme de laatste vijf jaar is toegenomen. Meer dan de helft van de ondervraagden (55%) vreesde dat zij in de komende 12 maanden het slachtoffer zouden worden van een belediging of antisemitische intimidatie, terwijl meer dan een derde (41%) vreesde dat zij in dezelfde periode fysiek zouden worden aangevallen. De helft van de respondenten in België (51%) had in de vijf jaar voorafgaand aan de enquête te maken gehad met een of andere vorm van antisemitische intimidatie. Meer dan een derde (39%) had in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête te maken gehad met dergelijke pesterijen.

2. RACISME IN BELGIË

2.4. Islamofobie

In 2020 heeft Unia 643 meldingen inzake islamofobie ontvangen en 230 dossiers geopend. Dit zijn 60 dossiers minder dan in 2019; deze daling vormt een trendbreuk ten opzichte van de voorbije jaren. De meeste meldingen situeren zich in het domein media en vervolgens werk en arbeid.

De door Unia geopende dossiers die betrekking hebben op geloofsovertuiging/islam, vertonen vooral een piek in 2016, piek die gelinkt kan worden aan de aanslagen in Parijs en Brussel, gevolgd door een daling in 2017 en 2018 en vervolgens weer een (verwaarloosbare) stijging in 2019. De daling van 2020 kan gelinkt worden aan de impact van de lock down en de bijbehorende maatregelen die tot gevolg gehad hebben dat het aantal mogelijke uitwisselingen tussen burgers, collega's en leerlingen is verminderd, hetgeen zijn weerslag kan hebben gehad op religieuze of filosofische kwesties, die minder zichtbaar zijn geworden. De islam is de meest vertegenwoordigde godsdienst in de dossiers die voor dit criterium werden geopend (88,1% van de dossiers inzake geloof en levensbeschouwing).

In de Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie – Moslims (EU-Midis II) ging het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten onder meer bij Belgische moslims na hoe hun ervaringen met discriminatie en geweld zijn. 30% van de moslimrespondenten van Noord-Afrikaanse origine gaven aan in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête gediscrimineerd te zijn in België en 43% de afgelopen 5 jaar. Voor de moslimrespondenten van Turkse origine is dit beduidend lager, met respectievelijk 21% en 31%.

59% van de Belgische moslimrespondenten menen dat discriminatie op grond van godsdienst relatief vaak tot zeer vaak voorkomt in België, op grond van etnische afstamming of migratieachtergrond bedraagt dit 57%, op grond van huidskleur 49%.

Tot slot geven 37% van de Noord-Afrikaanse en 17% van de Turkse respondenten uit België aan de 12 maanden voor de enquête geïntimideerd te zijn.

2. RACISME IN BELGIË

2.5. Romafobie

In 2021 ontving Unia 46 meldingen van discriminatie van Roma en/of woonwagenbewoners, een stijging met 27,8% ten opzichte van het voorgaande jaar. De cijfers zijn ook hoger dan het gemiddelde over de laatste vijf jaar, met een verschil van +37,7%. De verslagen hebben vooral betrekking op de media (14), goederen en diensten (12) en politie en justitie (9).

In een grootschalige bevraging van Roma en woonwagenbewoners door het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten bedroeg de discriminatie in verschillende beleidsdomeinen (werk, onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting en andere diensten) het jaar voorafgaand aan de enquête 19% voor woonwagenbewoners en 21% voor Roma in België.

13% van de woonwagenbewoners en 16% van de Roma in België kregen te maken met door haat ingegeven intimidatie (zoals beledigende opmerkingen op straat of online) in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête. Van de meeste incidenten is nergens melding gemaakt.

3.1. Maatregelen tegen racisme

De maatregelen tegen racisme vormen de kern van dit document. Het eerste luik gaat over de transversale maatregelen, opgedeeld in zes strategische doelstellingen met telkens operationele doelstellingen en concrete acties:

3.1. Transversale maatregelen

- **3.1.1.** Algemeen en gecoördineerd beleid voeren tegen racisme via een efficiënte samenwerking tussen alle partners
- **3.1.2.** Het optimaliseren van de monitoring en het onderzoek naar racisme
- **3.1.3.** Opleiden en sensibiliseren tegen racisme
- **3.1.4.** Slachtoffers beschermen en ondersteunen
- **3.1.5.** Cyberhaat bestrijden
- **3.1.6.** Bevorderen van internationale samenwerking in de strijd tegen racisme

Het tweede luik betreft de beleidsdomeinspecifieke maatregelen. Het gaat om de volgende domeinen: werk, veiligheid en bescherming, gezondheid en welzijn, mobiliteit, vergemakkelijken van toegang tot eigendom:

3.2. Beleidsdomeinspecifieke maatregelen

- **3.2.1.** Diversiteit op de werkvloer en de arbeidsmarkt nastreven en erkennen
- **3.2.2.** De veiligheid en bescherming van eenieder garanderen
- **3.2.3.** Inclusief gezondheids-en welzijnsbeleid voeren
- **3.2.4.** Vergemakkelijking van de toegang tot hypotheek voor huisbezit
- **3.2.5.** Tenuitvoerlegging van een inclusief mobiliteitsbeleid voor de spoorwegen (NMBS-Infrabel)

3. MAATREGELLEN

3.1. Transversale maatregelen

3.1.1. Strategische doelstelling:

Algemeen en gecoördineerd beleid voeren tegen racisme via een efficiënte samenwerking tussen alle partners

Operationele doelstelling 1:

Continue dialoog met stakeholders onderhouden, in het bijzonder met het maatschappelijk middenveld dat strijdt tegen racisme en de gelijkheidsorganen.

Op federaal niveau wordt een continue dialoog doorheen het ganse proces onderhouden tussen beleidsmakers, gelijkheidsorganen, en het maatschappelijk middenveld in de brede betekenis, waaronder de NAPAR Coalitie.

Actievoorstellen:

1. Uitvoering van het programma van het Internationaal Decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst

Er zal een programma van concrete acties worden uitgevoerd rond de drie pijlers van het Decennium: erkenning, rechtvaardigheid en ontwikkeling.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

Operationele doelstelling 2:

Ondersteunen en aanmoedigen van initiatieven van middenveldorganisaties die strijden tegen racisme en bijdragen aan burgerschap en samenleven.

Actievoorstellen:

2. Ondersteunen van koepelorganisaties die personen met een migratieachtergrond vertegenwoordigen

Voor een goede uitvoering en evaluatie van de maatregelen van het Nationaal Actieplan zijn koepelorganisaties die de belangen van mensen met een diverse achtergrond vertegenwoordigen essentieel voor de autoriteiten. Daarom zullen deze organisaties ook genieten van een financiële ondersteuning.

In overleg met het middenveld, installeren we ook een comité om de maatregelen te monitoren.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

3. MAATREGELEN

3.1.2. Strategische doelstelling:

Het optimaliseren van de monitoring en het onderzoek naar racisme

De studie van 2016 “Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring: tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme” bevat een inventaris van onderzoeksnoden en aanbevelingen voor de optimalisatie van de monitoring en het onderzoek naar racisme. Binnen deze strategische doelstelling wordt uitvoering gegeven aan verschillende van deze noden op federaal niveau.

Hiervoor is kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar discriminatie, racisme en structurele ongelijkheden op basis van de zogenoemde “raciale” criteria, geloof of levensbeschouwing, waarbij ook aandacht wordt besteed aan de effecten van interacties tussen deze criteria en andere discriminatiecriteria, noodzakelijk. Uitgaande van een intersectionele benadering binnen dit actieplan is monitoring en onderzoek op grond van verschillende beschermde criteria essentieel. Zo moet er bijvoorbeeld werk gemaakt worden van een harmonisering van de gegevensverzameling in de verschillende publiek toegankelijke gegevensbanken en moet onderzocht worden of en hoe deze verschillende gegevensbanken van de administraties onderling data kunnen uitwisselen (zie IEDCB-project hieronder) en voor analyse kunnen worden onder onderzoeksinstellingen. Deze monitoring wordt op regelmatige basis geëvalueerd. Tevens dient door middel van studies en monitoring worden nagegaan hoe overheden een meer intersectioneel beleid kunnen voeren. Ook onafhankelijk historisch onderzoek naar welbepaalde periodes uit de Belgische geschiedenis, en hun impact op racisme en discriminatie vandaag worden gevoerd. Tot slot wordt ook ander onderzoek gevoerd over racisme op de verschillende beleidsdomeinen die in dit actieplan aan bod komen.

Operationele doelstelling 1: Verbeteren van de gedifferentieerde kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling

Dataverzameling laat toe bepaalde achterstellingsmechanismen bloot te leggen en vormen van structurele discriminatie duidelijk kenbaar te maken. Verkeerdelijk wordt hierbij soms uitgegaan van het feit dat individuen verplicht zouden worden hun etnische achtergrond mee te laten registreren. Dit is geenszins de bedoeling. Wel wordt nagegaan in hoeverre op grond van zelfidentificatie en behandeling van anonieme of geanonimiseerde gegevens, betere statistische gegevens gegenereerd kunnen worden op het niveau van de administraties en de politiediensten opdat een performanter antiracismebeleid gevoerd kan worden, met respect voor de GDPR.

3. MAATREGELLEN

Actievoorstellen:

3. Aanbevelingen van Improving equality data collection in Belgium (IEDCB I) worden meegedeeld en geanalyseerd en uitgevoerd waar haalbaar

Het IEDCB I project omvat een in kaartbrenging van de gelijkheidsgegevens, een analyse hiervan met de identificatie van de hiaten en de uitwerking van aanbevelingen. Deze aanbevelingen gaan over de verbetering van het gebruik en de verzameling van gelijkheidsgegevens in België, met inbegrip van de beschikbaarheid voor onderzoekinstellingen. De verschillende aanbevelingen die op basis van de analyses van het project geformuleerd worden actief meegedeeld aan de verschillende overheden. Alle betrokken overheden evalueren de haalbaarheid van de uitvoering van de aanbevelingen en voeren deze desgevallend uit.

Bevoegdheid:

**Staatssecretaris voor Gendergelijkheid,
Gelijke Kansen en Diversiteit**

4. Vervolgproject Improving equality data collection in Belgium (IEDCB II)

Het project 'Improving equality data collection in Belgium' (IEDCB) (juni 2020 – juni 2021) beperkt zich tot de zogeheten "raciale" criteria, geloof en levensbeschouwing, gender en LGBT-criteria. De beschermde criteria die niet meegenomen zijn in het project, zoals handicap, gezondheidstoestand, leeftijd... worden in een vervolgproject (IEDCB II) wel mee in rekening gebracht en gekruist met zogenaamde "raciale" criteria en religieuze en filosofische overtuigingen, met als doel een overzicht te krijgen van alle beschikbare gegevens over gelijkheid en deze voor analyse aan onderzoekinstellingen te verstrekken. Samenwerking met Unia, de FOD Sociale Zekerheid, IGVM, Statbel, de POD Maatschappelijke Integratie en de FOD Werkgelegenheid zal versterkt worden.

Bevoegdheid:

**Staatssecretaris voor Gendergelijkheid,
Gelijke Kansen en Diversiteit**

5. Onderzoek naar het opnemen van vragen rond etniciteit in de Veiligheidsmonitor

De Veiligheidsmonitor is een brede, periodieke bevolkingsbevraging georganiseerd door de federale politie in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken en de lokale besturen. In deze monitor wordt de burger bevraagd over verschillende veiligheidsthema's zoals onveiligheidsgevoel, buurtproblemen, preventie, slachtofferschap en de kwaliteit van het politieoptreden.

Er werd door UNIA geopperd dat er onderzocht zou worden in welke juridische context en op welke wijze de analyse-as van etniciteit in een gestandaardiseerde vragenlijst het best kan worden opgenomen - via vragen en/of aangepaste steekproeftrekking. Wanneer de door UNIA aangereikte methodologie duidelijk is, kan er vervolgens onderzocht worden in welke mate deze aanbevelingen een weerslag kunnen vinden in de Veiligheidsmonitor 2024.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

3. MAATREGELEN

Operationele doelstelling 2: Onafhankelijk onderzoek voeren in samenwerking met specifieke doelgroepen, in het bijzonder op historisch vlak en herinneringsinitiatieven aanmoedigen

Tot op heden werden bepaalde episodes uit de Belgische geschiedenis onvoldoende onderzocht, in het bijzonder de impact van deze periodes op de hedendaagse vormen van racisme en discriminatie.

Actievoorstellen :

6. Onderzoek naar de impact van de koloniale geschiedenis van België tot op vandaag

Er zal onderzoek worden gedaan naar (neo/post)kolonialisme en dekolonisatie. De verschillende instanties zullen de haalbaarheid en wenselijkheid van de uitvoering van de verschillende onderzoeksvoorstellen analyseren. Dit kan worden gedaan door relevante en passende studies uit te voeren. Onderzoekgebieden die reeds door de Commissie voor het koloniale verleden worden bestreken, zullen in aanmerking worden genomen, of ook andere dossiers (bv. de kinderen van metissen van België).

Er zullen maatregelen worden genomen om herdenkingsinitiatieven te steunen.

Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek wordt gerealiseerd naar ervaringen met discriminatie en haatmisdrijven, met inbegrip van de perceptie van de toegang tot rechten. Ook de genderdimensie wordt geïntegreerd.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

Eerste Minister (herdenkingsinitiatief)

3. MAATREGELLEN

3.1.3. Strategische doelstelling: Opleiding en sensibilisering tegen racisme

Operationele doelstelling I: Opleiding voor professionals over racisme verzekeren

Actievoorstellen:

7. Het thema racisme zal worden opgenomen in de opleidingen van het personeel van de actoren die op verschillende niveaus bijdragen aan de uitvoering van het migratiebeleid, met inbegrip van politie

Zo zullen de Dienst Vreemdelingenzaken, Fedasil en de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen hun opleidingsaanbod evalueren en aanvullen met thema's als racisme en onbewust en onbedoelde vooroordelen. Het Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen zal in haar opleidingsaanbod aandacht blijven besteden aan het thema racisme.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

Staatssecretaris voor Asiel en Migratie

CGRA/CGVS

RVV/CCE

8. Gespecialiseerde opleiding voor referentieambtenaren "Diversiteit - Referentiepersoon voor discriminatie en haatmisdrijven"

De basisopleiding voor referentieambtenaren van COL 13/2013 wordt regelmatig georganiseerd, zodat nieuwe referentieambtenaren kunnen worden opgeleid. De opleiding wordt geactualiseerd overeenkomstig de aanbevelingen van de NICC-studie over het onderrapporteren en seponeren van discriminatiefeiten (2020).

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

9. Gespecialiseerde opleiding voor referentiemagistraten "Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties"

Het doel van de gespecialiseerde opleiding "Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties" is de gespecialiseerde kennis van de referentiemagistraten over haatspraak en haatmisdrijven te vergroten. De opleiding wordt geactualiseerd overeenkomstig de aanbevelingen van de NICC-studie over het onderrapporteren en seponeren van discriminatiefeiten (2020).

De eendaagse cursus staat ook open voor alle geïnteresseerde magistraten, referendarissen en parketjuristen.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

3. MAATREGELLEN

10. Basisopleiding voor gerechtelijke stagiairs “Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties”

De basisopleiding “Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties” sensibiliseert de gerechtelijke stagiairs inzake haatmisdrijven en vormen van discriminatie in de samenleving, maar ook voor (de toepassing van) het wettelijke kader, waaronder de COL 13/2013. Deze tweedaagse opleiding wordt op jaarbasis georganiseerd en staat open voor alle geïnteresseerde magistraten.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

11. Opleiding voor magistraten “Diversiteit tijdens de zitting”

Deze opleiding heeft tot doel de zetel en het parket toe te lichten hoe vooroordelen en stereotypen indirect van invloed kunnen zijn op de rechtsgang. Doel is de aandacht te vestigen op de wijze waarop diversiteit de relatie met de persoon die in rechte optreedt kan beïnvloeden en te onderkennen wanneer deze factor in de rechtsgang een rol speelt.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

12. Wijziging van de basis- en voortgezette opleiding van magistraten op het gebied van deontologie en ethiek

Het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding zal het arrest Lachiri en de nieuwe bepaling van artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek (die in 2021 werd aangenomen) opnemen in de basis- en voortgezette opleiding van magistraten op het gebied van ethiek en deontologie. Hierbij wordt ingezet op de sensibilisering rond de mogelijkheid tot het dragen van religieuze symbolen voor het publiek of voor degenen die in de rechtszaal verschijnen.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

3. MAATREGELLEN

13. Opleidingsmodule ter attentie van de geïntegreerde politie inzake haatspraak

Het thema haatspraak wordt geïntegreerd voor politieambtenaren binnen het vormings-, opleidings- en trainingsgebeuren rond racisme en discriminatie.

Aandacht wordt besteed aan:

- het fenomeen in het algemeen;
- geïllustreerd door middel van mogelijke vormen van haatspraak, zoals afrofoobe, antisemitische, islamofobe en romafoobe haatspraak;
- een opfrissing van het wettelijk kader, met uitleg bij de specifieke kenmerken van het internet;
- uitleg van de opsporingsmethodes van online haatspraak waaronder, onder andere, de tools ter beschikking van de federale politie, binnen de eenheid Internetrecherche, voor de opsporing, melding en verwijdering van online haatspraak;
- het in rekening brengen van de noden en gevoeligheden van het doelwit.

Gezien de snelle evoluties in dit domein, wordt deze opleiding regelmatig geactualiseerd. Gezien de huidige context zal dus aandacht worden besteed aan de verschillende gemeenschappen die door haatspraak kunnen worden getroffen.

Het thema wordt behandeld binnen de basisopleiding van alle kaders aan de hand van aan het publiek aangepaste pedagogische en didactische methodes en middelen.

De module ontwikkeld rond dit thema wordt ook aangeboden als voorgezette opleiding.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

14. Opleidingsmodule ter attentie van de magistratuur inzake haatspraak

Een opleidingsmodule inzake haatspraak, bestemd voor magistraten (IGO) in het kader van de COL 13/2013 zal geïntegreerd worden in de opleiding voor referentiemagistraten. Deze opleiding wordt regelmatig geactualiseerd.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

15. Integratie van de praktijk van professioneel profileren en het vermijden van polarisatie in alle opleidingsprogramma's van de geïntegreerde politie

Binnen de basisopleiding van de geïntegreerde politie wordt een specifiek onderdeel van de basisopleiding gewijd aan professioneel profileren. Het handelingskader voor professioneel profileren wordt in dit opleidingsonderdeel geïntegreerd.

De opleiding bevordert het kritisch denken over het eigen functioneren, dat van de collega's en het team. Communicatievaardigheden en inzicht in het belang van gemeenschapsgericht politiewerk komen ook aan bod. Vooral het nadenken over selectiemechanismen, het rekening houden met de diversiteit van de samenleving, de betekenis en de gevolgen van verschillende referentiekaders en het risico van polarisatie komen aan bod in dit opleidingsonderdeel.

Ook buiten specifieke opleidingsmodules gewijd aan politieke deontologie en integriteit, komen de thema's professioneel profileren/controleren en het risico van polarisatie op transversale wijze in alle modules en praktische oefeningen aan bod.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

3. MAATREGELLEN

16. Organisatie van de opleiding "Reageren op discriminerende uitlatingen van collega's" (Unia) aan alle personeelsleden van de geïntegreerde politie

In een eerste fase is het de bedoeling de vaardigheden van alle opleiders en leidinggevenden aan de politiescholen te versterken op het gebied van non-discriminatie (juridisch kader via de basismodule antiracisme- en antidiscriminatie wetgeving) en het omgaan met de diversiteit van een groep (bv. reageren op discriminerende opmerkingen tussen stagiairs/collega's, enz.).

In een tweede fase zullen inspanningen worden geleverd om de deelname van leden van de geïntegreerde politie aan de opleiding "Reageren op discriminerende uitlatingen van collega's" te maximaliseren. Op die manier zal de geïntegreerde politie verder investeren in het ontwikkelen van communicatieve en ethische vaardigheden van het voltallige politiekorps: het wapenen van leden van de geïntegreerde politie om om te gaan met ethische dilemma's en hen helpen om zich te positioneren in geval van dysfunctioneren van collega's.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

17. Optimalisering van het beheer door het politiepersoneel van agressief gedrag van burgers en/of ongepaste uitlatingen

Politiewerk is een complexe aangelegenheid die de mentale weerbaarheid van elk lid van de geïntegreerde politie op de proef stelt om met ongepast of agressief gedrag om te gaan. Door de confrontatie met agressie, de afnemende maatschappelijk acceptatie van gezag en de toenemende organisatorische druk worden leden van de geïntegreerde politie ook geconfronteerd met psychosociale klachten die zich kunnen uiten in ziekteverzuim of vermijding, prikkelbaarheid, maar ook in harder politiegedrag en in gedrag dat als agressief kan beschouwd worden. Het politieberoep is, in toenemende mate, een complex beroep. Er moet via aangepaste opleidingen meer aandacht worden besteed aan de weerbaarheid en veerkracht binnen de politiediensten.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

18. Het thema racisme, discriminatie en diversiteit opnemen in de opleiding en omkadering van het personeel dat instaat voor welzijn op het werk, en meer in het algemeen van personeelsleden van overheidsdiensten

De leidende personeelsleden en het personeel van de overheidsdiensten volgen regelmatig opleidingen en omkaderingstrajecten om hen bewust te maken van racisme, discriminatie en diversiteit binnen de overheidsdiensten op federaal niveau. In deze opleidings- en omkaderingstrajecten wordt deze thematiek op een allesomvattende manier aangebracht en aangepast aan de functie van de begunstigen, in voorkomend geval doorheen alle stadia van een overheidsloopbaan bij de overheid (de selectieprocedure, de selectiebeschrijvingen en -gesprekken, de bevorderingen, tuchtprocedures, enz.).

De resultaten van audits, monitoring en praktijktesten die binnen de overheidsdiensten worden uitgevoerd, worden eveneens in deze trajecten verwerkt en voorgelegd. Er is ook voorzien in specifieke aandacht voor de antidiscriminatie- en de welzijnswetgeving, om het overheidspersoneel bewust te maken van hun rechten en plichten.

Naast deze opleidingen en begeleidingen bieden de federale overheidsdiensten ook het volgen van de eDiv-opleiding (zelf verrijkt met voldoende financiële steun toegekend aan Unia) aan voor bepaalde (nog nader te bepalen) functies.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

3. MAATREGELEN

Operationele doelstelling 2: Naar meer inclusieve communicatie door overheidsinstanties

Diversiteit wordt impliciet en expliciet het uitgangspunt gemaakt in het communicatiebeleid van de overheden. Hierbij richt men zich tot iedereen, ongeacht iemands religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, afkomst, etniciteit, enzovoort, en in duidelijke taal. Overheden voorzien dat hun communicatie via verschillende communicatiedragers verspreid wordt en zorgen ervoor dat de diversiteit voldoende tot uiting komt.

Actievoorstellen:

19. Ontwikkeling van inclusieve communicatie voor overheidsinstanties

De federale Gelijke Kansenadministratie maakt een inventaris op van de initiatieven die op het niveau van hun entiteit reeds zijn genomen op het gebied van inclusieve communicatie. Op basis van de waargenomen lacunes tijdens deze inventarisatie, kunnen de federale overheden manieren identificeren om actie te ondernemen, bijvoorbeeld door opleiding te voorzien voor communicatiemedewerkers van de overheid.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

3. MAATREGELLEN

3.1.4. Strategische doelstelling: Slachtoffers beschermen en ondersteunen

Slachtoffers van discriminatie en racisme vinden niet steeds de weg naar het politiekantoor, naar een extern controleorgaan of naar een gelijkheidsorgaan, zoals Unia, om er melding te doen van racistische of discriminerende feiten. Hier kunnen verschillende redenen voor zijn. Slachtoffers zijn zich bijvoorbeeld niet bewust dat bepaalde feiten misdrijven betreffen en dus strafbaar gesteld worden op grond van de antidiscriminatie- of strafwetgeving, de angst voor represailles, de moeilijke bewijslast, ... Bij het nemen van maatregelen om de opvang en bijstand op maat van slachtoffers te verzekeren, wordt dan ook rekening gehouden met hun gebrek aan kennis van de wetgeving en het belang van het creëren van een vertrouwde en veilige omgeving.

Operationele doelstelling 1: Slachtoffers beter informeren en opvang en bijstand op maat van de slachtoffers verzekeren

Actievoorstellen:

20. Aandacht voor de psychosociale impact van haatmisdrijven, haatboodschappen en feiten van discriminatie door alle politiediensten die opvang en bijstand bieden aan slachtoffers

Ten eerste wordt de personeelscapaciteit van de functionaliteit slachtofferbejegening bij operationele eenheden van de geïntegreerde politie geëvalueerd en indien nodig versterkt. Ten tweede wordt de kwaliteit van de dienstverlening van het geheel van diensten van de geïntegreerde politie die slachtoffers onthalen en bijstaan verzekerd via vorming en (eventueel) intervisie.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

21. Meldpunten beter bekend maken

Deze actie heeft als doel het informeren van het brede publiek over waar men discriminatie en racisme kan melden.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit.

3. MAATREGELLEN

Operationele doelstelling 2:

Toegankelijkheid van de klachtenmechanismen verhogen

Actievoorstellen:

22. In kaart brengen en optimaliseren van meldpunten en toewerken naar een virtueel eenheidsloket voor meldingen

De meldpunten worden (verder) in kaart gebracht (meldpunten van mensenrechteninstellingen/gelijkheidsorganen (Unia, IGVM, ...), meldpunten bij middenveldorganisaties, ...). Op basis hiervan kan, in overleg en met respect voor ieders autonomie, een optimalisatie van de meldpunten worden uitgevoerd en worden de nodige verwijzingen voorzien teneinde ervoor te zorgen dat deze diensten toegankelijk zijn voor elk slachtoffer van discriminatie. Wat betreft het behandelen van meldingen, wordt er ook rekening gehouden met het complementaire werk van de gelijkheidsorganen en de verenigingen die met slachtoffers werken.

Er wordt onderzocht hoe een virtueel eenheidsloket kan worden ontwikkeld dat burgers helpt met de identificatie van de instelling die bevoegd is om hun melding te behandelen. Dit eenheidsloket zou dan personen doorverwijzen naar de bevoegde instelling, waarbij idealiter, in conformiteit met de privacywetgeving, ook bepaalde gegevens kunnen overgemaakt worden.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

Operationele doelstelling 3: Toegang tot justitie verbeteren

Actievoorstellen:

23. Hoedanigheid van benadeelde persoon uitleggen

De huidige praktijk op dit punt wordt geëvalueerd en geoptimaliseerd waar mogelijk. In functie van deze evaluatie kan een informatiesessie worden georganiseerd om de eerstelijns politieambtenaren de procedure omtrent de verklaring van benadeelde persoon, zoals voorzien in art. 5bis V.T. Sv., in herinnering te brengen. Op deze manier wordt verzekerd dat, wanneer een slachtoffer zich meldt bij de politiediensten, de betrokken politieambtenaar het slachtoffer een correcte en begrijpbare toelichting kan geven bij de hoedanigheid van benadeelde persoon.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

3. MAATREGELLEN

3.1.5. Strategische doelstelling: Cyberhaat aanpakken

De verspreiding van haatspraak op het internet kent een verontrustende evolutie. De strijd tegen de verspreiding van strafbare haatspraak vergt een specifieke, inclusieve, intersectionele en gerichte beleidsaanpak. Het huidige normatief kader zal worden versterkt. Zo wordt onder meer de herziening van artikel 150 van de Grondwet momenteel geanalyseerd. De aanpak op Europees niveau om online haatspraak op vrijwillige basis te verwijderen, aan de hand van een gedragscode uitgewerkt met internetplatformen, wordt aangevuld met meer dwingende maatregelen, met name op het vlak van verplichtingen voor platformen. Dit gebeurt in het kader van het voorstel voor een Verordening betreffende een eengemaakte markt voor digitale diensten (wet inzake digitale diensten) en tot wijziging van Richtlijn 2000/31/EG (hierna: DSA).

Naast het versterken van de maatregelen voor het verwijderen van online haatspraak, is het noodzakelijk aanbieders van elektronische communicatiediensten, van videoplatformdiensten en audiovisuele mediadiensten maar evengoed de gebruikers ervan bewust te maken van en te responsabiliseren over onbewuste vooroordelen met betrekking tot racisme en discriminatie. Ten aanzien van de personen die strafbare haatspraak verkondigen kan de aanpak voorzien in de COL 13/2013 worden geactualiseerd en aangepast. Ook al kan de strafrechtelijke aanpak niet alles oplossen, het is cruciaal en dringend om een einde te stellen aan het huidige gevoel van straffeloosheid. Slachtoffers moeten bijvoorbeeld worden aangemoedigd om klacht in te dienen.

Alle acties weerhouden onder deze strategische doelstelling inzake cyberhaat worden verwezenlijkt met respect voor het beginsel van vrijheid van meningsuiting en zijn complementair aan de acties die zullen voorzien worden op Europees niveau, in hoofdzaak door de DSA.

Operationele doelstelling 1: Wettelijk kader voor haatspraak duidelijker, strikter en performanter maken, onder meer wat de verplichtingen van de platformen betreft

Actievoorstellen:

24. Analyse van de herziening van artikel 150 Grondwet

Artikel 150 van de Grondwet vormt momenteel een belangrijk obstakel in de strijd tegen haatspraak. Om deze reden wordt de herziening ervan geanalyseerd. Een verdere correctionalisering van drukpersmisdrijven kan tot een effectievere strafvervolging van alle online haatspraak leiden, zonder afbreuk te doen aan het beginsel van vrijheid van meningsuiting en journalistieke vrijheid. Momenteel kunnen, op grond van artikel 150 van de Grondwet, alleen racistische en xenofobe haatspraak voor de correctionele rechtbank worden behandeld. Onder meer homofobe en islamofobe persmisdrijven moeten door een jury zoals voorzien in artikel 150 worden beoordeeld. In de praktijk leidt dit onderscheid vaak tot feitelijke straffeloosheid voor andere dan racistische of xenofobe persmisdrijven. Artikel 150 van de Grondwet werd voor herziening vatbaar verklaard. Dit biedt de kans eenzelfde procedurele behandeling te voorzien voor alle persmisdrijven geïnspireerd door haat t.a.v. een persoon of groep op grond van een beschermd criterium, en tegelijkertijd de effectiviteit van de strafvervolging te waarborgen voor andere gevallen dan racisme of xenofobie.

Bevoegdheid:

**Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee
Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,**

3. MAATREGELLEN

Operationele doelstelling 2: Preventiemaatregelen versterken, en in het bijzonder de versterking van de mediawijsheid van de internetgebruiker

Het is wenselijk in te zetten op het breed sensibiliseren van de bevolking omtrent het gebruik van internetdiensten/internetplatformen met betrekking tot haatspraak. Aanbieders van internetdiensten/internetplatformen, en in het bijzonder de grootste platformen zoals Facebook, Twitter, Instagram, moeten worden aangemoedigd om hierin initiatieven te ondernemen. Niet alleen door het aanpassen van gebruiksvoorwaarden maar ook door een actieve sensibiliseringsrol, in samenwerking en overleg met de actoren inzake mediawijsheid en het maatschappelijk middenveld. Aanbieders van videoplatformdiensten zijn vandaag al verplicht om te voorzien in doeltreffende maatregelen en instrumenten op het gebied van mediageletterdheid en om de bekendheid van gebruikers met die maatregelen en instrumenten te vergroten.

Daarnaast worden ook effectieve strategieën ontwikkeld betreffende de benaderingen inzake counter speech en contextualiserend en alternatief discours. Ook niet-overheidsactoren die van belang zijn voor de ontwikkeling van dergelijke maatregelen zullen bij het ontwerpproces worden betrokken. De actoren zullen bepaald worden in functie van de strategie en het nagestreefde doel.

Actievoorstellen:

25. Sensibilisering van het brede publiek over Internetplatformen

In overleg met de internetplatformen sensibiliseert de overheid het grote publiek over het gebruik van deze platformen. De gebruikers van deze platformen krijgen meer mogelijkheden om haatspraak te analyseren, niet deel te nemen aan de verspreiding ervan en er melding van te maken.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen

26. Sensibilisering van platformen

Platformen sensibiliseren zodat zij sneller discriminatoire of haatdragende boodschappen kunnen opsporen en verwijderen, alsook platformen aanmoedigen om hun gebruikers te sensibiliseren.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen

27. Omgaan met grijze zone: 'haatspraak en schadelijke boodschappen'?

Actiegericht onderzoek initiëren naar de invloed van schokkende, verontrustende of kwetsende boodschappen die niet strafbaar zijn en het risico van dergelijke boodschappen op de maatschappij, zodat de conclusies kunnen meegenomen worden naar sensibiliseringsinitiatieven en andere nuttige initiatieven, zonder evenwel het oogmerk te hebben om niet-strfbare schadelijke boodschappen te verbieden. Dit onderzoek gebeurt in samenwerking met het maatschappelijk middenveld, Unia en andere relevante actoren.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

3. MAATREGELLEN

28. De autoriteiten steunen initiatieven ter bevordering van gelijke kansen en ter bestrijding van racisme op het internet, met name op sociale netwerken, en acties van het maatschappelijk middenveld om te sensibiliseren rond en te strijden tegen cyberhaat.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen

29. Ondersteuning van proactief beleid bij politie tegen haatspraak

De adequate middelen voorzien voor de politiële overheden om een proactiever beleid te kunnen voeren inzake de strijd tegen haatspraak en, indien nodig, te investeren in de human resources en technische middelen om dit te doen. Gezien een louter menselijke monitoring van online haatspraak ontoereikend is, wordt de inzet van technologische hulpmiddelen onderzocht. Dit ter ondersteuning van de opsporing van online haatspraak, bijvoorbeeld door algoritmes en specifieke datasets. Daarbij moeten steeds de nodige waarborgen ingebouwd worden om de fundamentele rechten te respecteren.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen

Operationele doelstelling 3: Structurele en gecoördineerde dialoog aangaan met internetplatformen over de strijd tegen racisme

Actievoorstellen:

30. Bevorderen nauwere samenwerkingsverbanden tussen publieke en private actoren

Het wetgevend arsenaal wordt aangevuld met flankerende maatregelen in samenwerking met de internetplatformen. Nauwere samenwerkingsverbanden, die bilateraal van aard kunnen zijn, worden aangemoedigd tussen de geïntegreerde politie, het openbaar ministerie, de gelijke kansenorganen, en de sociale media en internetplatformen zelf.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

31. Aanwijzing van single points of contact

De aanwijzing van single points of contact binnen de internetplatformen en de overheden laat toe het contact en de samenwerking tussen de overheden en de internetplatformen te vergemakkelijken. De toename van het probleem van online haatspraak en het grote aantal Belgische actoren dat erbij betrokken is, vereisen immers een betere structurering van de contacten en initiatieven.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, met bevoegde Ministers

3. MAATREGELLEN

Operationele doelstelling 4: Het strafrechtelijk beleid en het rechtsherstel verder ontwikkelen

32. De omzendbrief COL 13/2013 kan worden geactualiseerd en aangepast om een adequate toepassing van de wetgeving inzake haatspraak te waarborgen.

De evaluatie en wijziging van de COL 13/2013 komt aan bod onder de SD De veiligheid en bescherming van eenieder garanderen.

3.1.6. Strategische doelstelling: Het bevorderen van internationale samenwerking in de strijd tegen racisme

Operationele doelstelling 1: De internationale uitwisseling van goede praktijken stimuleren

Als onderdeel van internationale rapportage aan mensenrechtenorganen, gaan de overheden specifiek in op de acties die in het kader van deze federale maatregelen zijn ondernomen en informeren ze zich over initiatieven in andere verdragsluitende staten. De verschillende werkvergaderingen die, al dan niet in het kader van deze rapportering, worden georganiseerd, bieden eveneens een dergelijke gelegenheid.

De vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld beoordelen de wenselijkheid en haalbaarheid van het leggen of onderhouden van nauwe contacten met hun tegenhangers in het buitenland met het oog op de uitwisseling van goede praktijken. Het maatschappelijk middenveld laat zich inspireren door buitenlandse voorbeelden en brengt deze onder de aandacht van zijn gesprekspartners op nationaal niveau.

Actievoorstellen:

33. Bij hun internationale rapporteringsmissies laten de overheidsdiensten zich actief inspireren door de goede praktijken van andere verdragsluitende staten

De administraties voeren hun internationale rapporteringsverplichtingen op transparante, tijdige en participerende wijze uit en maken daarbij actief gebruik van de goede praktijken van andere staten die partij zijn.

Aangezien België partij is bij een aantal internationale conventies en verdragen die betrekking hebben op werkgelegenheid en racisme, hebben de administraties belast met de rapportage rechtstreeks toegang tot de rapporten en praktijken die worden gedeeld door de andere verdragsstaten.

De overheden verzekeren een opvolging van deze goede praktijken en delen hun analyses met andere bevoegde overheden en regeringen.

Omgekeerd zorgen dezelfde overheden ervoor dat de goede praktijken die in België zijn ontwikkeld, zichtbaar worden gemaakt en verspreid bij de andere verdragsstaten.

Wat het CERD betreft, zal België, zoals bij alle verdragsorganen, zorgen voor tijdige rapportering in overleg met de verschillende bevoegde instanties en in goede verhouding met het maatschappelijk middenveld.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

Eerste minister, belast met Buitenlandse Zaken en Europese Zaken

3. MAATREGELLEN

3.2. Beleidsdomeinspecifieke maatregelen

3.2.1. Strategische doelstelling: Diversiteit op de werkvloer en de arbeidsmarkt nastreven en erkennen

De arbeidsmarkt is uitgestrekt en dekt diverse domeinen waarbij veel verschillende actoren betrokken zijn, zoals werkgevers en werknemers, de sociale partners, federale, regionale en lokale overheden, gelijkheidsorganen en vertegenwoordigers van het middenveld, enz.

Deze strategische doelstelling (SO) is/wordt in operationele doelstellingen (OO) ingedeeld met betrekking tot: (1) de private sector, (2) de overheidssector, (3) de sociale inspectiediensten. Deze operationele doelstellingen zijn nauw met elkaar verbonden; waar relevant werden de nodige verwijzingen ingevoegd.

In deze strategische doelstelling wordt bijzondere aandacht besteed aan het overleg en de samenwerking tussen strategische actoren, aan capaciteitsversterking en aan de responsabilisering van de betrokken actoren. Verbetering van de verzameling van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens wordt noodzakelijk geacht om enerzijds doelstellingen te becijferen en te waarborgen en anderzijds de overheden in staat te stellen op basis van tastbare en objectieve informatie relevante beleidsmaatregelen te ontwikkelen en het effect van deze maatregelen te beoordelen.

In de mate van het mogelijke wordt een evenwicht gehandhaafd tussen acties van proactieve en preventieve aard, bedoeld om de belanghebbenden te stimuleren en te begeleiden, en acties van meer reactieve en corrigerende aard. In beide gevallen vormen preventieve en corrigerende maatregelen een geprivilegieerd instrument waarvan de ontwikkeling en de tenuitvoerlegging moeten worden gewaarborgd.

Tenslotte worden ook het maatschappelijk middenveld en Unia gesteund en betrokken bij de uitvoering van deze acties, zodat zij hun opdrachten in optimale omstandigheden kunnen vervullen en met hun bijdragen rekening wordt gehouden.

Enkele cijfers :

In de Socio-economische monitoring arbeidsmarkt en origine hebben Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg de aandacht gevestigd op verschillende discriminerende fenomenen die de aanzet hebben gegeven tot de in dit plan opgenomen acties. De arbeidsparticipatie van personen van Belgische origine is het hoogst met 73,7% en het werkloosheidscijfer het laagst met 4,8%. Omgekeerd is de arbeidsparticipatie het laagst bij mensen uit het Nabije en Midden-Oosten en blijft de werkloosheid het hoogst bij personen van Noord-Afrikaanse afkomst (19,4% in de leeftijdsgroep 18-64 jaar). Logischerwijs is het inactiviteitspercentage voor personen uit het Nabije en Midden-Oosten ook het hoogst (56,2%).

Het loonniveau is ook een belangrijke indicator van deze onevenwichtigheid. Personen uit "overige Aziatische landen", de EU-13 en Zuid- en Midden-Amerika zijn sterk oververtegenwoordigd in de groep met de laagste lonen; werknemers uit kandidaat-lidstaten van de EU, uit "overige Afrikaanse landen" en "overige Aziatische landen" zijn ook het minst vertegenwoordigd in de hoogste loondecilen. Bovendien is er nog steeds een grote loonkloof met personen van Belgische origine .

De personen met een migratieachtergrond die oververtegenwoordigd zijn in de laagste loonniveaus zijn meestal actief in de bouw, de horeca en de detailhandel. Alle drie zijn het sectoren met een hoog tot zeer hoog aandeel lage lonen. Opvallend is ook dat personen van Belgische origine met een aandeel van 76,6% heel sterk vertegenwoordigd zijn in de overheidssector.

3. MAATREGELLEN

Operationele doelstelling 1: Ondersteunen en ontwikkelen van non-discriminatie- en diversiteitsbeleid in de privésector

Er wordt verder ingezet op de aanpak van de lage arbeidsmarktparticipatie van bepaalde risicogroepen. Zo nodigen de overheden de sectoren uit om meer (inter)sectorale overeenkomsten en/of collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten met het oog op de bevordering van diversiteit.

Op ondernemingsniveau zullen verschillende mechanismen en plannen worden aangemoedigd om enerzijds de werkgevers te responsabiliseren over hun HR-beleid en anderzijds het voor de werknemers gemakkelijker te maken een beroep te doen op verschillende beschermingsmechanismen.

De overheden zullen aanmoedigen dat de strijd tegen racisme meer aandacht krijgt in de opleidingen voor personeelsleden, HR-verantwoordelijken en leidinggevendenden, volgens een passende lesmethodiek. Werkgevers worden meer bepaald gestimuleerd te rekruteren op basis van competenties. Tegelijk wordt ook gewerkt aan competentieversterking en werkplekieren.

Ondernemingen die proactief investeren in de uitrol en ontwikkeling van een inclusief diversiteitsbeleid worden door de overheden gesteund en gestimuleerd.

Actievoorstellen:

35. Het aanwervingsproces toegankelijker en transparanter maken

De sociale partners worden uitgenodigd om zich uit te spreken over de mogelijkheid om de motivatie van individuele selectiebesluiten te bewaren gedurende een bepaalde periode.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

36. Non-discriminatieclausule voor de typebestekken van de federale overheid

Samen met experts van Unia stelt het dienstencentrum Procurement een administratieve clausule voor inzake non-discriminatie in de overheidsopdrachten van de federale overheid. De federale overheid vraagt vervolgens de Commissie voor overheidsopdrachten de toevoeging van een antidiscriminatieclausule in overheidsopdrachten te bestuderen.

Bevoegdheid :

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

37. Verplichte motivering en bewaring van bevorderingsbesluiten

Evenals bij aanwervingsbesluiten worden bevorderingsprocedures (naar behoren gemotiveerd en gedurende een minimumperiode bewaard vanaf het moment waarop het besluit is genomen) in overleg met de sociale partners in overweging genomen.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

3. MAATREGELLEN

38. Een "audit" per sector uitvoeren, op het niveau van de ondernemingen, om structurele discriminatie en vooroordelen op te sporen

Op federaal niveau zal, naast de uitbreiding van de sociaal-economische monitoring die gezamenlijk door Unia en de FOD ETCS wordt uitgevoerd, een monitoring van diversiteit en discriminatie op sectoraal niveau worden opgezet. Daartoe zal de FOD Werkgelegenheid, in samenwerking met academici, worden belast met het verzamelen van informatie over de diversiteit in de verschillende sectoren. Deze gegevens zullen worden gebundeld en doorgegeven aan de verschillende paritaire comités, die zullen worden verzocht de moeilijkheden toe te lichten en voorstellen te doen om de situatie te verbeteren.

De sectorale informatie wordt gebruikt om het toezicht te voeden, dat op zijn beurt als basis dient voor datamining/-matching en gerichte controles. Het regelgevingskader zal in die zin worden aangepast.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

39. De mogelijkheid van positieve actie onder de aandacht brengen

De uitvoering van een positief actieplan op bedrijfsniveau wordt mogelijk gemaakt door het Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 dat de voorwaarden vastlegt voor positieve actie ten aanzien van doelgroepen. In overleg met de sociale partners wordt dit wettelijk kader geëvalueerd om het bestaande systeem te verbeteren.

Zodra het kader is aangepast, zullen de autoriteiten zorgen voor een betere zichtbaarheid van dit mechanisme, van de mogelijkheden om er gebruik van te maken en van de soorten acties die kunnen worden toegestaan (in tegenstelling tot die welke niet kunnen worden toegestaan).

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

40. De mogelijkheid onderzoeken om bedrijven die discrimineren op te leggen een actieplan uit te werken

In het kader van de evaluatie van de antidiscriminatiewetten wordt nagegaan in hoeverre het wenselijk is een actieplan op te leggen aan werkgevers die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie (sancties). Indien nodig worden de nodige wijzigingen in wet- en regelgeving aangebracht.

Bevoegdheid:

**Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk
Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,**

41. Aanmoedigen van acties inzake non-discriminatie en diversiteit op sectoraal niveau door middel van sectorale CAO's

De sociale partners worden aangemoedigd om sectorale CAO's te sluiten om acties inzake non-discriminatie en diversiteit, met inbegrip van bijvoorbeeld positieve acties, op bredere schaal, d.w.z. per sector, uit te voeren (eventueel als aanvulling op de sectorconvenanten die reeds in bepaalde sectoren en regio's bestaan). Ook statistische gegevens die nu of in de toekomst over de sectoren beschikbaar zijn, kunnen als basis worden gebruikt.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

3. MAATREGELLEN

42. Het gebruik en de verwezenlijking van slimme streefcijfers door sectoren en door ondernemingen stimuleren

Slimme streefcijfers kunnen eventueel intersectionele doelstellingen met betrekking tot aanwervingen en promoties op ondernemingsniveau zijn, met een specifieke streefdatum. Van de maatregelen die op ondernemings- en sectorniveau, in het kader van een plan inzake non-discriminatie en diversiteit, of een plan voor corrigerende of zelfs positieve actie, kunnen worden genomen, kan de vaststelling van slimme streefcijfers een maatregel op zich zijn. Op die manier kunnen deze cijfers worden gebruikt om een vooropstelling te geven van de gestelde doelen en om een duidelijke koers aan te houden.

In hun positieve actieplannen kunnen de werkgevers en de sociale partners dergelijke slimme streefcijfers opnemen.

De overheden informeren en sensibiliseren ondernemingen en sectoren over het vrijwillig gebruik van deze streefcijfers

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

43. De mogelijkheid evalueren om een preventiebeleid toe te passen dat doeltreffender is bij de aanpak van racisme

Het preventiebeleid versterken door de antidiscriminatiewetten en de welzijnswet te wijzigen. Deze evaluatie zal vertrekken van de volgende vaststellingen:

- Rassendiscriminatie komt onvoldoende aan bod in de risicoanalyses en preventieplannen die verplicht zijn krachtens de welzijnswet, die een beperkter toepassingsgebied heeft dan de antidiscriminatiewetten.
- De bedrijven onderzoeken hoe dit aparte circuit kan worden ingevoerd zonder een onevenredige administratieve en financiële last voor de werkgevers te creëren.

Zo nodig worden wetswijzigingen doorgevoerd.

Een reflectie op gang brengen over de noodzaak om de antiracismewet van 30 juli 1981 aan te passen, zodat pesterijen op het gebied van arbeidsbetrekkingen, die gebaseerd zijn op racistische overwegingen, niet van het toepassingsgebied van deze wet worden uitgesloten.

Bevoegdheid:

**Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk
Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,**

44. Bedrijven en sociale partners aanmoedigen in CAO's nieuwkomers in de categorie van risicogroepen op te nemen en tewerkstellingspremies in hun voordeel te instellen

Om de tewerkstelling van bijzonder kwetsbare doelgroepen, zoals nieuwkomers, te bevorderen worden de sociale partners aangemoedigd om hen op te nemen in de categorie van risicogroepen, zodat de sociale zekerheidsbijdragen die in dit verband door de werkgevers moeten worden betaald, ook aan deze personen ten goede komen, en met name de financiering mogelijk maken van tewerkstellingspremies, ten laste van de Fondsen voor bestaanszekerheid, wanneer mensen uit de doelgroepen tewerkgesteld worden.

Ondernemingen en sociale partners worden uitgenodigd om sectorale CAO's te sluiten met dit in het achterhoofd, en rekening houdend met het advies van de Nationale Arbeidsraad over deze kwestie.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

3. MAATREGELLEN

45. Uitbreiding van de beschermingsmaatregelen van slachtoffers naar getuigen van de feiten en naar personen die bijstand verlenen aan de slachtoffers

De beschermingsregeling die aan slachtoffers wordt geboden, wordt uitgebreid tot getuigen van de feiten en tot personen die slachtoffers bijstaan, overeenkomstig de recente rechtspraak van Hof van Justitie van de Europese Unie. Deze uitbreiding is bedoeld om laatstgenoemden te beschermen tegen eventuele nadelige maatregelen van de werkgever naar aanleiding van een aangifte van discriminerende handelingen op de werkplek.

Door deze bescherming uit te breiden, worden werknemers, en in het bijzonder HR-verantwoordelijken, zelf bewust gemaakt over het belang om dergelijke incidenten intern of bij Unia of de sociale inspectiediensten te melden. Ze zijn ook verplicht alle discriminerende verzoeken van klanten te melden. Deze verplichting geeft dus meer inhoud aan de bepalingen van de federale antidiscriminatie wetten.

Bevoegdheid:

**Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk
Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit**

Operationele doelstelling 2: De overheidsdiensten en overheidsbedrijven vervullen hun voorbeeldfunctie en plaatsen hun initiatieven in een duidelijk kader en uitwisseling van goede praktijken

Bij de uitbouw van het antiracismebeleid spelen de verschillende overheidsdiensten en overheidsbedrijven een essentiële en voorbeeldrol. Bij overheidsdiensten en overheidsbedrijven bestaan goede praktijken die als voorbeeld kunnen dienen voor tal van andere (lokale) besturen. Er komt voor elk overheidsniveau een toereikend beleids- en wettelijk kader voor diversiteits- en non-discriminatiebeleid gebaseerd op slimme streefcijfers, positieve acties, actieplannen en rapporteringssystemen, en het aanstellen van (een) diversiteitsambtenaar(en). De bevoegde overheden nemen de nodige initiatieven om een uitwisseling en algemene implementatie van deze goede praktijken mogelijk te maken en dit gecoördineerd aan te pakken.

De overheidsdiensten maken gebruik van deze goede praktijken en doen de nodige inspanningen om hun voorbeeldfunctie ten aanzien van de burgers ten volle te vervullen.

Daarnaast nemen welbepaalde overheidsdiensten, zoals openbare aanwervingsdiensten en de geïntegreerde politie, maatregelen eigen aan hun organisatie.

Actievoorstellen:

46. Het verrichten van praktijktesten om de onpartijdigheid van de dienstverlening te evalueren

De federale overheidsdiensten onderwerpen zich vrijwillig aan discriminatietesten om de mate van onpartijdigheid van hun diensten te beoordelen en om na te gaan of werknemers van overheidsdiensten ingaan op discriminerende verzoeken. Deze controle zal worden uitbesteed aan een onafhankelijk derde orgaan.

De resultaten worden ingezet voor bewustmakingsdoeleinden, ze worden ook verwerkt in de opleiding van het personeel en kunnen worden gebruikt als basis voor disciplinaire maatregelen in gevallen van discriminerend gedrag.

Bevoegdheid:

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

3. MAATREGELLEN

47. Onderzoek in de publieke sector om de aard en de omvang van racistische discriminatie in te schatten

Onafhankelijk onderzoek wordt uitgevoerd naar de aard en de omvang van racistische discriminatie in de overheidssector. Dit onderzoek vindt plaats in een beperkte, welomschreven periode en zal tot doel hebben om specifieke uitingen van racisme en kwalitatieve factoren die bijdragen tot systematische discriminatie, inclusief een intersectioneel perspectief, en meer in het algemeen (al dan niet onderliggend) uitsluitingsmechanismen, op te sporen. De resultaten van dit onderzoek worden gepubliceerd en dienen als nulmeting voor de opmaak van diversiteitsplannen en positieve acties, en andere remediërende maatregelen. Deze resultaten worden ook geïntegreerd in de opleidingen voor het personeel en worden meer algemeen ingezet voor bewustmaking en sensibilisering over racisme.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

48. Opstellen van actieplannen voor diversiteit binnen de overheidsdiensten

Om de diversiteit onder het personeel van de overheidsdiensten te bevorderen, stellen deze administraties actieplannen voor diversiteit op. Deze actieplannen kunnen onder meer slimme streefcijfers, positieve acties, meldingen bij Unia en de sociale inspectiediensten en specifieke maatregelen bij overheidsopdrachten bevatten.

De overheidsdiensten stellen binnen hun werking referentieambtenaren aan, die verantwoordelijk zijn voor de opmaak, implementatie en voortgang van deze plannen en voor de rapportage over de uitvoering ervan aan het personeel en het management. Deze gespecialiseerde personeelsleden zullen ook deel kunnen uitmaken van een interfederaal netwerk voor de uitwisseling van goede praktijken met hun tegenhangers in andere overheidsdiensten in de vorm van vergaderingen, rapporten of het delen van werkdocumenten.

De invoering van een dergelijk systeem is bedoeld om zo duurzaam mogelijk te zijn. Daarom zal het regelgevend en wettelijk kader voor dit diversiteitsbeleid door de respectievelijke overheden eventueel uitgewerkt en/of aangepast worden, indien nodig.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

49. Positieve en remediërende actieplannen opstellen en implementeren om vastgestelde discriminatie te corrigeren

Indien blijkt dat er in één of andere overheidsdienst sprake is van racisme, is de betrokken overheidsdienst verplicht een remediërend actieplan op te stellen om de vastgestelde discriminerende mechanismen te verhelpen via positieve en remediërende acties.

Positieve acties worden mogelijk gemaakt via een Koninklijk Besluit dat geldt voor de publieke sector, vergelijkbaar met wat het Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties voorziet in de private sector, met betrekking tot de doelgroepen.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

3. MAATREGELLEN

50. Een monitoringssysteem en streefcijfers binnen de overheidsdiensten invoeren met het oog op de vaststelling van slimme streefcijfers

Op het niveau van de federale overheden en publieke entiteiten wordt een monitoring van de herkomst van de ambtenaren opgestart. Dit mechanisme wordt, met strikte inachtneming van de bepalingen inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, veralgemeend binnen alle federale besturen.

De gemeten variabelen zijn doelgericht en nauwkeurig; zij zijn gekozen op het niveau van de diensten en hebben met name betrekking op de verschillende niveaus en klassen van functie (A, B, C, D, en in voorkomend geval E; 1, 2, 3, 4), voor zowel statutaire als contractuele functies, met aandacht voor managementfuncties. De keuze van de geanalyseerde variabelen is tussen de overheidsdiensten zoveel mogelijk geüniformeerd, zodat de monitoringresultaten globale en vergelijkbare diagnoses opleveren. Het gaat bijvoorbeeld om tuchtprocedures in verband met discriminatie op grond van afkomst, ontslagen (van contractuele werknemers) wegens discriminerend gedrag en klachten over racisme, en worden bij voorrang getoetst aan andere criteria zoals gender, handicap en leeftijd.

De analyses van de vertegenwoordiging van de kansengroepen stellen de regering in staat een evidence based (empirisch onderbouwd) beleid uit te voeren. Zij worden opgenomen in de opleiding van het personeel. Er wordt onderzocht of deze monitoring ook kan dienen om slimme streefcijfers vast te stellen.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

51. De overheid neemt maatregelen opdat zowel bij de administratie als bij de overheidsbedrijven een voldoende mix (met inbegrip van niet-Europese nationaliteiten) ook aan de top verzekerd is.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

52. De aanwervingsfase toegankelijker en transparanter maken

De aanwervingsfase is van cruciaal belang, aangezien deze in zeer hoge mate bepalend is voor de samenstelling van het personeel van de overheidsdiensten.

Om structurele drempels bij aanwervingsprocedures weg te werken en zo de toegankelijkheid te garanderen, nemen de SELOR-selectiecentra, verantwoordelijk voor rekrutering en selectie, de volgende maatregelen, die in voorkomend geval gebaseerd zijn op de resultaten van de in actie 8 bedoelde monitoring.

De communicatiekanalen (websites, nieuwsbrieven, sociale netwerken) die worden gebruikt om vacatures bekend te maken, worden beoordeeld vanuit een intersectioneel perspectief om de minst bereikte doelgroepen te identificeren en worden vervolgens gediversifieerd teneinde deze doelgroepen te bereiken. Alle functieniveaus worden vertegenwoordigd. De beoordeling zelf wordt uitgevoerd op basis van de vereiste (taal)vereisten. De procedures en verwachtingen in verband met deze selectie worden explicieter gemaakt, zodat de kandidaten van de doelgroepen zich adequaat kunnen voorbereiden. Ook worden de opleidingskanalen zichtbaarder gemaakt.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

3. MAATREGELLEN

53. Zorgen voor gelijke kansen bij selectieprocedures en tests in de overheidssector

De selectie-instrumenten worden beoordeeld door een onafhankelijk, wetenschappelijk comité, dat bestaat uit het personeel van de betrokken vrijwillige administraties en/of kabinetten, vergezeld van externe deskundigen op het gebied van diversiteit, non-discriminatie en gelijke kansen. Aan het eind van de beoordeling zorgt SELOR ervoor dat de selectie-instrumenten aangepast worden om geen discriminerende vertekening meer te vertonen. Deze verplichting geldt ook voor aanwervingen op het niveau van de federale regering.

Bij de selectieprocedure wordt rekening gehouden met de eventuele erkenning van verworven vaardigheden. Er worden proeven gebruikt om deze vaardigheden, met inbegrip van taalvaardigheden, te valideren, zoals toegangskarten, ongeacht of de kandidaat al dan niet over gelijkwaardige Belgische diploma's beschikt. Deze testen worden op periodieke basis georganiseerd. Ten slotte worden selectiebeslissingen individueel gemotiveerd en bewaard gedurende een periode van minstens tien jaar, te rekenen vanaf het tijdstip van de beslissing.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

54. Verplichte bewaring van bevorderings- en ontslagbesluiten

Evenals bij aanwervingsbesluiten moeten besluiten tot bevordering of beëindiging van de dienst worden bewaard gedurende een periode van minstens tien jaar, te rekenen vanaf het tijdstip waarop het besluit wordt genomen.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

55. Diversificatie van het personeelsbestand van de politie actief aanmoedigen

De geïntegreerde politie maakt gebruik van de diensten van Statbel om betrouwbare gegevens omtrent personen met een migratieachtergrond in hun personeelsbestand te bekomen, met inachtneming van de regels inzake de bescherming van persoonsgegevens.

Met deze kennis zal de geïntegreerde politie vervolgens positieve acties ondernemen om haar personeel representatiever te maken voor de Belgische bevolking. Dit wordt ondersteund door interne sensibilisering, de rol van vertrouwenspersonen te bevorderen, de hiërarchie opleiden en begeleiden, ... Een betere representativiteit van de diversiteit in de samenleving is noodzakelijk om het wederzijds begrip tussen de politie en de burgers te vergroten.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

3. MAATREGELLEN

Operationele doelstelling 3: Streven naar een efficiënte handhaving door de federale sociale inspectiediensten en een versterking van hun bevoegdheden

De efficiënte handhaving van de wet door de sociale inspectiediensten wordt mogelijk gemaakt door o.m. gerichte inspectiecontroles aan de hand van de inzichten en de verworven expertise in dit domein.

De goede uitvoering van deze operationele doelstelling hangt niet alleen af van de bereidheid en de capaciteit van het individu om racistische feiten te melden, maar ook van een grotere betrokkenheid van andere actoren op de arbeidsmarkt, en van het vermogen van regeringen om op hun niveau autonoom op te treden. De overheden zijn in staat om de mechanismen van raciale discriminatie op te sporen die aanwezig zijn op het niveau van sectoren, maar ook op het niveau van bedrijven.

Praktijktesten of andere controles op de arbeidsmarkt worden geleid door, onder andere, datamining en datamatching, en door meldingen die door de gelijkheidsorganen worden verzameld. De sanctieregeling die van toepassing is op door de sociale inspectiediensten vastgestelde inbreuken, wordt geëvalueerd en, in voorkomend geval, herzien om te voorzien in zwaardere en meer gediversifieerde sancties.

Voor een dergelijk beleid zullen de noodzakelijke wetgevende hervormingen worden doorgevoerd.

Actievoorstellen:

56. De controles van de sociale inspectiediensten proactiever maken

Op federaal niveau wordt gewerkt aan wetgeving inzake de specifieke bevoegdheden van sociale inspecteurs om vaststellingen inzake discriminatie te doen, teneinde een aantal van de technische en juridische belemmeringen aan te pakken en praktijktesten doeltreffender te maken.

Op het niveau van de administraties wordt nagegaan hoe de, ook proactieve, bevoegdheden van de sociale inspectiediensten verder te versterken door de antidiscriminatiewetten, het Sociaal Strafwetboek en alle andere betrokken wetgevende of regelgevende instrumenten te wijzigen. Indien wenselijk en nodig worden deze wetswijzigingen doorgevoerd.

In het kader van deze reflectie houden de administraties rekening met de volgende pistes:

- De dialoog wordt aangegaan met de sociale partners en de Gegevensbeschermingsautoriteit omtrent de bewaring van aanwervingsdossiers gedurende een bepaalde periode.
- Rekening houden met een groter aantal situaties die aanleiding geven tot vermoedens van discriminatie, met het oog op het onderzoek ervan via discriminatietesten.
- Het gebruik van discriminatietesten in burgerlijke zaken mogelijk maken.
- Het inzetten van derden in de toepassing van discriminatietesten mogelijk maken. De inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten kunnen een beroep doen op derden om hen bij te staan in hun opdracht (bv. expertise, opstellen van cv's, ...) zonder derden naar bedrijven te sturen om in het kader van een sollicitatiegesprek situatietesten af te nemen.

Er wordt een evaluatie gemaakt van de sanctieregelingen, zowel wat hun aard (strafrechtelijk, civielrechtelijk, administratief, fiscaal) als wat hun niveau betreft.

Bevoegdheid :

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

3. MAATREGELLEN

57. Binnen de bevoegde sociale inspectiediensten referentie-inspecteurs voor discriminatie aanwijzen en zorgen voor de coördinatie van de belanghebbenden op het niveau van de arbeidsinspectie

De aanwijzing van contactpunten binnen diensten/afdelingen is een bijzonder belangrijk instrument. Deze personen vormen een geprivilegieerd kanaal voor communicatie (SPOC) en bewustwording rond racisme en discriminatie. Hun werktijden stellen hen in staat om deze taak naar behoren op te kunnen nemen.

Zoals referentiemagistraten worden benoemd bij het Arbeidsauditoraat, wordt een ploeg van referentie-inspecteurs per gerechtelijk arrondissement aangesteld bij de regionale en federale sociale inspectiediensten. Zij genieten hiertoe de gepaste opleiding en vormen het unieke contactpunt voor de andere aangewezen referentiepersonen binnen de inspectiediensten van de andere regionale en federale diensten, voor de politiediensten, het Openbaar Ministerie en de arbeidsinspectie. Zij verstrekken de leden van het arbeidsauditoraat en hun collega's alle nuttige informatie aangaande de behandeling van zaken van "discriminatie en haatmisdrijven". Zij nemen regelmatig deel aan opleidingen inzake racisme, met inbegrip van de opleidingen die door Unia worden georganiseerd.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

58. Melding maken aan de bevoegde sociale inspectiediensten van gevallen van discriminatie bij de toepassing van plannen inzake non-discriminatie en inclusie en zelfcontrole- en zelftesting

GevalLEN van discriminatie die vastgesteld worden bij de toepassing van gedragscodes ontwikkeld in het kader van plannen inzake non-discriminatie en inclusie, en gevallen die zijn geconstateerd bij de toepassing van zelfregulerings- en zelftestsystemen, worden (verplicht) aan de sociale inspectiediensten gemeld.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

59. Voldoende capaciteit voorzien voor de sociale inspectiediensten om de in deze OD opgenomen acties uit te voeren. Deze diensten worden structureel en duurzaam versterkt

Alle acties die onder deze operationele doelstelling vallen, zullen worden verwezenlijkt via een structurele en duurzame versterking van de diensten voor sociale inspectie, zowel op regionaal als op federaal niveau. Deze versterking omvat financiële steun zowel voor de uitvoering van de verschillende testen als voor de aanwerving en opleiding van het nodige extra personeel, alsook (indien voorkomend) voor uitbestedingen van discriminatietesten aan derden.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

3. MAATREGELLEN

3.2.2. Strategische doelstelling: De veiligheid en bescherming van eenieder garanderen

De veiligheid en bescherming van elke burger staat centraal. Concreet betekent dit dat elke burger, ongeacht zijn/haar etniciteit, huidskleur, afkomst, ... de bescherming dient te genieten van de bevoegde overheidsinstellingen. De politiediensten zijn in eerste lijn bevoegd om personen die het doelwit zijn van discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven op te vangen en op te treden tegen verdachten. De politiediensten voeren in hun organisatie een actief integriteits-, diversiteits- en non-discriminatiebeleid. Ze investeren in de sensibilisering en het treffen van concrete beleidsmaatregelen om discriminerend profileren, racistische of discriminerende uitspraken of gedragingen te voorkomen. Het klachtenregistratiesysteem voor burgers en het meldingssysteem voor personeelsleden wordt geoptimaliseerd zodat ook signalen die de interne en externe diversiteit in gevaar brengen gecapteerd worden.

De relaties tussen de politie en de doelgroepen worden versterkt door aandacht te besteden aan het model en de gewenste houding van de gemeenschapsgericht politiewerk en de buurtpolitie. Op regelmatige tijdstippen wordt ingezet op ontmoetingen met mensen met een diverse achtergrond. Bijzondere aandacht gaat uit naar jongeren. Organisaties met ervaring in begeleiding en bemiddeling worden daarbij betrokken.

Het strafrechtelijk kader inzake haatmisdrijven wordt geoptimaliseerd. Er wordt onderzocht of de omzendbrief COL 13/2013 dient te worden gewijzigd. Om een effectieve bescherming van slachtoffers van racisme, discriminatie en haatmisdrijven te garanderen, wordt een gedetailleerde registratie van haatmisdrijven en haatspraak mogelijk gemaakt.

Belangrijkste cijfers

Momenteel zijn er enkel algemene cijfers m.b.t. haatmisdrijven en discriminatie beschikbaar en laten de registratiesystemen van politie, parket en het centraal strafregister niet toe om cijfers inzake discriminatie, haatmisdrijven en haatspraak op gedetailleerde wijze weer te geven. De nodige acties worden ondernomen om deze situatie te verhelpen. Op die manier kan een evidence based policy gevoerd worden.

Operationele doelstelling 1: Actief integriteits-, diversiteits- en non-discriminatiebeleid voeren bij de geïntegreerde politie

Actievoorstellen:

60. Uitwisseling en bundeling van goede praktijken: Heropstart van het 'diversiteitsnetwerk' binnen de geïntegreerde politie

Het Netwerk diversiteit wordt heropgestart binnen de geïntegreerde politie. In zijn nieuwe vorm maakt dit netwerk de uitwisseling van goede praktijken inzake integriteit, welzijn en diversiteit tussen de entiteiten van de geïntegreerde politie mogelijk. Hieronder ressorteren onder meer thema's als interne en externe diversiteit en professioneel profileren. In het kader van deze uitwisseling van goede praktijken wordt bijzondere aandacht besteed aan initiatieven die de vertrouwensrelatie tussen gemeenschappen en jongeren versterkt.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

3. MAATREGELLEN

61. Uitwisseling van goede praktijken inzake integriteit en non-discriminatie met buitenlandse politiediensten

Op Europees niveau worden goede praktijken uitgewisseld tussen politiediensten wat betreft haatspraak en haatmisdrijven maar niet wat betreft het eigen integriteits-, antiracisme- en non-discriminatiebeleid. In het kader van de werkzaamheden van de High Level Group on combating racism van de Europese Commissie en de subgroep National action plans against racism, wordt deze lacune aangekaart en ernaar gestreefd dat de uitwisseling van goede praktijken inzake integriteits-, racisme- en non-discriminatiebeleid van politiediensten ook mogelijk gemaakt wordt. Zie onder meer de in Duitsland en Frankrijk voorgestelde maatregelen.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

62. Evaluatie van de deontologische commissie

De deontologische commissie, daarbij inbegrepen haar voorzitterschap, wordt door de minister van Binnenlandse Zaken aan een evaluatie onderworpen.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

Operationele doelstelling 2: Sensibilisering en het treffen van concrete beleidsmaatregelen inzake het voorkomen van discriminerend profileren, racistische of discriminerende uitspraken of gedragingen en de bevordering van het kader inzake profileren

Actievoorstellen:

63. Uitwerking van de Richtlijn Politie inzake professioneel profileren

Aan de hand van de consultatie van interne en externe partners en op grond van goede praktijken werkt een interne werkgroep binnen de politie het handelingskader 'Professioneel controleren' uit, dat toepasbaar is op de gehele geïntegreerde politie.

De nodige toevoegingen worden aangebracht in de deontologische code en in de interventiegids terrein.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

64. Haalbaarheidsstudie over de digitalisering van de registratie van identiteitscontroles

De haalbaarheid van de digitalisering van de registratie van identiteitscontroles wordt nagegaan om onderzoek, data en statistieken te faciliteren. Voor de ontwikkeling van het registratieproces worden externe experts betrokken.

De digitalisering van de registratie van identiteitscontroles zou het mogelijk maken om het fenomeen van discriminerend profileren beter in kaart te brengen. De digitalisering van deze gegevens zou potentiële slachtoffers van discriminerende profilering ook in staat stellen te bewijzen dat zij inderdaad zijn gediscrimineerd.

Op het niveau van elke zone en binnen elke operationele eenheid van de geïntegreerde politie wordt een strategische analyse uitgevoerd van deze politiecontroles. Dit geeft de situatie op het niveau van elke zone of elke entiteit weer.

Er wordt actieonderzoek gevoerd, in het bijzonder in zones waar veel meldingen van etnisch profileren zijn. Politiediensten werken samen met universiteiten, NGO's en vakbonden om de beeldvorming en de praktijken omtrent politionele selectiviteit en discriminerend profileren te wijzigen.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

3. MAATREGELLEN

65. Intervisiemomenten integreren voor interventieploegen

In het ontwikkelingstraject - verbonden aan het vernieuwde handelingskader- besteden de politiediensten bijzondere aandacht aan de systematische organisatie van debriefings, met een accent op diversiteitskwesaties tijdens interventies. Leidinggevend worden daartoe in het ontwikkelingstraject mee betrokken. De doelstelling is dat bij interventie- en ordediensten op regelmatige wijze een debriefing georganiseerd wordt als standaardpraktijk binnen de normale werkuren. Hier wordt nog extra aandacht aan besteed in het kader van incidenten en traumatische ervaringen in hoefde van zowel de leden van de geïntegreerde politie als burgers.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

66. Het klachtensysteem toegankelijker en effectiever maken en misbruik bestraffen

Wat interne klachten betreft, geeft de hiërarchie duidelijk het signaal dat misbruik en discriminerend gedrag niet getolereerd worden en worden via interne communicatie de klachtenprocedures in herinnering gebracht.

De politiediensten kunnen, in samenwerking met het College van procureurs-generaal en in overeenstemming met de vereiste om een omstandig verhoor af te nemen zoals voorzien in de COL 13/2013, mogelijke aanpassingen onderzoeken van het elektronisch klachtenformulier op de website 'Police on Web'. Tot slot wordt ingezet op meer transparantie in externe communicatie omtrent de klachtenprocedures, alsook meer transparantie in de follow-up van klachten door de controleorganen.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

Operationele doelstelling 3: Optimalisatie van het strafrechtelijk kader inzake haatmisdrijven

Actievoorstellen:

In het kader van de hervorming van het Strafwetboek wordt momenteel de invoering van een algemene verzwarende omstandigheid voor haatmisdrijven onderzocht, in overleg met de experts van de Commissie Hervorming Strafwetboek.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

3. MAATREGELLEN

Operationele doelstelling 4: Initiatieven inzake de omzendbrief COL 13/2013

Met de omzendbrief COL 13/2013 wordt gestreefd naar een uniforme aanpak in de opsporing en vervolging van feiten van discriminatie, racisme, negationisme en haatmisdrijven.

Actievoorstellen:

67. Regelmatige bijwerking van de lijst van referentiemagistraten en referentieambtenaren bij de politie

Het overzicht van referentieambtenaren en referentiemagistraten voor discriminatie en haatmisdrijven wordt continu geactualiseerd.

Het functieprofiel 'referentieambtenaar' wordt in aanmerking genomen als basis voor de aanstelling van nieuwe referentieambtenaren.

Wanneer een lokale politiemandataris of het hoofd van een federale politiecomponent die eerstelijns politieopdrachten uitvoert, een nieuwe referentieambtenaar dient aan te stellen, houdt hij/zij rekening met het functieprofiel van Unia evenals de intrinsieke motivatie van de mogelijke kandidaten.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

68. Opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven optimaliseren

De COL 13/2013 wordt geëvalueerd op basis van de input van de betrokken stakeholders. De COL 13/2013 kan worden gewijzigd, onder meer in functie van de aanbevelingen die voortkomen uit de evaluatie.

Alle betrokken autoriteiten zullen de wenselijkheid en de praktische haalbaarheid van de aanbevelingen op hun niveau beoordelen.

Bevoegdheid:

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

3. MAATREGELLEN

Operationele doelstelling 5 : Registratie van haatmisdrijven verbeteren

De registratie van haatmisdrijven in België wordt verbeterd. Dit gebeurt op grond van nationale en internationale aanbevelingen. Een goede registratie van haatmisdrijven laat toe om onder meer na te gaan of mensen klacht neerleggen bij de politie, op welke zaken deze betrekking hebben en welke gevolgen er door het parket aan werden gegeven. Om betrouwbare cijfers te verkrijgen zijn aangepaste mechanismen vereist, die de politie en het parket in staat stellen om een potentieel haatmotief te kunnen identificeren en te kunnen registreren.

Actievoorstellen:⁷²

69. Een optimalisatie van de registratie van haatmisdrijven bij politie en justitie

Dankzij een optimalisatie van de registratiesystemen bij politie en justitie wordt een verfijnde registratie van het discriminerend motief bij haatmisdrijven mogelijk gemaakt. De optimalisatie laat toe statistieken te genereren omtrent de motieven van haatspraak voor verschillende haatfenomenen zoals, onder andere, antisemitisme of islamofobie. Op die manier wordt tegemoet gekomen aan de vraag (van tal van nationale en internationale monitoringsorganen) naar precieze cijfers.

Om deze actie te verwezenlijken worden de werkzaamheden van de subgroep registratie haatmisdrijven voortgezet en wordt de flux tussen de registratiesystemen van de politie en het parket zo goed mogelijk geoptimaliseerd.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

⁷² Aanbevolen door: Comité voor de uitbanning van rassendiscriminatie (Verenigde Naties), Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (Raad van Europa), Commissie van Experts belast met de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving van 10 mei 2007, Memorandum Unia, Prioritaire Actievoorstellen van de Coalitie voor een Interfederaal Actieplan tegen Racisme, CCIB.

3. MAATREGELLEN

3.2.3. Strategische doelstelling: Inclusief gezondheids- en welzijnsbeleid voeren

Momenteel zijn er geen duidelijke cijfers voorhanden over racistische en discriminatoire ervaringen in de gezondheidszorgsector. Hierdoor is het niet eenvoudig om een concreet beeld te vormen over de situatie in de praktijk. Het feit dat de problematiek niet cijfermatig kan worden geïllustreerd, bemoeilijkt het (h)erkennen ervan.

Dit luik zet daarom in op toegankelijke en divers-sensitieve welzijns- en gezondheidszorgsector⁷³. Concreet betekent dit dat de toegankelijkheid tot de gezondheidszorgsector voor alle personen maximaal mogelijk is, ongeacht hun etniciteit, huidskleur, afkomst, taal, handicap, seksuele oriëntatie of gender(identiteit/expressie)... De bevoegde overheden nemen daartoe acties die ertoe bijdragen om uitsluiting en vooroordelen te verminderen, en meer hulp op maat aan te bieden voor de personen die noden hebben. Het doel is om te komen tot een gezondheidsbeleid dat inclusief is, en waar proportioneel universalisme voorop staat. Bij "proportioneel universalisme" wordt er een dienstverlening uitgebouwd voor iedereen, die kan variëren in schaal en intensiteit afhankelijk van de specifieke noden. Hierdoor verminderen gezondheids- en welzijnsongelijkheden, die hoofdzakelijk het gevolg zijn van sociale ongelijkheden.

Divers-sensitief optreden en racisme bestrijden gaan hand in hand. Finaal is het streefdoel om racisme terug te dringen in al zijn vormen en zowel op het micro-, het meso- als het macroniveau van het hulp- en zorgaanbod.

Operationele doelstelling 1: Kennis over racisme en divers-sensitieve vaardigheden bij het ondersteunend en verzorgend personeel verhogen

Racisme kan pas aangepakt worden indien het herkend wordt en het dus waargenomen kan worden door de betrokken actoren. Enkel dan kan racisme erkend worden. Bij de erkenning van racisme is er het besef dat er een probleem is, en pas dan kan racisme aangepakt worden. In de praktijk wordt echter opgemerkt dat zowel de herkenning als de erkenning van racisme nog een werkpunt blijft. Het is in dit verband van belang dat het personeel over deze onderwerpen wordt voorgelicht en een basis- en voortgezette opleiding krijgt.

Actievoorstellen:

70. Nagaan of en hoe personen met een migratieachtergrond betrokken (kunnen) worden in de netwerken van ervaringsdeskundigen en patiëntenverenigingen

Binnen de ziekenhuizen bestaan er initiatieven voor en netwerken van ervaringsdeskundigen met specifieke medische aandoeningen (bv. "recovery academies" in de verslavingszorg). Deze initiatieven en netwerken worden aangespoord om ook personen met een migratieachtergrond op te nemen. Zo kunnen deze ervaringsdeskundigen op microniveau hun ervaring doorgeven aan andere hulpvragers. Op mesoniveau kunnen ze hun ervaring ten dienste stellen van sociale professionals en de welzijns- en zorgvoorzieningen door bijvoorbeeld knelpunten te signaleren, en bepaalde vragen te beantwoorden vanuit de specifieke cultuur of achtergrond van de ervaringsdeskundigen. Deze ervaringsdeskundigen met migratieachtergrond dragen zo bij tot de persoonsgerichte, divers-sensitieve zorg. Er zal duidelijk omliggend worden wat de objectieven zijn van deze consultatie, en wat er verwacht wordt van de ervaringsdeskundigen.

Bevoegdheid: Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid

73 Divers-sensitief werken, betekent een gevoeligheid hebben om te weten wanneer verschillen relevant zijn en wanneer niet, hoe je er in beide gevallen mee omgaat of er juist aan voorbijgaat.

3. MAATREGELLEN

71. Unia ontwikkelt aanbevelingen voor zorgpersoneel met goede praktijken voor de omgang met personen met een migratieachtergrond

De bevoegde ministers sensibiliseren de verschillende adviesorganen en beroepsverenigingen (zoals bv. de Orde der Artsen, Orde der Apothekers, de Psychologencommissie, Federale Raad voor Verpleegkunde, Domus Medica, Verbond der Vlaamse tandartsen, Axxon etc.) en de vakbonden omtrent de nood aan de uitwerking en uitwisseling van aanbevelingen en goede praktijken in de zorgprotocollen voor de omgang met patiënten met een migratieachtergrond en omtrent divers-sensitieve zorg.

Daarnaast worden ook de werkgeverskoepels van de social-profitsector gesensibiliseerd door de bevoegde minister om in de zorginstellingen dergelijke aanbevelingen te ontwikkelen en te verspreiden. Bij de ontwikkeling van deze aanbevelingen zal de expertise van de etnisch-culturele gemeenschappen, het middenveld en academici in rekening worden gebracht. Het federaal wetenschapsbeleid heeft de voorbije decennia diverse studies gefinancierd die aanbevelingen deden met betrekking tot racisme in de gezondheidszorg. Deze studies en aanbevelingen dienen gescreend en geherformuleerd te worden volgens prioriteit.

De bedoeling van deze aanbevelingen is het bijbrengen van reflectieve vaardigheden. Deze kunnen daarna verder aangepast en bijgestuurd worden op basis van specifieke gevallen.

Bevoegdheid:

**Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid
Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit**

72. Betere uitwisseling van expertise op het gebied van etnische gezondheidsverschillen

In het kader van een samenwerking kunnen meerdere reeds bestaande organisaties⁷⁴ hun expertise uitdiepen aangaande etnische gezondheidsverschillen. Dit samenwerkingsverband zal nationale en internationale kennis hierover centraliseren en deze verrijken en delen. Een seminarie/studiedag kan georganiseerd worden die relevante academische instellingen samenbrengt met oog op uitwisseling van expertise en onderzoek op het gebied van etnische gezondheidsverschillen.

Zo kan wetenschappelijke kennis, praktijkkennis van zorgverleners, beleidsmakers en andere professionals uitgewisseld worden, samen met – uiteraard- ervaringskennis van de personen om wie het uiteindelijk gaat.

Bevoegdheid: Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid

Operationele doelstelling 2: Racisme en discriminatie in de welzijns- en gezondheidssector bestrijden

Er wordt ingezet op het bestrijden van concrete vormen van racisme en discriminatie binnen de welzijns- en gezondheidszorgsector. De manifeste en verborgen vormen van racisme dienen gedetecteerd en aangepakt te worden via toegankelijke procedures.

De ombudsdiensten die werden opgericht in het kader van de wet van 22 augustus 2002 betreffende de rechten van de patiënt zijn bevoegd om klachten van patiënten te behandelen over beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg die, volgens de patiënt, één of meerdere van hun patiëntenrechten zoals voorzien door de wet niet hebben gerespecteerd (bv. artikel 5 van de wet: “De patiënt heeft, met eerbiediging van zijn menselijke waardigheid en zijn zelfbeschikking en zonder enig onderscheid op welke grond ook, tegenover de beroepsbeoefenaar recht op kwaliteitsvolle dienstverstrekking die beantwoordt aan zijn behoeften”).

⁷⁴ Nog te bepalen. Voorbeelden zijn: Vivo, CESSMIR (UGent), Steunpunt Geestelijke gezondheid, Steunpunt Welzijn Volksgezondheid en Gezin (KULeuven), Instituut voor sociaal drugsonderzoek (UGent)

3. MAATREGELLEN

Actievoorstellen:

73. Er wordt een onderzoek gevoerd naar discriminatie en racisme in de gezondheidssector

Er is een gebrek aan onderzoek en cijfers over racisme en discriminatie in de gezondheidssector. Daarnaast is er ook een gebrek aan onderzoek naar ongelijkheden op gezondheidsgebied, ongelijke toegang tot gezondheidszorg, racisme en discriminatie in de gezondheidszorg en de differentiële impact van gezondheidszorg.

De Staatssecretaris voor Gelijke Kansen en de Minister van Volksgezondheid bekijken of een relevante academische instelling hierover een studie kan uitvoeren, als deel van de maatregelen voorzien in 'Go for Equality'. Dit onderzoek kan op een kwalitatieve en kwantitatieve wijze peilen naar zowel de ervaringen van hulpvragers/gebruikers als van personeel met een migratieachtergrond

Er kan overwogen worden om de studie eerst met een testfase te starten, en na de evaluatie hiervan te beslissen om de studie op grotere schaal te laten aanvangen. Op die manier kunnen de eventuele problemen en beperkingen op het terrein geïdentificeerd worden, en kan de studie zelf verder verfijnd worden. Dit alles uiteraard conform de geldende wetgeving (zoals de GDPR).

Bevoegdheid:

**Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid
Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit**

Operationele Doelstelling 3: Een toegankelijke en inclusieve zorg en welzijn garanderen

Personen met een migratieachtergrond hebben specifieke (zorg)noden die niet altijd worden (h)erkend door zorgverleners. Het toegangsbeleid tot de gezondheidszorg dient inclusiever te worden, waardoor de zorg- en hulpverlening standaard voor iedereen toegankelijk is. Tegelijk zal er ook aandacht zijn voor het heterogene karakter van de doelgroepen en specifiek voor de meeste kwetsbare groepen. Het *waarborgen van gelijke en kwalitatieve zorg- en hulpverlening met aandacht voor het individu staat hierbij centraal.*

Actievoorstellen:

74. De gezondheidssector doet actief beroep op bestaande tools om een aanpak te promoten binnen de verschillende soorten zorginstellingen en zorgdiensten die is aangepast aan de verschillen tussen bevolkingsgroepen, ongeacht hun profiel (afkomst, seksuele oriëntatie, soort handicap etc.)

Wat betreft de geïndividualiseerde aanpak kunnen de SAT Equity standards als tool gebruikt worden. Deze "Standards for equity in health care for migrants and other vulnerable groups" bestaan uit een reeks normen om de gelijke zorgkansen voor iedereen, en specifiek voor personen met een migratieafkomst en andere kwetsbare groepen te meten. Deze normen voor gelijkheid bieden het gezondheidspersoneel en de ondersteunende diensten concrete vragen over wat ze doen, waarom ze het doen en of het beter kan. De zorginstellingen die afhangen van het federale niveau krijgen een reeks vragen waarbij zij een zelfevaluatie dienen in te vullen, waaruit blijkt of alle groepen in rekening worden gebracht bij het aanbod en de toegang tot het zorgaanbod. De SAT-tool is een verbijzondering van de algemene evolutie en aanpak in zorgsectoren.

Bevoegdheid: Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid

3. MAATREGELLEN

75. Via interculturele bemiddelaars en ziekenhuisnetwerken promoten we bepaalde referentiestructuren, waar slachtoffers van racisme/discriminatie terecht kunnen.

Zo weten slachtoffers van discriminatie dat ze terecht kunnen bij Unia, IGVM en andere ondersteunende organisaties.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid

76. Ondersteunen en uitbreiding van de interculturele bemiddelaars en gebruik van vertalers

De bevoegde overheden zorgen voor de institutionele ondersteuning en een uitbreiding van de interculturele bemiddeling in de gezondheidssector met als doel dat iedereen die nood heeft aan interculturele bemiddeling hier in de praktijk ook toegang toe krijgt.

De volgende maatregelen worden bekeken :

- Duidelijke en samenhangende definities vastleggen van de taken en de verantwoordelijkheden van interculturele bemiddelaars die werkzaam zijn in de gezondheidssector.
- Professionele richtsnoeren, normen en kwaliteitsprocessen vaststellen om de erkenning en de professionalisering van interculturele bemiddeling in de gezondheidszorg te ondersteunen.

Bevoegdheid:

**Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid
Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit**

3. MAATREGELLEN

3.2.4. Strategische doelstelling: Vergemakkelijking van de toegang tot hypotheeklen voor huisbezit

Operationele doelstelling 1:

Objectiveren van discriminatie bij de toegang tot bankleningen

Eigenaar kunnen worden van een woning is een aspiratie van veel burgers. Het is een buffer tegen armoede en een middel om het recht op huisvesting op lange termijn te waarborgen. Studies tonen immers aan dat eigendomsverwerving een factor is waarmee men aan armoede kan ontsnappen. De overheid moet er derhalve voor zorgen dat de toegang tot hypothecair krediet niet-discriminerend is.

Actievoorstellen:

77. Studies uitvoeren om mogelijke discriminerende praktijken inzake toegang tot hypothecair krediet en de omvang hiervan te beoordelen

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

3.2.5. Strategische doelstelling: Tenuitvoerlegging van een inclusief mobiliteitsbeleid voor de spoorwegen (NMBS-Infrabel)

Mobiliteit moet iedereen in staat stellen zich in het dagelijkse leven te verplaatsen zonder belemmeringen of discriminatie. Op het gebied van het spoorvervoer is het van essentieel belang een inclusieve, ondersteunende en respectvolle aanpak voor iedereen te ontwikkelen. Er worden inspanningen geleverd om racisme te bestrijden en om van de spoorwegen een speler te maken in de democratie en in een samenleving die niemand uitsluit en rechtvaardiger is. In deze context ontwerpen en implementeren Infrabel en de NMBS, als autonome overheidsbedrijven, een reeks concrete acties en initiatieven om de open spoormobiliteit te bevorderen (sensibilisering, opleiding van het personeel, aanwerving, beheer, ...). Deze acties vergroten het bewustzijn van de uitdagingen en consolideren een professionele cultuur die gericht is op het oplossen van de problemen die door gebruikers en spoorwegpersoneel worden ervaren.

Operationele doelstelling 1: Een formele ondersteuningsstructuur voor het personeel van Infrabel en de NMBS opzetten

Actievoorstellen:

78. Ontwikkelen en organiseren van diversiteitsteams (Infrabel en NMBS)

Infrabel

- Er zullen thematische werkgroepen worden opgericht die zich zullen bezighouden met kwesties inzake diversiteit en inclusie.
- Specifieke teams zullen zich bezighouden met diversiteit en inclusie.

NMBS

Collega's en management sensibiliseren en versterken op vlak van inclusie door tools en opleiding.

Bevoegdheid: Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit

3. MAATREGELEN

Operationele doelstelling 2:

Diversiteit en inclusie binnen Infrabel en de NMBS begrijpen en evalueren

Actievoorstellen:

79. Analyse van integratie en diversiteit door middel van gegevens en uitwisseling

Infrabel

Er zal een onderzoek worden gehouden over de perceptie van diversiteit en inclusie binnen het bedrijf. Er zullen werkgroepen worden ingesteld. Hun taak zal erin bestaan kwesties in verband met integratie en diversiteit ter plaatse aan de orde te stellen. Het management zal de gelegenheid krijgen om inclusie en diversiteit te bespreken.

NMBS

Een effectief HR Diversity & Inclusion-beleid voeren op basis van pertinente en betrouwbare data: rapportering en analyse van diversiteit in selectie en rekrutering; analyse en aanpassing van de mediaplannen met oog op een verhoging van de diversiteit van sollicitanten en aangeworven collega's.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit

Operationele doelstelling 3:

Het personeel van Infrabel en de NMBS opleiden en sensibiliseren voor het belang van diversiteit en inclusie, met inbegrip van kwesties in verband met multiculturalisme en racisme

Actievoorstellen:

80. Uitrusting van het personeel van de NMBS en Infrabel met diversiteitsinstrumenten

Infrabel

Opzetten van een e-learning over diversiteit en inclusie, organisatie van webinars over diversiteit en inclusie. Uitvoering van gerichte bewustmakingsacties. Bevordering van diversiteit in aanwervingscampagnes.

NMBS

Divers talent aantrekken door een inclusieve rekruteringsstrategie, in lijn met de bedrijfscultuur en -waarden. Authentieke promotie door een diverse gemeenschap van ambassadeurs.

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit

ANNEXES

NOTIONS

Actions positives : les actions positives sont des mesures spécifiques et temporaires destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères protégés, tels que mentionnés dans la loi antiracisme, la loi anti-discrimination et la loi « genres », en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

Approche intersectionnelle de ces mesures fédérales: cela implique que ces mesures fédérales reconnaissent qu'un individu (ou un groupe) peut être confronté à plusieurs formes de discrimination parce qu'il est aussi porteur de certaines caractéristiques protégées autres que celles dites raciales (ex. conviction religieuse ou philosophique, sexe, âge, langue...). Cette approche signifie donc que ces mesures fédérales prennent en compte la diversité au sein de chaque groupe minoritaire, notamment la dimension « genre » ainsi que la position socio-économique et accorde une attention particulière aux plus vulnérables au sein du groupe cible visé, tels que les femmes ou les enfants issus de l'immigration.

Autorités : concerne aussi bien les responsables politiques que les administrations, y compris les autorités policières et judiciaires ainsi que toutes les autres agences et institutions publiques.

Critères dits « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique.

Cyberhaine : se rapporte aux expressions de haine (harcèlement, brimades, insultes, propos discriminatoires) sur Internet à l'encontre de personnes ou groupes en raison d'un ou plusieurs critères protégés (couleur de peau, leur nationalité, leur prétendue race, leur ascendance, leur origine nationale ou ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle, leurs convictions philosophiques ou religieuses, leur handicap, leur maladie, leur âge).

Décolonisation : Pour ce qui concerne la définition de la décolonisation, nous nous référons actuellement à la définition de la Charte de l'ONU

Néanmoins, la définition de cette notion, pour ce qui concerne le contexte belge, sera précisée par la Commission spéciale de la Chambre, chargée d'examiner l'état indépendant du Congo (1885-1908), le passé colonial de la Belgique au Congo (1908-1960), au Rwanda et au Burundi (1919-1962).

Délits de haine : une infraction au Code pénal dont l'un des motifs est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son changement de sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale (voir entre autres l'art. 405quater du Code pénal).

Discours de haine :

- 1° l'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination au sens de l'art. 20, §§ 1-4 de la loi antiracisme, l'art. 22 de la loi anti-discrimination et l'art. 27 de la loi « genres » ;
- 2° la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (art. 21 de la loi antiracisme) ;
- 3° la négation, la minimisation grossière, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand durant la seconde guerre mondiale (loi contre le négationnisme),
- 4° la négation, la minimisation grossière, la justification ou l'approbation d'un génocide reconnu par une juridiction internationale (art. 20, § 5 de loi antiracisme) ;
- 5° le sexisme, au sens du deuxième article de la loi sexisme.

ANNEXES

Discrimination raciale : toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la prétendue race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique (art. 1er convention CERD).

Interculturalité : Fait référence à l'existence et à l'interaction équitable de diverses cultures et à la possibilité de générer des expressions culturelles communes par le dialogue et le respect mutuel (définition des Nations Unies).

Organes de contrôle externe de la Police intégrée : le Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P) et l'Inspection générale de la Police Fédérale et de la Police Locale (AIG).

Organes de promotion de l'égalité : organes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes, sans discrimination fondée sur la prétendue race ou l'origine ethnique ou l'ascendance, compétents entre autres d'apporter aux victimes de discriminations une aide indépendante dans le traitement de leur plainte pour discrimination, de conduire des études indépendantes concernant les discriminations, et de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations (art. 13 directive 2000/43/EC).

Personnes d'origine étrangère : personnes résidant en Belgique n'ayant pas la nationalité belge, personnes n'ayant pas la nationalité belge à la naissance, personnes dont les (grands-)parents n'avaient pas la nationalité belge à la naissance.

Polarisation : la polarisation est une accentuation des contrastes entre les groupes de la société, qui entraîne ou peut entraîner (une augmentation) des tensions entre les groupes et des risques pour la cohésion sociale.

Le **profilage** consiste à associer (systématiquement) certaines caractéristiques (comportementales, physiques, psychologiques) à certains auteurs d'infractions et à prendre des décisions en fonction de celles-ci à des fins d'ordre public. Le recours au profilage peut amener des policiers à juger nécessaire un contrôle d'identité. Il est discriminatoire s'il n'y a pas d'informations spécifiques permettant d'identifier les suspects individuels et si un profil est uniquement basé sur des caractéristiques générales telles que la couleur de la peau, l'origine ethnique ou la religion, et non pas sur le comportement. Le profilage discriminatoire est non seulement discriminatoire, mais il s'est également montré inefficace et non effectif dans le cadre du travail de la police et la lutte contre la criminalité.

Public cible de ces mesures fédérales : les individus ou groupes d'individus qui sont des victimes potentielles ou font ou ont fait l'objet ou ont été ciblés par le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie ou l'intolérance qui y est associée (Déclaration Durban, 2001), notamment l'afrophobie, l'antisémitisme, l'islamophobie, la romaphobie, la haine à l'égard des réfugiés, ... Dans le contexte juridique, nous utilisons le mot victime, dans le contexte social plus large, le mot cible est également utilisé.

Outre le public cible de ces mesures fédérales d'autres publics sont également concernés par les actions (professionnels de différents secteurs, ...). Les actions qui leur sont adressées sont déterminées dans ces mesures fédérales.

BIJLAGEN

BEGRIPPEN

Positieve acties: zijn specifieke en tijdelijke maatregelen om de nadelen verband houdende met de beschermde criteria, zoals vermeld in de antiracismewet, de antidiscriminatiewet en de genderwet, te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.

Intersectionele benadering van de federale maatregelen impliceert dat in deze federale maatregelen erkend wordt dat een individu (of een groep) geconfronteerd kan worden met verschillende vormen van discriminatie omdat hij of zij ook drager is van bepaalde kenmerken die gebruikt worden om hem of haar uit te sluiten (bv. geloof of levensbeschouwing, geslacht, leeftijd, taal, ...). Deze benadering houdt bijgevolg in dat de federale maatregelen rekening houden met de diversiteit binnen elke minderheidsgroep, met name de genderdimensie en de socio-economische positie, en heeft bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren binnen de geïdentificeerde doelgroep, zoals vrouwen of kinderen met een migratieachtergrond.

Overheden: betreffen zowel de politiek verantwoordelijken als de administraties, hierbij zijn de politieke en justitiële overheden inbegrepen, alsook alle andere agentschappen en openbare instellingen.

De zogeheten “raciale criteria” : zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming.

Cyberhaat: heeft betrekking op haatdragende uitdrukkingen (belaging, pesterijen, beledigingen, discriminerende uitlatingen) op het internet tegen personen of groepen op grond van één of meerdere beschermde criteria (hun huidskleur, hun nationaliteit, hun zogenaamd ras, hun afkomst, hun nationale of etnische afstamming, hun geslacht, hun seksuele geaardheid, hun filosofische of religieuze overtuigingen, hun handicap, hun ziekte, hun leeftijd,...).

Dekolonisatie: Wat de definitie betreft, verwijzen we naar de definitie van het Charter van de VN. Wat specifiek de Belgische situatie betreft, zal die gepreciseerd worden tijdens de werkzaamheden van de Bijzondere Kamercommissie belast met het onderzoek over Congo-Vrijstaat (1885-1908) en het Belgisch koloniaal verleden in Congo (1908-1960), Rwanda en Burundi (1919-1962).

Haatmisdrijf: een strafbaar feit uit het Strafwetboek waarbij één van de drijfveren bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn geslachtsverandering, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, zijn syndicale overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst (zie onder meer artikel 405^{quater} Strafwetboek).

Haatspraak/haatboodschappen:

- 1° het aanzetten tot haat, geweld of discriminatie in de zin van art. 20, §§1-4 van de antiracismewet, art. 22 van de antidiscriminatiewet en art. 27 van de genderwet
- 2° het verspreiden van denkbepelden die zijn gegrond op rassensuperioriteit of rassenhaat (art. 21 van de antiracismewet)
- 3° het ontkennen, het schromelijk minimaliseren, het rechtvaardigen of het goedkeuren van de genocide gepleegd door het Duitse nationaal-socialistische regime tijdens de tweede wereldoorlog (negationismewet)
- 4° de ontkenning, schromelijke minimalisering, rechtvaardiging of goedkeuring van een door internationale rechtspraak erkende genocide (art. 20, §5 antiracismewet)

ANNEXES

Raciale discriminatie: elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die ten doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid, van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, of op andere terreinen van het openbare leven, teniet te doen of aan te tasten, dan wel de tenietdoening of aantasting daarvan ten gevolge heeft (art. 1 CERD-Verdrag).

Interculturaliteit: verwijst naar het bestaan en de billijke wisselwerking van diverse culturen en de mogelijkheid om door middel van dialoog en wederzijds respect gedeelde cultuuruitingen tot stand te brengen (definitie Verenigde Naties).

Externe controleorganen van de geïntegreerde politie: het Vast Comité van Toezicht op de politiediensten (Comité P) en de Algemene Inspectie van de geïntegreerde politie en van de lokale politie.

Gelijkheidsorganen: organen voor de bevordering van gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van zogenaamd ras of etnische afstamming of afkomst, onder meer bevoegd om onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie, onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten en onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt (art. 13 Richtlijn 2000/43/EC).

Personen met een migratieachtergrond: zijn personen met de niet-Belgische nationaliteit die in België verblijven, personen met de niet-Belgische nationaliteit bij geboorte, personen wiens (groot)ouders bij de geboorte de niet-Belgische nationaliteit hadden .

Polarisatie: is een verscherping van tegenstellingen tussen groepen in de samenleving, die resulteert of kan resulteren in (een toename van) spanningen tussen groepen en in risico's voor de sociale veiligheid.

Profileren bestaat erin bepaalde kenmerken (gedragskenmerken, fysieke kenmerken, psychologische kenmerken) (stelselmatig) in verband te brengen met bepaalde daden van misdrijven en aan de hand daarvan besluiten te nemen met het oog op rechtshandhaving. Het gebruik van profilering kan ertoe leiden dat politieambtenaren een identiteitscontrole noodzakelijk achten. Het is discriminerend als er geen specifieke informatie is om individuele verdachten te identificeren en als een profiel enkel gebaseerd is op algemene kenmerken zoals huidskleur, etniciteit of religie en niet op gedrag. Discriminerend profileren is niet alleen discriminerend, maar is bovendien niet effectief en efficiënt gebleken in het politiewerk en in de strijd tegen criminaliteit.

Doelgroep van de federale maatregelen: personen of groepen van personen die potentieel slachtoffer zijn, nadelige gevolgen ondervinden of hebben ondervonden of doelwit zijn geweest van racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid (Durbanverklaring 2001), met name afrofoobie, antisemitisme, islamofobie, romafoobie, haat ten aanzien van vluchtelingen, ... In de juridische context hanteren we het woord slachtoffer, in de bredere maatschappelijke context wordt ook het woord doelwit gebruikt. Naast de doelgroep van deze federale maatregelen zijn ook andere doelgroepen bij de acties betrokken (beroepsbeoefenaren uit verschillende sectoren, ...) De voor hen bestemde acties worden in deze federale maatregelen vastgesteld.

BIJLAGEN

ABBREVIATIONS

CCT Convention Collective de Travail
CEJI A Jewish Contribution to an Inclusive Europe
CIM Conférence interministérielle
CNT Conseil National du Travail
CPAS Centre public d'action sociale
DSA Digital Services Act
ECCAR European Coalition of Cities Against Racism
ENAR European Network Against Racism
IEDCB Improving Equality Data Collection in Belgium
IEFH Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
IFJ Institut de formation judiciaire
INAMI Institut national d'assurance maladie-invalidité
INCC Institut national de criminalistique et de criminologie
KCE Centre fédéral d'Expertise
LUSS Ligue des Usagers des Services de Santé
ONG Organisation non gouvernementale
OO Objectif opérationnel
OS Objectif stratégique
OTA Ondersteuningsteams Allochtonen
RGPD Règlement général sur la protection des données
SAM Steunpunt Mens en Samenleving
SAT Scholastic Aptitude Test
SPF Service public fédéral
SPOC Single Point of Contact
UE Union européenne
UVCW L'Union des Villes et des Communes de Wallonie

AFKORTINGEN

CAO Collectieve Arbeidsovereenkomst
CEJI A Jewish Contribution to an Inclusive Europe
DSA Digital Services Act
ECCAR European Coalition of Cities Against Racism
ENAR European Network Against Racism
EU Europese Unie
GDPR General Data Protection Regulation
GGZ Geestelijke gezondheidszorg
FOD Federale overheidsdienst
IEDCB Improving Equality Data Collection in Belgium
IGO Instituut voor de Gerechtelijke Opleiding
IGVM Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
IMC Interministeriële conferentie
KCE Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg
LUSS Ligue des Usagers des Services de Santé
NAR Nationaal Arbeidsraad
NICC Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie
NGO Niet-gouvernementele organisatie
OCMW Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
RIZIV Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
OD Operationele doelstelling
OTA OndersteuningsTeam Allochtonen
SAM Steunpunt Mens en Samenleving
SAT Scholastic Aptitude Test
SD Strategische doelstelling
SPOC Single Point of Contact
UVCW L'Union des Villes et des Communes de Wallonie
VVSG Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten

BIJLAGEN

CADRE LÉGAL FEDERAL

Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, M.B. 8 août 1981, ci-après : « loi antiracisme »;

Loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale, M.B. 30 mars 1995, ci-après : « loi sur le négationnisme ».

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B. 18 septembre 1996.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M.B. 30 mai 2007, ci-après : « loi anti-discrimination » ;

FEDERAAL WETTELIJK KADER

Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, B.S. 8 augustus 1981, hierna : "antiracismewet";

Wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd, B.S. 30 maart 1995, hierna: "negationismewet";

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, B.S. 18 september 1996.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, B.S. 30 mei 2007, hierna : "antidiscriminatiewet".