
INITIATIEFADVIES

Bestrijding van racisme

Advies behandeld door

Commissies Diversiteit – Gelijkheid van kansen –
Armoede en Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit
- Financiën

Advies behandeld op

17 november en 3 december 2020

Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op

21 januari 2021

BRUPARTNERS

Bischoffsheimlaan 26 – 1000 Brussel

Tel : 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Vooraf

Het Brussels parlement had er zich op 24 juni 2020 toe verbonden om een Conferentie tegen racisme te organiseren. Deze conferentie werd oorspronkelijk aangekondigd voor de herfst van 2020, maar het Parlement heeft de organisatie ervan tot begin 2021 moeten uitstellen omwille van de Covid-19-gezondheids crisis. Doel van deze conferentie is te komen tot een geheel van aanbevelingen voor de Brusselse regering, met het oog op de opstelling van een gewestelijk Plan tegen racisme en discriminatie. Hierin zullen zes thema's aan bod komen :

1. Preventie, sensibilisering, sociale media, deontologie;
2. Economie, werkgelegenheid en openbaar ambt;
3. Huisvesting;
4. Mobiliteit, stedenbouw en ruimtelijke ordening;
5. Sociale aangelegenheden, gezondheid en toegang tot de diensten;
6. Statistieken, gegevens, studies en objectivering van de vaststellingen.

Met het oog op deze Conferentie heeft Brupartners met dit initiatiefadvies voor de sociale gesprekspartners gemeenschappelijke vaststellingen en aanbevelingen willen formuleren wat betreft de richting die de bestrijding van racisme en discriminatie in het Brussels gewest moet uitgaan.

Vaststellingen

Het Brussels gewest is steeds kosmopolitischer en huisvest bijna 180 verschillende nationaliteiten. Door zijn hoofdstedelijke functies is Brussel uitgegroeid tot een internationale wereldstad. Behalve de inwoners van de beide andere gewesten die er elke dag komen werken, ontvangt Brussel heel wat internationale kaderleden die de Europese instellingen en de zakencentra laten draaien, maar eveneens vele werknemers en werknemsters, met of zonder papieren, van alle uithoeken van de wereld om de functies van de stad, in de horeca, de bouw, de gezondheidszorg, de veiligheid, de schoonmaak van kantoren en woningen, enz. te verzekeren. Deze overvloed aan economische activiteiten creëert heel wat rijkdom die Brussel tot een van de rijkste steden van Europa maakt in termen van BBP per inwoner, maar eveneens tot het armste gewest van het land wat betreft het gemiddeld inkomen van zijn inwoners.

Een studie van de NBB¹ geeft een gedetailleerd overzicht van de specifieke kenmerken van Brussel als een gewest dat wijd openstaat voor immigratie : « De individuen afkomstig uit de immigratie vertegenwoordigen een groot aandeel van de Brusselse bevolking (71,8 %, waaronder 6 op 10 immigranten van de eerste generatie), groter dan in Wallonië (31,1 %, waaronder iets meer dan 5 op 10 immigranten van de eerste generatie) en Vlaanderen (22,1 %, waaronder 55 % immigranten van de eerste generatie). De bevolking van Brussel heeft bovendien vaak buiten-Europese roots, en dit is des te meer het geval voor de immigranten van de tweede generatie (72 % zijn van buiten-Europese oorsprong) ». Brussel telt bijgevolg bijna 28% « oorspronkelijke bewoners », terwijl het Belgisch gemiddelde 70% bedraagt. Dit wijst op de grote openheid van Brussel voor immigratie.

¹ *De economische impact van de immigratie in België* – NBB, samenvatting van de resultaten voorgesteld in het Economisch Tijdschrift, november 2020.

Zijn grote culturele diversiteit draagt bij tot zijn menselijke rijkdom maar ligt tevens aan de oorsprong van sociale spanningen tussen zijn verschillende componenten, waarvan racisme en discriminatie de gewelddadige uitdrukking vormen. Zo worden de gevolgen van het koloniale verleden ook vandaag nog als een bron van spanningen beschouwd. Ook de geschiedenis van de immigratie in België zal een grote impact in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben².

De sociaaleconomische monitoring van de FOD Werk en Unia³ wijst op het voortbestaan van hindernissen (stereotypen, vooroordelen, enz.) voor de sociaalprofessionele inschakeling van personen met een immigratieachtergrond. Dit wordt bevestigd door de studie van de NBB die aangeeft dat « ... *België tot de slechtste leerlingen van de EU behoort wat betreft de integratie van immigranten op de arbeidsmarkt. In 2019 was 61% aan het werk, d.i. bijna 12 procentpunten minder dan de oorspronkelijke bewoners* ». De cijfers van Eurostat zeggen hetzelfde, met een tewerkstellingsgraad van 54% voor de personen met een niet-Europese migratieachtergrond, terwijl het Europese gemiddelde 73,4% bedraagt en de Europese doelstellingen op dit vlak werden vastgesteld op 75%⁴.

Jean-Michel Lafleur en Abdeslam Marfouk hebben er in hun onderzoekswerk « *Pourquoi l'immigration*⁵ » op gewezen dat de meest gediscrimineerde personen afro-descendenten (21%) en mensen uit de Maghreb (25,5%) zijn. Het werkloosheidspercentage onder de immigranten bedraagt 17% tegen 6,8% voor niet-migranten. Unia geeft in zijn jaarverslag aan dat het in 2019 8.478 signalementen betreffende veronderstelde feiten van discriminatie ontving, waarvan 35,9% betrekking hadden op vermeende « raciale » criteria (vermeend « ras », huidskleur, nationaliteit, (joodse) afstamming of (nationale of etnische) oorsprong, voor een handicap (23,2%) en religieuze of filosofische overtuigingen (12,7%)⁶. Het komt trouwens niet zelden voor dat vormen van discriminatie samengaan.

² De immigratie van werknemers gaat in de migraties naar België vanaf het begin van de 20ste eeuw overheersen. België sluit vanaf 1946 een eerste overeenkomst met Italië. In de jaren 1960-70 zullen vervolgens verschillende bilaterale overeenkomsten worden ondertekend, en dit met name met Spanje, Griekenland, Marokko en Turkije, met als doel de aanwerving van buitenlandse werknemers te vergemakkelijken. Deze nieuwkomers vestigen zich al snel in de grote steden en met name te Brussel, in wijken met lage huurprijzen. De officiële stopzetting van de immigratie in 1974 en de uitbreiding van de sancties voor de werkgevers die nieuw ingeweken werknemers aanwerven, gaat gepaard met een beleid voor de regularisatie van de buitenlanders die op clandestiene wijze in België verblijven. Tijdens de jaren '80 brengt de industriële herstructurering vooral een beperking van het aantal minst geschoolde werkposten mee. Terzelfder tijd wordt een steeds restrictiever migratiebeleid gekenmerkt door de verwerping van de buitenlanders die eveneens tot uiting komt doorheen politieke discours voor de diskwalificatie van de migranten. Brussel zal evenwel een immigratiestad blijven. Het betreft immigraties van zeer uiteenlopende oorsprong, eerst uit de EU, maar ook vanuit Oost-Europa, het Midden-Oosten, Afrika, Amerika en Azië. Deze gebeuren voornamelijk onder de vorm van gezinshereniging maar ook omwille van studies, werk, of nog, door het onthaal van politieke vluchtelingen. Het steeds restrictiever beleid verwijst evenwel steeds meer buitenlanders naar de precariteit van de administratieve irregulariteit, zonder verblijfstitel. Cf. CIRE, "Histoire de l'immigration en Belgique au regard des politiques menées", <https://www.vivrebelgique.be/11-vivre-ensemble/histoire-de-l-immigration-en-belgique-au-regard-des-politiques-menees>.

³ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, UNIA ; « *Sociaal-economische monitoring 2019 : Arbeidsmarkt en Origine* », Brussel, maart 2020

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190529-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2F>

⁵ J-M Lafleur, A. Marfouk, , « *Pourquoi l'immigration? 21 questions que se posent les Belges sur les migrations internationales au 21e siècle* », 2017.

⁶ <https://www.unia.be/fr/articles/le-nombre-de-signalements-de-discrimination-augmente-de-plus-de-13>

Volgens dezelfde auteurs blijkt dat « 37% van de Brusselaars de asielaanvragers (m/v) als gevaarlijk beschouwen en menen dat immigranten slecht geïntegreerd zijn, terwijl een op twee Belgen van oordeel is dat zij niet tot het BBP bijdragen ». Daarbij komt dat 6 (Brussel) tot 7 Belgen op 10 denken dat zij tot de criminaliteit op « ons grondgebied » bijdragen.

Tot slot is het zo dat vormen van discriminatie de neiging hebben om samen te gaan, om te cumuleren. Een rechtbank in Antwerpen⁷ heeft onlangs nog een onderneming veroordeeld tot de betaling van verschillende schadeloosstellingen voor gekruiste feiten van drie gevallen van discriminatie bij aanwerving (een op basis van het geslacht en een dubbel geval van discriminatie op basis van de handicap).

Wetgeving

Brupartners herhaalt voor zover nodig dat de Belgische wet bepaalde handelingen ingegeven door racisme bestraft en elke vorm van discriminatie verbiedt, krachtens teksten aangenomen op het niveau van de Gemeenschappen en de Gewesten, evenals op het federale, Europese en internationale vlak.

Op internationaal en Europees vlak :

1. Het Internationaal Verdrag van de Verenigde Naties van 4 januari 1969 inzake de uitbanning van elke vorm van rassendiscriminatie (omgezet in het Belgisch recht in 1981);
2. Het Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden van 4 november 1950 (bekrachtigd door België op 14 juni 1955), artikel 14;
3. Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000;
4. De richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (omgezet in de Belgische wetgeving door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie);
5. Het Kaderbesluit 2008/913/JBZ van de Raad van 28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht.

Op federaal vlak :

1. De Belgische Grondwet van 1831, en meer bepaald artikel 10 dat stelt dat « alle Belgen gelijk zijn voor de wet » ; men dient op te merken dat er soms feiten van discriminatie worden vastgesteld in verband met de uitoefening van de constitutionele vrijheden en met name wat betreft de vrijheid van eredienst en de vrijheid van meningsuiting die gewaarborgd zijn door artikel 19.
2. Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

Deze wet creëert een algemeen kader ter bestrijding van discriminatie op basis van de nationaliteit, een vermeend « ras », de huidskleur, de afstamming of de nationale of etnische oorsprong;

De strafwetgeving van 30 juli 1981, die ertoe strekt om bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden te bestraffen, werd gewijzigd door de wetgeving van 10 mei 2007 teneinde de doeltreffendheid

⁷ <https://www.unia.be/fr/articles/un-jugement-remarquable-dans-une-affaire-de-discrimination-multiple>.

ervan te verbeteren. Rechtstreekse, onrechtstreekse discriminatie, het bevel om te discrimineren en pesterijen zijn verboden. Elke afwijkende behandeling, met name in het kader van de arbeidsrelaties in de brede zin (toegang tot werk, arbeidsvoorwaarden, het verbreken van arbeidsrelaties) op basis van de nationaliteit, het vermeende “ras”, de huidskleur, de afstamming, de nationale of etnische oorsprong kan burgerlijke en strafrechtelijk door de wet tegen racisme en xenofobie worden vervolgd en bestraft.

Deze wetgeving werd aangevuld door de 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 nationaalsocialistische regime is gepleegd (uitbreiding van de wet van 30/07/1981).

3. Wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

De anti-discriminatiewetgeving van 10 mei 2007, die rechtstreekse, onrechtstreekse discriminatie, het bevel om te discrimineren, en pesterijen verbiedt, bestaat uit verschillende wetten :

- **De wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie** in verband met de beschermde criteria van leeftijd, seksuele voorkeur, burgerlijke staat, geboorte, rijkdom, religieuze of filosofische overtuiging, de politieke overtuiging, de taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysiek of genetisch kenmerk, de sociale oorsprong;
- **De wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen** die een algemeen kader opricht voor de bestrijding van discriminatie op basis van het geslacht, in verband met de criteria van het zwangerschap, de bevalling, het moederschap, het vaderschap, het co-moederschap, de borstvoeding, de adoptie en de medisch geassisteerde voortplanting, de genderidentiteit, de genderexpressie, de geslachtswijziging (de oorspronkelijke lijst van criteria werd aangevuld door de wet van 4 februari 2020);
- **De wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden** die tot voorwerp heeft om een algemeen kader te creëren ter bestrijding van elke discriminatie op grond van de nationaliteit, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afstamming of de nationale of etnische oorsprong.

Deze wetgeving voorziet burgerlijke bepalingen ter bescherming van de werknemers tegen discriminatie. Een burgerlijke procedure laat toe om een vordering tot staking in te stellen teneinde de discriminatie snel te laten stopzetten. De wet voorziet tevens een procedure voor de bescherming van de werknemer die klacht indient (klacht, gerechtelijke procedure, tussenkomst van de diensten van het toezicht op de sociale wetten) en van de getuigen. Deze wet voorziet bovendien een verdeling van de bewijslast indien het slachtoffer feiten inroept die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie laten vermoeden. De wetgeving voorziet eveneens strafrechtelijke sancties indien men de intentie van de auteur omwille van haat tegen een beschermd criterium kan aantonen, wanneer de auteur de intentie heeft om aan te zetten tot geweld, segregatie of discriminatie ten aanzien van de criteria beschermd door de wet, of wanneer er sprake is van intentionele “rassendiscriminatie” of wanneer het een geval van discriminatie door een ambtenaar betreft.

De wetgeving maakt een onderscheid tussen enerzijds discriminatie die geen intentionaliteit vereist en zonder deze intentionaliteit burgerlijk veroordeelbaar is, en anderzijds haatmisdaden die bewijzen van deze intentie vereisen en strafrechtelijk veroordeelbaar zijn.

Op gewestelijk en communautair vlak

1. Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling - (bijgewerkt op 11 juni 2019);
2. Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
3. Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijke-kansentest;
4. Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie;
5. Decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling;
6. Decreet van de Franse Gemeenschap van 5 december 2013 houdende wijziging van het decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie;
7. Decreet van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijke-kansen- en gelijke-behandelingsbeleid.

Op het niveau van de ondernemingen doorheen het sociaal overleg

1. De collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 art. 2bis en nr. 95 van 10/10/2008 van de Nationale Arbeidsraad over de gelijkheid van behandeling in alle fasen van de werkrelatie.

Brupartners is van oordeel dat men erover moet waken dat dit wetgevend kader terdege wordt toegepast en dat het terzelfder tijd aan een analyse moet worden onderworpen om de elementen te bepalen die kunnen ontbreken in termen van bestrijding van racisme, evenals de discriminatie die eruit voortvloeit.

Advies

1. Noties, begrippen en valkuilen van de racismebestrijding

Verschillende noties en begrippen inzake racisme maken nog steeds niet het voorwerp van een consensus uit en vormen het voorwerp van standpunten die verdelen. Hierbij dient met name gedacht aan de begrippen van « ras », racisme, racialisering – of nog - intersectionaliteit. De bestrijding van racisme vertoont bovendien een reeks valkuilen waarmee we in het kader van ons denkproces rekening moeten houden (overculturalisering, overeenkomst van de slachtoffers, neutraliteit/secularisme, kloof tussen bewegingen/universalisme, enz.).

Brupartners is de mening toegedaan dat het belangrijk is om in een eerste fase tot een gemeenschappelijke visie over deze onderwerpen te komen, om vervolgens op deze basis actieplannen voor te stellen.

1.1 Noties en begrippen die gevoelig liggen

- « Ras »

Talrijke wetenschappelijke studies op basis van de genetica hebben aangetoond dat het begrip van « ras » niet relevant is om de verschillende geografische subgroepen van het menselijk ras te karakteriseren. Immers, de genetische diversiteit binnen een zelfde bevolking is heel wat groter dan tussen verschillende groepen. In werkelijkheid behoren alle menselijke wezens tot dezelfde soort : de homo sapiens. “Mensenrassen” bestaan niet. Alle wetenschappelijke studies tonen dit aan. De vermeende “rassen” zijn niets anders dan een sociale en maatschappelijke constructie voor een hiërarchisering van de menselijke groepen. Het gebruik van het begrip « ras » voor descriptieve doeleinden bezit een reële macht : het produceert of creëert wat het benoemt (of reproduceert het). **Brupartners** vindt dat het gebruik van het begrip « ras » - zonder toevoeging van het woord « vermeend » of van aanhalingstekens – erop neerkomt dat men het idee van raciale identiteiten creëert of het idee versterkt van een evidente raciale perceptie voor de sociale fenomenen waarop het woord wordt toegepast⁸.

- Racisme

Racisme is een ideologie die overgaat tot een categorisering en een hiërarchisering van de mensheid in kunstmatige afzonderlijke soorten, wat toelaat om de onderdrukking, de uitbuiting of de uitsluiting van personen te rechtvaardigen op basis van hun reël of vermeend toebehoren tot een bepaalde groep. De racistische theorieën, die dateren van de mondiale verspreiding van het kapitalistisch systeem sinds de XVIde eeuw en die wetenschappelijke allures hebben aangenomen, leiden de aandacht van sociale vraagstukken (van ongelijkheden) af door een identiteitsgebonden uitleg en antwoorden op de maatschappelijke problemen te verstrekken.

Men moet rekening houden met het feit dat racisme verschillende dimensies omvat : institutioneel (men spreekt soms van staatsracisme), cultureel en met een historische verankering. Zo baseerde het koloniaal verleden van België zich op een multidimensioneel racisme.

De Belgische wetgeving bevat geen formele definitie van racisme. Men vindt er evenwel het begrip van « rassendiscriminatie » in terug dat wordt opgevat als een ongelijke behandeling, een opmerking of gewelddaad begaan met het oogmerk een persoon te kleineren op grond van zogenaamde “raciale” criteria : nationaliteit, huidskleur, afkomst, nationale of etnische oorsprong⁹.

- Racialisering

Racialisering of racisering is het proces waardoor het « ras » en, meer in het algemeen, de verschillen en de kwesties van de verschillen, sociaal als relevant worden gezien om te begrijpen, te handelen of te reageren als actor¹⁰. Vandaag wordt de term « geraciseerd » eveneens vaak gebruikt om zich in de plaats te stellen van andere woorden die personen of groepen van personen aanduiden in functie van

⁸ Pierre-André TAGUIEFF, « Racialisation et racisation », « Dictionnaire historique et critique du racisme », Quadrige, PUF, mei 2013, p.1494, aangehaald in het artikel van « CEPAG Bruxelles », « CCB », « *Racisme, au cœur des luttes syndicales (3/3), les fonctions sociales du racisme.* », Brussel, 2016.

⁹ Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

¹⁰ « Collectif Manouchian », Saïd Bouamama (Dir.), Jessy Cormont, Yvon Fotia, « Race, Dictionnaire des dominations, de sexe, de race, de classe », Editions Syllepse, Parijs, 2012, p. 301 en p. 302., aangehaald in het artikel van « CEPAG Bruxelles », « CCB », « *Racisme, au cœur des luttes syndicales (2/3), les moteurs psychologiques et sociaux du racisme.* », Brussel, 2016.

hun huidskleur of oorsprong. Het woord « geraciseerd » verwijst tevens naar de racistische blik op deze groepen of personen. Zo verwijst een geraciseerd persoon naar « *niet blanke personen (m/v) waaraan op basis van een negatieve racialisering een reëel of verondersteld toebehoren wordt toebedeeld, een proces van verwijzing door de dominerende – in dit geval blanke – groep die als de norm wordt beschouwd* »¹¹. Over deze notie van geraciseerd persoon bestaat discussie.

- Intersectionaliteit

Intersectionaliteit kan worden opgevat als een nieuw analyserooster dat toelaat om op de gekruiste of gecumuleerde effecten van verschillende discriminatiecriteria te wijzen. Indien vormen van discriminatie samengaan, welnu dan vergroten zij de ongelijkheden. Deze gekruiste criteria treden gelijktijdig en op verweven wijze op, meer bepaald in het leven van bepaalde kansarme bevolkingsgroepen.

De overschrijving in het recht en in beleidsmaatregelen roept evenwel een reeks vragen op. Ook moet de doeltreffendheid van deze benadering vanuit wetenschappelijk oogpunt nog worden aangetoond.

1.2 De valkuilen van de racismebestrijding

Het belangrijkste risico voor de bestrijding van racisme is de **overculturalisering van de uitdagingen**. Racisme is zowel een kwestie van ongelijkheden als een kwestie van identiteiten. Het gaat erom, tussen beide aspecten een evenwicht te behouden.

Niet alle groepen maken in dezelfde mate het voorwerp van racisme uit. De racismedynamiek, die de joden, de afro-descendenten, de moslims of de Roma treft, kan verschillen. In dit opzicht kan evenwel geen sprake zijn van een **hiërarchisering**. Men kan het lijden niet becijferen. De strijd tegen racisme moet transversaal zijn of kan zelf discriminerend worden.

Het verbod op discriminatie en de deconstructie van de – reële of vermeende - vooroordelen, die ten onrechte personen in functie van hun overtuigingen of religie treffen, mogen niet worden verward met de kritische verhouding tot de godsdiensten en de politieke benadering van de vraagstukken i.v.m. het secularisme van de Staat en het statuut van de erediensten in de samenleving. De oplossing ervan via democratische weg behoort strikt genomen niet tot het proces van de strijd tegen racisme en discriminatie. Hierover dient gedebatteerd en de standpunten moeten nader tot elkaar worden gebracht.

De heractivering van de kloof tussen antifascisten en antikolonialisten, tussen antiracisten, die zich differentiaalisten en universalisten noemen, verdeelt mogelijk ook de antiracismebeweging. Het antiracismeveld is verdeeld tussen verschillende polen. Dit is problematisch voor een universele visie van het sociale vraagstuk die pleit voor gelijke rechten voor alle mensen. Nogmaals, de strijd tegen racisme moet universeel zijn of kan zelf discriminerend worden.

2. Actiepistes met het oog op de Conferentie tegen racisme

Brupartners heeft actiepistes en transversale aanbevelingen bepaald die elk verband houden met de thema's die in het kader van de conferentie zullen worden behandeld.

¹¹ Memorandum van de Coalitie Napar, p. 69.

2.1 Actiepistes van algemene aard

1. Vraag aan de gewestregering om de federale regering ertoe aan te zetten om de wet tegen racisme en xenofobie van 1981 te herzien opdat deze verder zou gaan in de racismebestrijding. Deze wet heeft in haar huidige versie geen toereikende impact. De wet zou eveneens op racistische uitlatingen van toepassing moeten zijn, en niet enkel op het aanzetten tot rassenhaat.
2. Aannemen van een kaderordonnantie “anti-discriminatie” die van toepassing is op alle bevoegdheidsdomeinen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, evenals op hun wisselwerking, en alle criteria dekt die zouden moeten worden beschermd.
3. Onderscheid tussen « racisme » en « discriminatie », waarbij het eerste verwijst naar een hiërarchisering van de zogenaamde « rassen » waarvan de gewone uitdrukking laakbaar is, terwijl het tweede begrip betrekking heeft op ongerechtvaardigde ongelijke behandelingen.
4. Bestendiging van de conferentie, bijvoorbeeld onder de vorm van een jaarlijks forum met alle actoren van de bestrijding van racisme en discriminatie, evenals met de personen die het slachtoffer ervan zijn, teneinde hen toe te laten om zich hierover uit te spreken.
5. Waarborgen van de eerbied voor de fundamentele vrijheden : de vrijheid om zich in het land en het gewest te verplaatsen, het recht op vrijheid en veiligheid en het verbod van elke vorm van discriminatie.
6. Werken aan een betere relatie tussen de politiediensten en de Brusselaars.
7. Een benadering die rekening houdt met het feit dat vormen van discriminatie een gekruist fenomeen zijn en vaak samengaan.
8. Evaluatie van de gelijke-kansentest en de eventuele versterking ervan.

2.2 Preventie, sensibilisering, sociale media, deontologie

9. Bevoorrechten van een preventieve boven een repressieve benadering.
10. Investeren in kwaliteitsvol onderwijs (meer leerkrachten en minder leerlingen per klas) dat voor iedereen gratis is.
11. Antiracisme-educatie tijdens het hele leven (vanaf het schoolplichtonderwijs).
12. Informatie, sensibilisering en vorming (de werkgevers, de werknemers, de zelfstandigen, het brede publiek) over de wettelijke instrumenten inzake preventie en bestrijding van het bestaande racisme (wetgeving tegen racisme, discriminatie, pesterijen).
13. Bijzondere aandacht voor de slachtoffers van racisme en discriminatie (steun- en hulpcampagnes, campagne ter sensibilisering voor de signalatiepunten, zoals Unia, het IGVM, Actiris, de vakbonds- en werkgeversorganisaties, enz.)
14. Bevordering van de instrumenten ter bestrijding van racisme en discriminatie (thematische diversiteitsplannen, enz.).

2.3 Economie, werkgelegenheid en openbaar ambt

15. Bevoorrechten van het overleg met de sociale gesprekspartners.
16. Inzet van nieuwe instrumenten ter bestrijding van discriminatie inzake werk en versterking van de menselijke middelen.
17. Begeleiding van de werkgevers bij het opzetten van een diversiteitsbeleid.
18. Begeleiding van de werkgevers bij het opzetten van positieve acties.
19. Bevordering van het delen en verspreiden van goede praktijken tussen de werkgevers.

20. Bevordering van onderwijs en opleiding als instrumenten die toelaten om met de discriminatie in verband met oorsprong op de arbeidsmarkt komaf te maken. Bepaalde sectoren hebben opgemerkt dat de vooroordelen inzake « ras » de neiging hebben om te verminderen en zelfs te verdwijnen vanaf een bepaald bekwaamheidsniveau. Dit is met name het geval voor de vrije beroepen
21. Bevordering van het ondernemerschap als middel om toegang tot de arbeidsmarkt te krijgen voor de mannen en vrouwen afkomstig uit de immigratie, met bijzondere aandacht voor de digitale en networkingbekwaamheden.
22. Ondersteuning van de projecten en initiatieven ter bevordering van een grotere diversiteit op de arbeidsmarkt te Brussel.
23. Pragmatische aanpak in de gepaste overlegorganen van de vraagstukken die zich kunnen stellen in verband met de religieuze overtuigingen in de ondernemingen, met het oog op een gelijkheid van behandeling op de werkvloer en om gezamenlijke winsten voor een zo groot mogelijk aantal personen te verwezenlijken.
24. Vergemakkelijken en versterken van de systemen voor de equivalentie van diploma's en de erkenning van competenties.
25. Erover waken dat de sociale Staat van overheidsdiensten de controle herwint en in staat is om aan iedereen dezelfde mogelijkheden te bieden voor hun beroepsintegratie, al naargelang hun noden (met name via een herinvestering door de overheid in onderwijs, sociale huisvesting en gezondheid). De Staat moet zich hoe dan ook blijven inzetten voor de bescherming van deze grondrechten.

2.4 Huisvesting

26. Inzet van de (nieuwe) instrumenten ter bestrijding van discriminatie op het vlak van huisvesting (de situatietests) door de ondersteuning ervan met financiële en menselijke middelen.
27. Sensibilisering, vorming en mobilisatie van de huisvestingsactoren.
28. Opzetten van een centraal fonds voor huurwaarborgen (cf. UNIA).
29. Harmonisatie van de huisvesting met de andere functies van de stad : mixiteit van de stad en strijd tegen gentrificatie (vorming van getto's).

2.5 Mobiliteit, stedenbouw en ruimtelijke ordening

30. Ondersteuning en stimulering van de duurzame inrichting van uitrustingen en animatie in de openbare ruimten van wijken met een hoge bevolkingsdichtheid.
31. Opzetten van mechanismen voor de raadpleging van de begunstigden in aanlegplannen en – projecten.
32. Bevordering van de sociale mixiteit in de verschillende wijken van het gewest en van de ruimtelijke mobiliteit van kwetsbare personen.
33. Waken over een toereikend aanbod van maatschappelijke diensten aan de bevolking in elke zone van het Gewest, rekening houdend met de bevolkingsdichtheid.

2.6 Sociale aangelegenheden, gezondheid en toegang tot diensten

34. Waarborgen van een toegang tot zorg door een financiële toegankelijkheid voor de gebruikers, en programmatie op middellange en lange termijn van de diensten voor bijstand aan personen en voor zorg.
35. Waarborgen van sociale diensten van dezelfde kwaliteit voor alle bevolkingslagen.

36. Werken aan het vraagstuk van de niet-opname van sociale rechten.
37. Bevordering van een inclusief beleid voor toegang tot zorg door de aanpassing van het dienstenaanbod aan alle bevolkingslagen.
38. Bestrijding van de discriminatie ondergaan door de werknemers van de sector van de sociale bijstand en de zorg (bijv. discriminerende vragen vanwege de begunstigden).
39. Herwaardering van de sectoren van de sociale bijstand en van de gezondheidszorg door een herfinanciering van de sector en een bestendiging van de structurele toelagen.
40. Versterking van de initiële en voortgezette opleiding van de werknemers (m/v) en van de brugopleidingen om de beroepstrajecten te ondersteunen.

2.7 Statistieken, gegevens, studies en objectivering van de vaststellingen

41. Eerbied voor de privésfeer (Algemene Verordening op de Gegevensbescherming).
42. Ontwikkeling van een gekruiste logica bij de inzameling van de gegevens (oorsprong, geslacht, enz.) met naleving van de reglementering op de privésfeer.
43. Analyse van de situatie van de ondernemingen per activiteitsector : ethnostratificatie inzake werk (organisationeel) en in de sectoren¹².
44. Opmaak van een specifieke toestandbeschrijving voor elke tewerkstellingssector, met name voor de zogenaamde precaire sectoren met een sterke aanwezigheid van personen van buitenlandse oorsprong.
45. Evaluatie van de gelijke-kansentest en zo nodig de versterking ervan.
46. Oplijsting van de sensibiliseringscampagnes, het gevoerde beleid, de verleende toelagen, enz.



¹² Zie FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, UNIA “*Sociaaleconomische monitoring 2019 : arbeidsmarkt en origine*”, Brussel, maart 2020.