

Elf voorstellen voor een interfederaal actieplan tegen racisme

In 2001 engageerde België zich in Durban om een nationaal actieplan tegen racisme uit te werken. In februari 2016 herinnerde de Universal Periodic Review België aan haar belofte. Daarom is het noodzakelijk om binnen korte termijn een interfederaal actieplan tegen alle vormen van racisme samen te stellen.

De ondertekenaars van dit dossier hebben hun krachten verenigd in de *Coalitie voor een interfederaal actieplan tegen racisme*¹, om 11 actievoorstellen te formuleren, die in het actieplan opgenomen kunnen worden. Deze acties betreffen de voornaamste samenlevingsdomeinen (arbeidsmarkt, huisvestingsmarkt, onderwijs, politie...).

Andere Europese landen, zoals Frankrijk, Nederland, Ierland en Duitsland, hebben reeds nationale actieplannen tegen racisme ontwikkeld. Verschillende landen zijn zelfs aan hun tweede plan toe. In België zijn er reeds actieplannen geweest tegen homofobie en transfoobie geweld en een nationaal actieplan tegen armoede. Hoewel deze plannen voor verbetering vatbaar zijn, zijn ze op meerdere vlakken een inspiratiebron voor het Belgisch actieplan tegen racisme. De evaluatie van deze plannen heeft aangetoond dat – met oog op het behalen van tastbare resultaten – een goed actieplan onder andere rekening houdt met volgende aandachtspunten:

- Het plan voorziet een **tijdschema** voor zijn uitvoering, met **concrete streefdoelen** en **meetbare slaagcriteria** voor elke actie.
- Voor elke actie voorziet het plan de **nodige middelen** en wordt een **trekker** aangewezen die verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan.

Dit zijn de voorstellen die we voorleggen als basis voor het eerste interfederaal actieplan racisme:

1. Waken over de systematische betrekking van relevante actoren.
2. Aandacht hebben voor intersectionaliteit en specifieke vormen van racisme.
3. Inbreuken op de antidiscriminatie wetten beter gerechtelijk opvolgen.
4. Een inclusief neutraliteitsbeleid voeren, in plaats van beperkingen op het dragen van tekens van (vermoedelijk) levensbeschouwelijke toebehoren.
5. Een duurzaam subsidiebeleid voeren voor antiracistische organisaties.
6. Racisme in België via monitoring en onderzoek beter in kaart brengen.
7. Positieve acties voeren.
8. Antidiscriminatieplannen voor de federale en lokale politie invoeren.
9. Het juridische apparaat diversifiëren.
10. Een antidiscriminatie toets voorzien voor elke nieuwe Belgische wet.
11. Racistische cyberhate aanpakken.

¹ De *Coalitie voor een interfederaal actieplan tegen racisme* bestaat uit volgende organisaties: ACLI Vlaanderen vzw, ACOD cultuur, ACV-CSC, AIF+ vzw, Asbl Objectif - mouvement pour l'égalité des droits, Asbl Union, Balkan LGBTQIA+, Bamko asbl, BePax, BOEH!, Bruxelles Panthères, CBAI asbl, Collectif Contre l'Islamophobie, Een Andere Joodse Stem, ella vzw | Kenniscentrum gender en etniciteit, ENAR Europe, ENAR Belgium, Federatie van Marokkaanse Verenigingen, FENIKS vzw, Furia, Hand in Hand tegen racisme vzw, Hand-in-Hand Gent, Hart boven Hard, Internationaal Comité vzw, Job@Ubuntu, Karamah EU, Kif Kif vzw, Le Collectif Mémoire Coloniale de Lutte contre les Discriminations, Le Monde des Possibles – Liège, Liga voor Mensenrechten, Ligue des droits de l'Homme, Merhaba vzw, Minderhedenforum, MRAX, Mwindia Kitoko, Netwerk tegen Armoede, ORBIT vzw, Platform Allochtone Jeugdwerkingen, RainbowHouse, Réseau de Soutien aux Victimes Brésiliennes de la Violence Domestique, RIMO Limburg vzw, RoSa vzw, Samenlevingsopbouw sector, School zonder Racisme vzw, SHARE (Forum des Migrants), Tayush, Union des Progressistes Juifs de Belgique, Vie féminine, VZW Jakoeboe - Welzijnsschakel Vluchtelingen Oostende, Welzijnszorg.

A. Transversale acties voor alle overheden (federale regering, regio's, gemeenschappen, gemeenten)

1. Waken over de systematische betrekking van relevante actoren.

De verschillende regeringen betrekken alle relevante actoren systematisch bij de uitwerking, de uitvoering en de evaluatie van het interfederaal actieplan tegen racisme.

- Dit document is geen samenvatting van de voorstellen van de ondertekenende organisaties en vervangt de nodige consultatie en participatie van de vernoemde actoren niet.
- Het is van belang een breed draagvlak te creëren voor het interfederaal actieplan en de ervaringsdeskundigheid en expertise van antiracistische middenveldorganisaties volop te benutten. Daarom pleiten wij ervoor om vanaf het eerste plan te kiezen voor het samenstellen van een **stuurgroep** met de stakeholders en relevante actoren uit de verschillende relevante bevoegdheidsniveaus. Deze stuurgroep staat mee in voor de inhoud van het eerste plan, maar waakt ook over de uitvoering en doet aanbevelingen voor bijsturing en een volgend plan. De actoren die bij de stuurgroep betrokken worden, zijn onder meer: de overheden, de sociale partners, maatschappelijke instellingen, het onderwijs en het betrokken middenveld.
- **Ook voor andere thema's** die met racisme te maken hebben – bijvoorbeeld de oprichting van een mensenrechteninstituut en de evaluatie van de antidiscriminatiewet en antiracismewet – is het belangrijk om de vernoemde actoren regelmatig te consulteren.

2. Aandacht hebben voor intersectionaliteit en specifieke vormen van racisme.

Bij alle acties van het actieplan is er aandacht voor intersectionaliteit en specifieke vormen van racisme waar bepaalde groepen mee geconfronteerd worden.

- In België zijn verschillende groepen slachtoffers van racisme: Roma, joden, moslims, sikhs, mensen met een zwarte huidskleur, asielzoekers, vluchtelingen, mensen met een migratiegeschiedenis van de eerste, tweede, derde... generatie, mensen zonder wettig verblijf, enz. Waar verschillende groepen soortgelijke racistische ervaringen hebben, dient een generieke aanpak zich aan.
- Tegelijk kent **elke vorm van racisme zijn specificiteit**: mensen met een zwarte huidskleur worden niet met dezelfde vooroordelen geconfronteerd als Roma; joden ervaren racisme in andere beleidsdomeinen dan sikhs, enz. Een concrete aanpak van racisme houdt rekening met deze verschillen.
- De wet definieert 19 discriminatiegronden. **Sommige mensen worden op basis van verschillende discriminatiegronden tegelijk gediscrimineerd**. Dit is bijvoorbeeld het geval voor alleenstaande moeders van Turkse origine, holebi's met een migratieachtergrond, een Somalische tiener met een hoofddoek of vijftigplussers met een zwarte huidskleur. Alle acties van het actieplan moeten daarom oog hebben voor **meervoudige discriminatie**. De wetgeving en het institutioneel kader moeten hierop worden afgestemd (zie actie nr. 3).

3. Inbreuken op de antidiscriminatiewetten beter gerechtelijk opvolgen.

De regeringen werken regelgevende kaders uit zodat alle overheidsinspecties proactieve en reactieve praktijktesten en mystery shopping (mystery calling en mystery visit) kunnen uitvoeren om racistische discriminatie op de arbeidsmarkt en de private huurmarkt terug te dringen. Daarnaast moeten ook de sancties effectiever en afschrikwekkender worden en dient de rechtstoegang te verbeteren.

- Recent voerde de federale overheid de mogelijkheid van mystery shopping in voor Toezicht Sociale Wetten om antidiscriminatie op de arbeidsmarkt te handhaven. Ook de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voerde de mogelijkheid van praktijktesten in voor de regionale inspectie tewerkstelling. Deze nieuwe tools blijven echter reactief van aard en kunnen maar worden ingezet na een klacht of melding, na een objectieve aanwijzing en/of na bewijs uit datamining (kruising van overheidsdatabanken). Bovendien zijn er nog bijkomende beperkingen: federaal mag het instrument slechts in laatste instantie worden ingezet én na goedkeuring van de arbeidsauditeur. Geen enkele inspectiedienst mag derden inschakelen. Daardoor kan enkel de eerste fase van het selectieproces gecontroleerd worden. Dat stelt bijvoorbeeld problemen voor het aanwervingsproces bij overheidsdiensten, terwijl zij als prioritair werden bestempeld in de federale resolutie van 12 juli 2015.
- **Alle overheidsinspecties en handhavingdiensten op alle bestuursniveaus** moeten de bevoegdheid krijgen om non-discriminatie te handhaven via **proactieve praktijktesten en mystery shopping**.
- Dat wil zeggen dat inspecteurs **ambtshalve** dit onderzoeksinstrument kunnen inzetten op basis van
 - hun eigen risicoanalyse;
 - academisch onderzoek;
 - falende of ontbrekende zelfregulering;
 - meldingen of klachten van slachtoffers en getuigen;
 - de socio-economische monitoring van het personeelsbestand van een economische sector;
 - andere datamining.
- Waar nodig omwille van capaciteitsproblemen, een te weinig divers inspectiekorps of complexe fenomenen, moeten inspecteurs **hiervoor derden kunnen inschakelen**. Ze blijven echter opdrachtgever en eindverantwoordelijke omdat ze het best geplaatst zijn om een neutrale uitvoering te garanderen.
- Praktijktesten en mystery shopping kunnen ook ingevoerd worden voor de handhaving van non-discriminatie op de private huurmarkt (zowel immokantoren als private eigenaars), op het aanbestedings- en subsidiebeleid van de overheden, de toegang tot kinderopvang, onderwijs, goederen en diensten, publieke dienstverlening, kredietverstrekking en verzekeringsproducten, culturele en sportevents,
- Het tussentijdse evaluatieverslag van de antidiscriminatiewetten legde al verschillende pijnpunten van de bestaande wetten bloot. Zonder de eindevaluatie van de wetten af te wachten, dienen de wetten nu reeds coherenter, slagkrachtiger en afdwingbaarder gemaakt zodat racisme en discriminatie niet ongestraft blijft:
 - Naast de uitbreiding van de bevoegdheden van inspectiediensten moet een **duidelijk minimaal juridisch kader voor praktijktesten** gescheppt worden, zodat deze ook door derden kunnen worden gebruikt: slachtoffers en de instanties die hen bijstaan, organisaties met als missie de strijd tegen discriminatie, academici.
 - Volgens de Europese Unie moeten sancties adequaat, proportioneel en effectief zijn. Vandaag zijn ze weinig afschrikkend en bijgevolg ontoereikend. De **huidige sancties moeten omhoog**. Daarnaast moet er worden ingezet op administratieve of fiscale sancties. Zeker voor hatespeech of verenigingsmisdrijven door personen in gezagsfuncties is strafverzwaring en de mogelijkheid tot ontzetting uit politieke rechten noodzakelijk.
 - Om meervoudige discriminatie aan te pakken, dienen alle discriminatiegronden gelijkgesteld te worden. Dit vergt een (her)penalisering van alle discriminatieovertredingen. Daarnaast moeten

persmisdrijven gecorrectionaliseerd worden – ongeacht de discriminatiegrond – opdat ze niet ongestraft zouden blijven.

- De rechtstoegang blijft een obstakel voor vele slachtoffers van discriminatie. De toegang tot pro deo rechtsbijstand wordt verbeterd.
- De verdere evaluatie van de antidiscriminatiewetten wordt aangegrepen om ook volgende aspecten van de **effectiviteit van de antidiscriminatiewetten** te onderzoeken:
 - De hoge seponeringsgraad van klachten van racisme.
 - De impact en opportuniteit van buitengerechtelijke behandelingen van racistische klachten.

4. Een inclusief neutraliteitsbeleid voeren, in plaats van beperkingen op het dragen van tekens van (vermoedelijk) levensbeschouwelijke toebehoren.

Alle overheden (federale staat, regio's, gemeenschappen en lokale besturen) hanteren een inclusieve neutraliteit als uitgangspunt bij overheidsdiensten en stimuleren de privésector en het onderwijs om dit ook te doen.

- Overheden moeten de neutraliteit en kwaliteit van dienstverlening garanderen ten aanzien van alle burgers en inwoners. Neutraliteit, non-discriminatie en onpartijdigheid is een wezenlijke beroepsvereiste voor ambtenaren die in contact komen met inwoners en burgers.
- Een **inclusief neutraliteitsbeleid** houdt rekening met het feit dat ambtenaren zonder politieke, filosofische en levensbeschouwelijke overtuigingen niet bestaan. Niet uiterlijkheden, maar attitudes en competenties zijn doorslaggevend om de dienstverlening al dan niet op een onpartijdige, gelijkwaardige manier te verlenen.
- Inclusieve neutraliteit houdt in dat het recht op godsdienstvrijheid voor alle werknemers – inclusief werknemers die in contact staan met klanten – gegarandeerd wordt. Ambtenaren mogen religieuze of levensbeschouwelijke tekens dragen wanneer zij in functie zijn, zoals in Groot-Brittannië het geval is ; tegelijk wordt van de ambtenaren verwacht dat ze elke collega of burger op een gelijkwaardige manier behandelen, onafhankelijk van hun (eigen) religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging.
- In de private sector is mystery shopping en calling om de klantvriendelijkheid, neutraliteit en kwaliteit van dienstverlening te meten, al jaren ingeburgerd, zowel voor de organisatie als geheel als ten aanzien van werknemers. Overheden dienen van deze technieken gebruik te maken om de neutraliteit van hun dienstverlening te monitoren. Deze informatie kan worden gebruikt om het eigen personeel bij te scholen maar ook om eventuele tuchtsancties te treffen bij overtredingen. Er bestaan dus middelen die passender zijn om het hoger beschreven doel te bereiken zonder dat ze een inperking moeten inhouden van grondwettelijke vrijheden. Overheden dienen op deze middelen in te zetten.
- Indien voor bepaalde functies of diensten toch een beperking werd of wordt ingevoerd op het dragen van religieuze of levensbeschouwelijke tekens, dient een onafhankelijke instantie deze aan een **antidiscriminatietoets** te onderwerpen. Deze antidiscriminatietoets gaat na of de maatregel redelijk, proportioneel en noodzakelijk is om een legitiem doel te bereiken.
- De overheden dienen rekening te houden met hun voorbeeldfunctie. We vragen daarom een **evaluatie, door een onafhankelijke instantie, van bestaande neutraliteitsclausules** in de arbeidsreglementen van de openbare diensten.

- De verschillende ministers stimuleren de profit, social profit en non-profit sectoren, inclusief het onderwijs (secundaire scholen, hogescholen en universiteiten), om met betrekking tot levensbeschouwelijke en religieuze tekens inclusief te werk te gaan.
- Gedurende verschillende rechtszittingen hebben magistraten mensen verplicht om zichtbare tekens van levensbeschouwelijk toebehoren af te zetten, verwijzend naar artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek. In de context waarin het werd goedgekeurd (1876), beoogde het artikel om zich ervan te verzekeren dat het publiek de rechtbank zou respecteren. Vandaag kunnen magistraten bezwaarlijk op dit artikel steunen om het dragen van religieuze tekens te verbieden gedurende rechtszittingen. Dit verbod leidt tot een indirecte discriminatie van mensen die zichtbare tekens van religieus toebehoren dragen en verdraait de intentie van de wetgever en de geest van artikel 759. We vragen daarom om artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek te herformuleren, zodat het zou overeenkomen met zijn oorspronkelijke doelstelling. Het artikel kan als volgt verwoord worden: “De toehoorders wonen de zittingen eerbiedig en stilzwijgend bij”.

5. Een duurzaam subsidiebeleid voeren voor antiracistische organisaties.

De staatssecretarissen en/of ministers bevoegd voor Gelijke Kansen voeren een duurzaam subsidie- en projectenbeleid om een creatieve en effectieve aanpak van racisme en discriminatie op basis van raciale criteria te bevorderen.

- Om racisme en racistische discriminatie aan te pakken is het belangrijk de **actoren van het veld te betrekken**. Dat is mogelijk door een dynamisch subsidiebeleid, waardoor ook burgers de kans krijgen actief bij te dragen aan het antiracistische beleid en het klimaat en de praktijk van racisme mee te veranderen.
- Dit subsidiebeleid legt de klemtoon op een **structurele ondersteuning van organisaties** die tegen racisme strijden, met speciale aandacht voor zelforganisaties van mensen met een migratiegeschiedenis en van slachtoffers van racisme. Dit structureel subsidiebeleid kan aangevuld worden via het financieren van **meerjarenprojecten**. Daarbij wordt in het bijzonder gelet op een verankering van de projecten, zodat de effecten ook na het einde van deze projecten voelbaar blijven.
- In het kader van de opeenvolgende interfederale actieplannen racisme worden **extra middelen** vrijgemaakt voor antiracistische organisaties om een structurele werking rond racisme uit te bouwen en het **actieplan op te volgen**. Dat vergt middelen voor ondersteuning van slachtoffers van racisme (via slachtofferhulp en in rechte optreden) maar ook advocacy met betrekking tot de strijd tegen racisme op de verschillende beleidsniveaus en -domeinen.
- In **Franstalig België** is er nood aan de **oprichting en subsidiëring van een officiële spreekbuis en belangenbehartiger van mensen met een migratieachtergrond** die de verschillende zelforganisaties bijeenbrengt en subsidieert.
- Daarnaast gaat er in dit subsidiebeleid specifieke aandacht naar de volgende thema's:
 - Vorming van personen met migratieachtergrond over hun rechten en hen sensibiliseren om racisme te melden.
 - Ondersteuning van slachtoffers van racisme: zowel organisaties die psychologische slachtofferhulp aanbieden als organisaties die wettelijk bevoegd zijn om in rechte op te treden.
 - Stimuleren van een inclusieve, correcte beeldvorming en woordgebruik over de bij actie 2 vernoemde groepen, zowel in schoolboeken als in media.
 - Stimuleren van aandacht in het onderwijs voor de geschiedenis van migratie, kolonisatie, de genociden – de Shoah inbegrepen – racisme, interlevensbeschouwelijke en interreligieuze competenties, enz.
 - Waken over extreemrechtse groeperingen die online racistische boodschappen spuien.

- Ontwikkeling, bekendmaking, uitwisseling en vertaling van bestaand sensibiliseringsmateriaal en onderzoek rond racisme, bijvoorbeeld onder de vorm van een centrale bibliotheek.

B. Acties voor de federale overheid (in samenwerking met de bevoegde overheden).

6. Racisme in België via monitoring en onderzoek beter in kaart brengen.

In samenwerking met de andere overheden besteedt de federale overheid een onderzoek uit om te meten in welke mate racisme en racistische discriminatie voorkomen in de Belgische samenleving.

- Vandaag kan racisme op meerdere plaatsen gemeld worden: Unia, politie, Comité P, contactpunten discriminatie van de vakbonden, bepaalde inspectiediensten, ombudspersonen, enz. Net zoals voor seksisme en homofobie het geval is, zijn de geregistreerde meldingen maar het topje van de ijsberg. Vele slachtoffers van racisme weten niet waar ze terecht kunnen om racisme te melden. Anderen wensen de stap naar een meldpunt niet (meer) te zetten. De cijfers van de verschillende meldpunten volstaan dus niet om zicht te krijgen op hoe het met racisme gesteld is in België.
- Het is daarom aangewezen te voorzien in een **academisch onderzoek** over racisme in België: hoe vaak komt racisme voor? In welke maatschappelijke domeinen? Welke groepen zijn er slachtoffer van? Enzovoort. Dit onderzoek biedt ook de mogelijkheid om de impact van de opeenvolgende interfederale actieplannen te meten.
- Het is tevens belangrijk dat de overheid de **verschillende meldpunten** voor racisme **bekendmaakt** en de **meldingsbereidheid van de burgers versterkt**. We stellen voor om de meldingsmogelijkheden te bundelen op een toegankelijk medium.
- De veelheid aan meldpunten kunnen een meerwaarde zijn qua laagdrempeligheid. Ze mogen echter een **centrale registratie** niet in de weg staan. Het doorseinen van meldingen en klachten aan de interfederale instantie via samenwerkingsakkoorden is zowel noodzakelijk vanuit monitoringsperspectief als om recidivisten tijdig te detecteren.
- Anderzijds is het invoeren van een meldingsplicht nodig voor ambtenaren, magistraten, openbare gezagsdragers en bij uitbreiding leraars, scheidsrechters, arbeidsbemiddelaars, immomakelaars, enz. die getuige zijn van racisme of racistische discriminatie.

7. Positieve acties voeren.

De federale regering voorziet het Koninklijk Besluit dat verduidelijkt in welke gevallen het toegelaten is om positieve acties te voeren inzake aanwerving.

- Non-discriminatie en de handhaving van het discriminatieverbod zullen niet volstaan om in alle maatschappelijke domeinen te komen tot evenredige en volwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond. Om structurele discriminatie aan te pakken wijst de VN-verklaring van Durban uit 2001 daarom ook op de noodzaak van positieve actie in alle maatschappelijke domeinen. Ook in de EU-richtlijnen is positieve actie verankerd.
- De EU definieert positieve actie als volgt: "proportionele maatregelen die ondernomen worden met de **bedoeling om volledige en effectieve gelijkheid in de praktijk te realiseren** voor leden of groepen die sociaal of economisch benadeeld worden of de gevolgen ondervinden van discriminatie of benadeling in het verleden of het heden."²

² "proportionate measures undertaken with the purpose of achieving full and effective equality in practice for members of groups that are socially or economically

- Positieve actie is geen positieve discriminatie maar een mogelijkheid die ingeschreven staat in de Europese richtlijnen, in de federale antidiscriminatiewetgeving en in de regionale vertalingen daarvan. Positieve acties die zich richten op een groep met discriminatoir kenmerk, moeten om wettelijk te zijn voldoen aan vier voorwaarden: er moet een kennelijke ongelijkheid zijn, het doel moet zijn deze ongelijkheid te laten verdwijnen, de maatregel moet van tijdelijke aard zijn en mag andermans rechten niet onnodig beperken.
- Concreet betekent positieve actie dat, wanneer twee kandidaten over de nodige competenties beschikken, de werkgever de kandidaat aanwerft die het kwetsbaarst is op de arbeidsmarkt of meer met vooroordelen geconfronteerd wordt.
- De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 verduidelijkt dat – hoewel het ondertussen wettelijk toegelaten is om positieve acties te voeren – een Koninklijk Besluit moet verduidelijken in welke omstandigheden deze positieve acties gevoerd kunnen worden. Sinds 2007 is dit Koninklijk Besluit nog niet ontworpen geweest. Geconfronteerd met juridische onzekerheid, durven vele werkgevers die positieve acties zouden willen voeren dit niet te doen.
- Voor andere groepen dan personen met een migratieachtergrond zijn al verschillende soorten positieve acties in voege: voorbehouden plaatsen bij overheden voor personen met handicap, doelgroepkortingen voor oudere werknemers, Rosettaplannen die bedrijven quota opleggen voor jongeren, quota voor Vlamingen en Franstaligen in de federale administraties, quota voor vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, specifieke opleidings- en mentoringsprogramma's voor vrouwen die willen doorgroeien naar leidinggevende functies... .
- De federale regering dient **via een duidelijk juridisch kader de situaties en voorwaarden waarbij positieve acties mogelijk zijn, te verduidelijken** voor individuele werkgevers, door het in de antidiscriminatiewet vernoemde Koninklijk Besluit te ontwerpen.
- Daarnaast dient de **private sector** gestimuleerd te worden tot een **diversiteitsbeleid via sectorale streefcijfers**, zoals in het federale regeerakkoord voorzien is.
- Naar analogie met CAO 104 moeten bedrijven en organisaties uitgenodigd worden om diversiteitsplannen met streefcijfers en concrete positieve acties te ontwikkelen.
- Voor overheidsinstellingen, door de overheid gereguleerde en gesubsidieerde sectoren en voor ondernemingen die overheidsaanbestedingen krijgen, dient de overheid een stap verder te gaan. Ze kan hier een diversiteitsbeleid opleggen dat werkt met
 - verplichte diversiteitsplannen
 - slimme streefcijfers op korte en lange termijn
 - positieve acties op maat van een sector of bedrijf en
 - jaarlijkse rapporteringen over de voortgang.

Onder slimme streefcijfers verstaan we streefcijfers die rekening houden met de kwetsbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt en met alle functieniveaus. Het **behalen van de streefcijfers dient voorts een criterium te zijn bij de evaluatie van de leidinggevenden.**

disadvantaged or otherwise face the consequences of past or present discrimination or disadvantage".

8. Antidiscriminatieplannen voor de federale en lokale politie invoeren.

De federale en lokale politie werken interne antidiscriminatieplannen uit om etnisch profileren en intern en extern racisme aan te pakken.

- De **deontologische code** van de politie vermeldt reeds dat politiemedewerkers zich zowel bij de uitoefening van hun ambt als bij professionele relaties met collega's moeten onthouden van elke vorm van discriminatie op basis van één van de 19 wettelijk gedefinieerde discriminatiegronden, waaronder de raciale criteria. De Wet op het Politieambt maakt echter geen melding van het verbod op racisme en discriminatie.
- De praktijk toont aan dat de deontologische code nog te vaak dode letter blijft. Enerzijds wijst onderzoek uit dat er sprake is van **etnische profilering** bij de Belgische politie. Onder etnische profilering verstaan we: "Het gebruik door de politie, zonder oogmerk en redelijke rechtvaardiging, van gronden zoals ras, kleur, taal, religie, nationaliteit of nationale of etnische afkomst, bij controle-, bewakings- of onderzoeksactiviteiten." (ECRI en FRA-definitie)³. Het gaat dus om een overtreding van het discriminatieverbod. Er is soms ook sprake van racistische uitspraken tijdens interventies (extern racisme). Anderzijds zijn er regelmatig getuigenissen van **politieagenten met een migratieachtergrond die racisme ervaren** vanwege collega's (intern racisme)⁴.
- Zowel etnisch profileren als racisme binnen het politiekorps staan een kwalitatief en effectief opsporings- en rechtshandavingsbeleid in de weg en berokkenen schade aan de betrokkenen. Etnische profilering verzuurt daarenboven de relaties tussen de politie en bepaalde bevolkingsgroepen, dit terwijl de opsporingsdiensten de medewerking van elke bevolkingsgroep nodig heeft voor criminaliteitsbestrijding (inclusief terrorisme).
- De **Wet op het Politieambt moet worden gewijzigd zodat er een expliciet verbod komt op directe en indirecte discriminatie op grond van de beschermde criteria**. Etnisch profileren moet expliciet verboden worden. Deze regels moeten omgezet worden in heldere politierichtlijnen over de manier waarop politiehandelingen kunnen worden getroffen zonder risico op willekeur en discriminatie. Er moet een duidelijkere standaard van redelijk vermoeden worden ingevoerd waarbij politieactiviteiten kunnen worden uitgevoerd op objectieve criteria. Dat vergt vorming maar ook een uitgebreide monitoring van politieactiviteiten, uitgesplitst per reden, zoals nationale of etnische afkomst, taal, religie en nationaliteit. Ook de deontologische code moet in die zin verder worden verrijkt.
- De deontologische code dient gekoppeld te worden aan **antidiscriminatieplannen op maat**, zowel bij de lokale politiezones als bij de federale politie. Het plan bevat onder meer volgende acties:
 - Er worden meer middelen voorzien voor **vorming over etnisch profileren en de antidiscriminatiewet, de antiracismewet en de negationismewet**. Mensenrechtenorganisaties en politieagenten worden bij het geven van deze vormen betrokken.
 - Etnisch profileren wordt onder meer via volgende stappen aangepakt:
 - een **systematische registratie van politiecontroles** (zowel voor identiteitscontroles, fouilleringen, huiszoekingen als arrestaties);
 - het systematisch **meedelen** aan de gecontroleerde van de **reden van de controle** en het meegeven van een **ontvangstbewijs** van de controle. Met

³ http://controlealtdelete.nl/files/2016-04/1460027860_effecten-van-ervaren-selectiviteit-bij-politiecontroles-pdf.pdf

⁴ Zie onder meer Comité P, Toezichtsonderzoek Antiracisme- en antidiscriminatiebeleid binnen een diversiteitsbeleid, 2017. http://www.comitep.be/AdditionalReports/2017-05-04_antiracisme_antidiscriminatie_1_2.pdf

dit ontvangstbewijs kan de gecontroleerde aantonen hoe vaak hij/zij gecontroleerd is geweest;

- op regelmatige tijdstippen inzetten op **ontmoetingen met mensen met een migratiegeschiedenis**, met een speciale nadruk op jongeren. Organisaties met ervaring in bemiddeling kunnen daarbij betrokken worden.
- Intern en extern racisme wordt onder meer op volgende manier aangepakt:
 - Er wordt een **nultolerantiebeleid** gevoerd tegenover racistische uitspraken en pestgedrag tussen collega's en tussen politieagenten en burgers.
 - Er komen **externe audits** van
 - de werking van **Comité P**
 - de **opleidingen** van kandidaat-politieagenten en van reeds aangeworven politieagenten
 - het **huidige rekruteringsbeleid**. Deze evaluatie spoort mechanismen op die in de weg staan van meer aanwervingen van politieagenten met een migratieachtergrond. Er wordt ook bekeken hoe kandidaten beter gescreend kunnen worden op vlak van hun vermogen om burgers en collega's gelijk te behandelen.
 - Er worden **streefcijfers en positieve acties** gevoerd om meer mensen met een migratieachtergrond toe te laten tot de politieschool.
 - Politiecommissarissen en andere leidinggevenden krijgen vorming om gepast te reageren op racistische situaties.
 - Het huidige **beschermingsstatuut voor slachtoffers van discriminatie**, zoals voorzien in de antidiscriminatiewet en de antiracismewet, wordt **versterkt en aangevuld**, zodat ook getuigen van racisme beter beschermd worden tegen represailles vanwege collega's of leidinggevenden. Op die manier zullen politieagenten, maar ook andere slachtoffers en getuigen van racisme, gemakkelijker racisme melden en waar nodig juridische stappen ondernemen.
 - **Intervisie, supervisie en individuele begeleiding** worden ingebouwd in het uurrooster van de federale en lokale politie.

Door de aard van hun werk komen politieagenten namelijk hoofdzakelijk in aanraking met probleemsituaties. Daardoor kan hun beeld van bepaalde bevolkingsgroepen of wijken vertekend worden en loert veralgemening om de hoek. Bewust of onbewust worden dergelijke ervaringen op racistische manier geïnterpreteerd. Nochtans heeft onderzoek⁵ aangetoond dat niet afkomst of religie, maar socio-economische status, netwerken en het feit dat men in een bepaalde wijk woont doorslaggevend zijn om criminaliteit te verklaren. De hierboven benoemde begeleiding heeft als doel contraproductieve interpretaties tegen te gaan en negatieve ervaringen beter te verwerken.

9. Het juridische apparaat diversifiëren.

De federale regering maakt het juridische apparaat diverser, zodat er meer mensen met een migratiegeschiedenis tewerkgesteld worden.

- De gemeenschappelijke omzendbrief COL13/2013 voorziet dat racisme als verzwarende omstandigheid kan aangeduid worden in pv's. Vele klachten van racisme worden echter niet als dusdanig geregistreerd door politieagenten. Andere

⁵ Zie onder andere het onderzoek van Sinan Cankaya.

klachten, waarvoor racisme wel in het proces-verbaal opgenomen werd, worden geseponereerd, waardoor een klimaat van straffeloosheid ontstaat.

- We pleiten ervoor om verschillende wegen te bewandelen om de systematische registratie en opvolging van racismeklachten te voorzien:
 - Een **interculturalisering** van het juridische apparaat via streefcijfers, diversiteitsplannen en positieve actie zorgt voor een verscherpte aandacht voor racisme.
 - Verder inzetten op **vorming over COL13/2013**.
 - Erover waken dat binnen alle korpsen van het Openbaar Ministerie en van de politie **referentiemagistraten en referentieambtenaren** worden aangeduid, en dat ze regelmatig worden bijgeschoold.
 - Een **audit** voeren **van de klachtbehandeling** van racistische voorvallen bij de federale en lokale politie en justitie.
- De commissie van experts die de antidiscriminatie wetten aan het evalueren is, verklaarde bij de voorstelling van het tussentijds evaluatieverslag dat ze de hoge seponeringscijfers van klachten van racisme verder wil onderzoeken. Er moeten daar voldoende middelen voor vrijgemaakt worden ; de vaststellingen moeten snel opgevolgd worden.

10. Een antidiscriminatietoets voorzien voor elke nieuwe Belgische wet.

Een onafhankelijke instelling krijgt de bevoegdheid om bestaande en nieuwe wetten, onder meer de migratiewetten, aan een antidiscriminatietoets te onderwerpen.

- Naar analogie met de bestaande "armoedetoets", moet **elke nieuwe beleidsmaatregel** op elk beleidsniveau onderworpen worden aan een **antidiscriminatietoets**. Deze toets gaat na in welke mate bepaalde bevolkingsgroepen op basis van één van de wettelijk bepaalde 'raciale' discriminatiegronden direct of indirect gediscrimineerd worden door nieuwe wetten, Koninklijke Besluiten, verordeningen, enz.
- **Ook de bestaande wetten rond migratie** worden aan deze antidiscriminatietoets onderworpen.
- De verantwoordelijkheid voor de antidiscriminatietoets wordt toevertrouwd aan een **interfederale, onafhankelijke maatschappelijke instelling**.

11. Racistische cyberhate aanpakken.

De federale overheid verplicht sociale mediabedrijven om de Belgische antidiscriminatie wetgeving te respecteren, voorziet in afschrikwekkende boetes en garandeert dat overtredingen op een adequate manier worden berecht.

- Met de opkomst van internet en sociale media is het gemakkelijk geworden om racistisch gedachtegoed zeer snel te verspreiden. De statistieken van Unia tonen jaar na jaar aan dat racisme online welig tiert.
- Vele sociale mediabedrijven en internetwebsites hebben hun maatschappelijke zetel gevestigd in landen met een minder strikte antidiscriminatie wetgeving. Wanneer deze bedrijven aangesproken worden op racistische inhoud, hanteren ze andere normen dan de Belgische wetgeving om te bepalen of ze een bericht al dan niet verwijderen. Daardoor blijft racistische inhoud die vanuit België geplaatst wordt en volgens Belgisch recht strafbaar is, toch online.
- Om online racisme kordaat aan te pakken, moet België, zoals in Duitsland het geval is, internetwebsites en sociale mediabedrijven op straffe van boetes verplichten om **de wetgeving te respecteren van het land waarin de haatboodschap verschijnt**. Op die manier worden racistische haatberichten die vanuit België geplaatst worden, volgens Belgisch recht geëvalueerd, en niet meer volgens de wetten van het land waar het bedrijf

zijn maatschappelijke zetel of server heeft. Hiertoe is een nieuw wetgevend initiatief noodzakelijk.

- Zoals reeds vermeld (actie 4) moet elke discriminatie op basis van beschermde criteria gecorrectionaliseerd worden, zoals voor racisme het geval is, opdat alle vormen van hate speech - intersectionele en antireligieuze haatspraak inbegrepen - uit de straffeloosheid worden gehaald.

Brussel, 22 mei 2018.

De *Coalitie voor een interfederaal actieplan tegen racisme* bestaat uit volgende organisaties:

ACLI Vlaanderen vzw, ACOD cultuur, ACV-CSC, AIF+ vzw, Asbl Objectif - mouvement pour l'égalité des droits, Asbl Union, Balkan LGBTQIA+, Bamko asbl, BePax, BOEH!, Bruxelles Panthères, CBAI asbl, Collectif Contre l'Islamophobie, Een Andere Joodse Stem, ella vzw | Kenniscentrum gender en etniciteit, ENAR Europe, ENAR Belgium, Federatie van Marokkaanse Verenigingen, FENIKS vzw, Furia, Hand in Hand tegen racisme vzw, Hand-in-Hand Gent, Hart boven Hard, Internationaal Comité vzw, Job@Ubuntu, Karamah EU, Kif Kif vzw, Le Collectif Mémoire Coloniale de Lutte contre les Discriminations, Le Monde des Possibles – Liège, Liga voor Mensenrechten, Ligue des droits de l'Homme, Merhaba vzw, Minderhedenforum, MRAX, Mwindita Kitoko, Netwerk tegen Armoede, ORBIT vzw, Platform Allochtone Jeugdwerkingen, RainbowHouse, Réseau de Soutien aux Victimes Brésiliennes de la Violence Domestique, RIMO Limburg vzw, RoSa vzw, Samenlevingsopbouw sector, School zonder Racisme vzw, SHARE (Forum des Migrants), Tayush, Union des Progressistes Juifs de Belgique, Vie féminine, VZW Jakoeboe - Welzijnsschakel Vluchtelingen Oostende, Welzijnszorg.