



## Jaarverslag 2009 Meldpunt Discriminatie



**MELDPUNT  
DISCRIMINATIE**

Departement Stafdiensten  
Afdeling Beleid, Internationaal en Subsidies  
AC-Portus-Keizer Karelstraat 1-9000 Gent  
T : 09-268-21-68  
[meldpunt.discriminatie@gent](mailto:meldpunt.discriminatie@gent)

<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2. Wat is discriminatie?</b>	<b>4</b>
2.1. Directe of indirecte discriminatie	4
2.2. Wetgeving en decreet	4-5
<b>3. Bekendmaking</b>	<b>6</b>
3.1. Folder	6
3.2. Website	6
3.3. Netwerk	7
<b>4. Bedieningsgebied</b>	<b>8</b>
4.1. Gent	8
4.2. Vlaanderen	9
<b>5. Aantal meldingen</b>	<b>10</b>
5.1. Discriminatiegrond	11
5.2. Terreinen	12-14
5.3. Aanpak	15
<b>6. Het netwerk</b>	<b>16</b>
6.1. Federaal	16
6.2. Stedelijk	16
6.3. Andere	16-17
<b>7. Preventieve acties</b>	<b>18</b>
<b>8. Bijlage</b>	<b>19</b>
8.1. flowchart	19-21
8.2. overleg en vorming	22
8.3. discriminatiechecklist	23-24

# 1. Inleiding:

Het meldpunt discriminatie is sinds 1 juli 2006 ingebed in het departement stafdiensten, ABIS (afdeling beleid en internationale subsidie), programmawerking diversiteit en gelijke kansen. Voordien werden raciale meldingen behandeld door het meldpunt racisme van de integratiedienst.

Het bestrijden van discriminatie is de hoofdpdracht van het meldpunt discriminatie en de werking wordt gezien als een wezenlijk onderdeel van een breder gelijke kansenbeleid<sup>1</sup>.

De werking van het meldpunt discriminatie wordt via een samenwerkingsprotocol ondersteund door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze twee federale instanties kunnen indien gewenst en op vraag van het meldpunt discriminatie juridische bijstand verlenen in dossiers.

Op initiatief van Vlaams minister van gelijke kansen werd via het gelijke kansen en gelijke kansendecreet<sup>2</sup> het werkingsgebied van het meldpunt discriminatie in 2008-2009 uitgebreid met 46 gemeenten en resulteerden in de oprichting van andere meldpunten discriminatie in de Vlaamse centrumsteden.

Jaarlijks wordt de werking van het meldpunt discriminatie aan het programmateam diversiteit en gelijke kansen voorgesteld en besproken. Het programmateam is samengesteld uit volgende partners: Departement Rumodo, Politiezone Gent, Departement Bevolking en Welzijn, Departement Cultuur, Departement Facility Management, Departement Stads promotie en Sport, Departement Personeel en Organisatie, Departement Milieu, Groen en Gezondheid, Departement Onderwijs en Opvoeding, Departement Werk en Economie, Cel Armoedebestrijding, OCMW Gent dienst HRM, Seniorendienst, Dienst Sociale Voorzieningen en Gehandicapten, Integratiedienst, Jeugddienst, Programma digitale kloof, Kabinet schepen Balthazar, Kabinet schepen Tapmaz, Kabinet schepen Versnick.

In het programmateam diversiteit en gelijke kansen wordt er via een interdepartementale manier van samenwerken vorm gegeven aan interne en externe diversiteitsacties. Het programmateam diversiteit en gelijk kansen wordt gestuurd door het team diversiteit en gelijke kansen-ABIS-Departement Stafdiensten.

De meldingen werden tot 31-12-2009 geregistreerd in een registratietoepassing ontwikkeld in samenwerking met Digipolis. Sinds 2010 worden dossiers door alle meldpunten discriminatie in Vlaanderen ingevoerd in het registratieprogramma Metis.

---

<sup>1</sup> beleidsplan 'Diversiteit 2005-2007'; Beleidsnota Diversiteit 2008-2013 "Gent gaat voluit voor gelijke kansen"

<sup>2</sup> 10 juli 2008-Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen-en gelijkebehandelingsbeleid, publicatie Belgisch Staatsblad 2008-09-03.

## 2. Wat is discriminatie?

Het is niet altijd eenvoudig om bij de opvolging van dossiers te kunnen spreken van directe of indirecte discriminatie. Vele burgers voelen zich gediscrimineerd maar in vele gevallen is de term ongelijke behandeling beter van toepassing.

Het meldpunt discriminatie zal bij de behandeling van dossiers eerst volgende aftoetsing maken.

- Is er sprake van een discriminatiegrond die vervat is in de antidiscriminatiewetgeving of het gelijkkansendecreet?
- Is het terrein waarop de discriminatie zich voordoet, gerelateerd aan het toepassingsgebied zoals beschreven in de antidiscriminatiewetgeving of het gelijkkansendecreet?
- Is het onderscheid in behandeling gerechtvaardigd of niet?

### 2.1. Directe of indirecte discriminatie?

**Directe:** Wanneer iemand op basis van een beschermde discriminatiegrond ongunstiger wordt behandeld dan een ander die in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.

*Bijvoorbeeld: ik wil geen holebi's als huurder*

**Indirecte:** Wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen op basis van een beschermde discriminatiegrond in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, **tenzij** die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

*Bijvoorbeeld: ik wil een traditioneel koppel als huurder*

### 2.2. Wetgeving en decreet<sup>3</sup>:

#### Federale wetgeving van 10 mei 2007

- Antiracismewet: nationaliteit, ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming
- Genderwet: geslacht
- Antidiscriminatiewet: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst

---

<sup>3</sup> 10 mei 2007-Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Belgisch Staatsblad 30.05.2007; 10 juli 2008-Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkkansen-en-gelijkebehandelingsbeleid, publicatie Belgisch Staatsblad 2008.09.03.

### **Vlaamse wetgeving van 10 juli 2008**

- Vlaams gelijkekansen- en gelijkebehandelings- decreet: verzamelt alle gronden uit de drie federale wetten

### 3. Bekendmaking

#### 3.1. Via folder

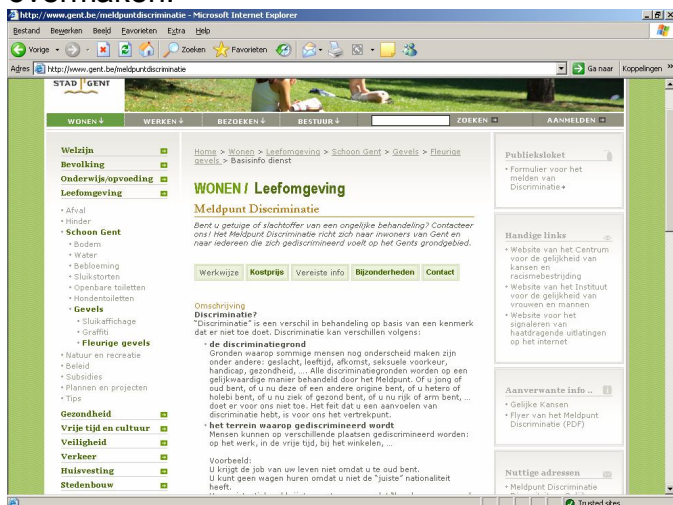
Meermaals per jaar wordt de folder verstuurd naar het netwerk voor verdere verspreiding. Kanalen die hiervoor aangewend worden zijn het programmateam diversiteit en gelijke kansen, de verdelingen binnen de stadsdiensten zoals buurtcentra, dienstencentra, bibliotheken, de verdeling via welzijnsdiensten en het allochtoon middenveld. Ook aan de 45 lokale besturen van het bedieningsgebied werden folders bezorgd en de werking van het meldpunt voorgesteld via gemeentelijke websites en lokale gemeentenieuwsbrieven.

Voor de optimale toegankelijkheid van de werking van het meldpunt is de folder ook in audio op de website geplaatst en zijn er ook folders in braille voorzien.



#### 3.2. Via website [www.gent.be/meldpuntdiscriminatie](http://www.gent.be/meldpuntdiscriminatie)

Op deze website kunnen burgers via een aanmeldingsformulier een melding online overmaken.



### 3.3. Via netwerkbezoeken:

De werking van het meldpunt wordt op verschillende overleggen voorgesteld. In 2009 werd de werking van het meldpunt in alle welzijnsoverleggen van het ocmw Gent gepresenteerd.

Op de **studienamiddag van 12 december 'Binnen zonder onderscheid'** werden goede praktijken rond preventieve acties ter bestrijding van discriminatie voorgesteld voor lokale besturen en dienstverleners.

Folder studienamiddag 12-10-2010

#### Antidiscriminatie = gelijke kansen

De Stad Gent gaat voluit voor gelijke kansen! Het bestuur is ervan overtuigd dat het voeren van een antidiscriminatiebeleid hiertoe bijdraagt. In 2006 werd daarom het lokaal Meldpunt Discriminatie in het leven geroepen. Ook op Vlaams niveau heeft men ondertussen de link gelegd tussen het bestrijden van discriminatie en het gelijkekansenbeleid. Onder impuls van Gelijke Kansen in Vlaanderen werden in de verschillende Vlaamse centrumsteden Meldpunten Discriminatie opgericht. De studienamiddag wil met concrete voorbeelden aantonen dat een antidiscriminatiebeleid onmisbaar is voor het bevorderen van gelijke kansen.

#### Inschrijving

Uw deelname aan de studiedag is gratis, maar dan moet u zich ten laatste op vrijdag 4 december inschrijven. Belangrijk: U kunt uit de lijst van workshops twee sessies volgen. Gelieve de verschillende workshops te rangschikken volgens uw voorkeur. In de mate van het mogelijke proberen we te voldoen aan uw voorkeur.

Inschrijven kan telefonisch vanaf 26 oktober via Gentino (maandag t.e.m. zaterdag van 8 tot 19u): 09/210.10.10 Vermeld altijd uw naam, voornaam, organisatie en rangschikking van de workshops volgens uw voorkeur. Wij kunnen voor een tolk Vlaamse Gebarentaal zorgen, geef dit door bij uw inschrijving.

#### Programma

13u30 – 14u00: Onthaal met koffie

14u00 – 14u15: Officiële opening

14u15 – 15u: Proactief discriminatie- en diversiteitsrecht

**Universitair Centrum voor Discriminatie- en Diversiteitsrecht – Dr. Dajo De Prins**

Het creëren van discriminatiewetgeving op zich is onvoldoende om maatschappelijke gelijkheid te creëren, en laat te weinig ruimte voor sociale en culturele diversiteit. Daarom moeten beleidsmakers mechanismen creëren om ingeburgerde ongelijkheden te elimineren.

15u00 – 15u45 & 15u45 – 16u30: Workshops

#### Nondiscriminatieclausule

Lokale overheden kunnen gelijke kansen nastreven en bevorderen door het invoeren van nondiscriminatieclausules in overheidsopdrachten en in andere relaties met derden. Momenteel kent deze praktijk een opgang, maar wat houdt het juist in? Wat zijn de ervaringen van overheden die dergelijke clausules al hebben ingevoerd?

- Inleiding en moderatie: Maarten Messiaen – Minderhedenforum
- Praktijkervaring Stad Gent: Mieke Pieters – Stad Gent – Departement Werk en Economie
- Praktijkervaring Stad Neurenberg (Duitsland): Hedwig Schouten – Stad Neurenberg – Mensenrechtenbureau

#### Discriminatie in de huisvestingssector

De Vlaamse Meldpunten Discriminatie ontvangen regelmatig meldingen over discriminatie op de huisvestingsmarkt. Personen met een andere origine en mensen in armoede ervaren heel wat problemen bij het zoeken van een huurwoning. Welke initiatieven kunnen dit tegengaan? Hoe is de situatie in Nederland?

- Inleiding en moderatie: Marieke Arnou – Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding – Dienst Niet-raciale discriminaties
- Discriminatiemonitor Woonomgeving Hollands Midden en Haaglanden 2009: Jan Kik – Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden
- Begeleiding in zoektocht naar huurwoning voor anderstaligen – Hasselt: Toon Machiels – Coördinator Huurderssyndicaat Limburg vzw

#### Ambassadeursproject 'LaTent TaLent'

Centenaars van allochtone origine hebben nog steeds een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het negatieve beeld over hen in de samenleving, en daarmee op de arbeidsmarkt en in het onderwijs, doet hier geen goed aan. Hoe kan dit veranderen? De Werkgroep LaTent TaLent zocht naar antwoorden, en ontwikkelde ondermeer het Ambassadeursproject.

- Concept en uitwerking: Projectmedewerker/partner 'Gent, stad in werking'
- Videovoorstelling van de 'making of' van het Ambassadeursproject

#### Ethnic Profiling in politiewerk (Engelstalig)

Bewijs toont aan dat de politie in Europa veralgemeningen over ras, ethniciteit, religie of nationale afkomst gedurende lange tijd hebben gebruikt om minderheden te viseren. Deze praktijk schendt het principe van gelijke behandeling en is een vorm van discriminatie. Doorheen Europa werden goede praktijken ontwikkeld en zijn er meer en meer initiatieven om dit aan te pakken.

- Inleiding en moderatie: Anja Van den Durpel – Stad Gent – Integratiedienst
- Ethnic profiling Project: Rachel Neild – Senior Advisor Open Society Justice Initiative

16u30 – 17u00: Uitreiking Samenlevingsprijs 2009 Toelichting van de verschillende laureaten en

uitreiking van de prijzen door schepen van milieu en sociale zaken Tom Balthazar

17u00: Receptie

## 4. Bedieningsgebied

Sinds 2008 werd het werkingsgebied van het meldpunt discriminatie uitgebreid, deze uitbreiding ging samen het nieuwe gelijkkansendecreet waarbij in de 13 centrumsteden in Vlaanderen meldpunten discriminatie werden opgericht met ook een bevoegdheid naar Vlaamse gemeenschaps- en gewestmateries (zoas toegang tot arbeid, onderwijs, openbaar vervoer, ...)

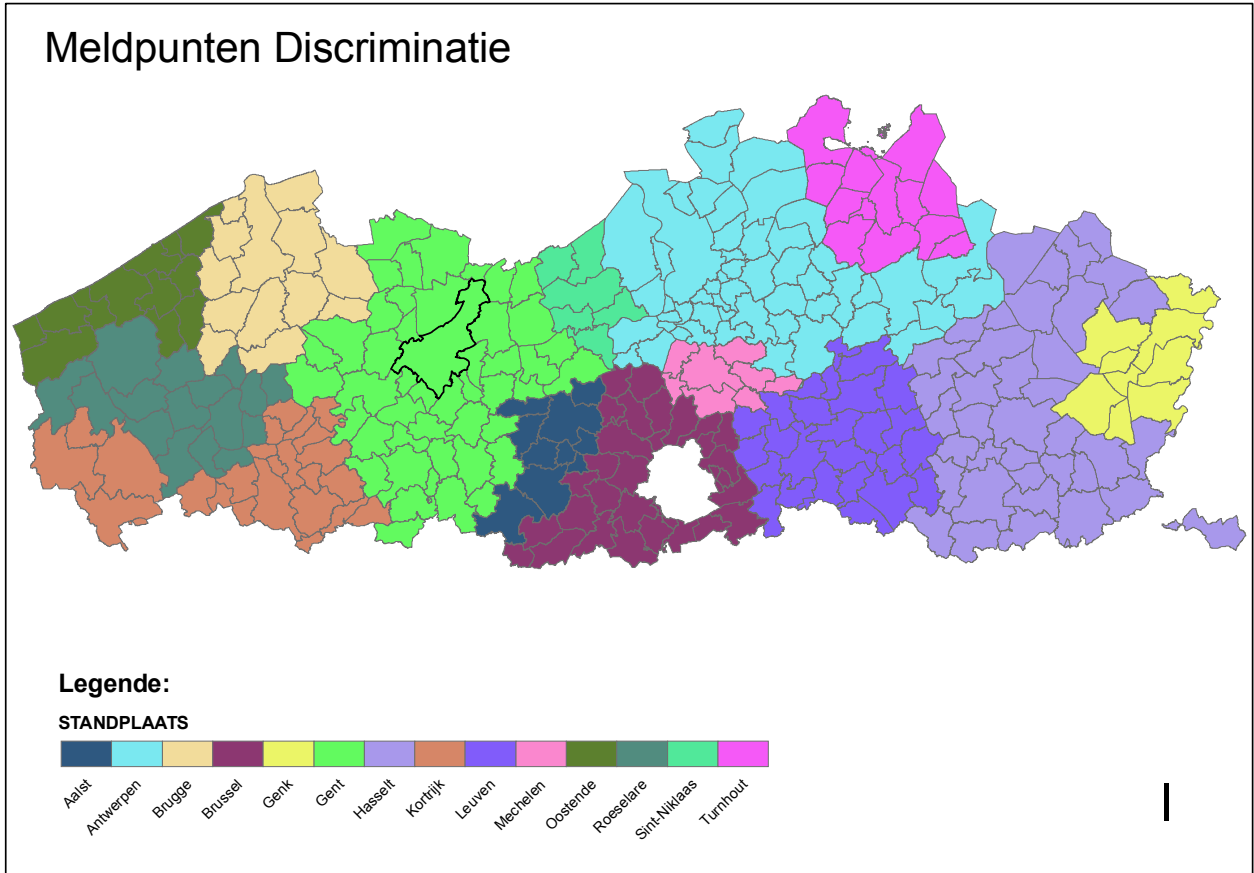
Volgende gemeenten behoren tot het nieuwe bedieningsgebied: Aalter, Assenede, Berlare, Brakel, De Pinte, Deinze, Dendermonde, Destelbergen, Eeklo, Evergem, Gavere, Herzele, Horebeke, Kaprijke, Kruishoutem, Laarne, Lierde, Lochristi, Lokeren, Maarkedal, Melle, Merelbeke, Moerbeke, Nazareth, Nevele, Oosterzele, Oudenaarde, Ronse, Ruiselede, Sint-Laureins, Sint-Lievens-Houtem, Sint-Martens-Latem, Tielt, Waarschoot, Wachtebeke, Wetteren, Wichelen, Wortegem-Petegem, Zele, Zelzate, Zingem, Zomergem, Zottegem, Zulte, Zwalm.

### 4.1. Bedieningsgebied meldpunt discriminatie Gent:



## 4.2. *Bedieningsgebied Vlaanderen:*

Aalst, Antwerpen, Brussel, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeslare, Sint-Niklaas, Turnhout



## 5. Aantal meldingen

Sinds de overdracht van het meldpunt racisme naar een meldpunt discriminatie zijn het aantal geregistreerde meldingen gestaag toegenomen. De werking van het meldpunt discriminatie werd danzij een aantal intern en externe communicatieacties bekend bij zowel interne stadsdiensten en externe (welzijns)organisaties. Dit is belangrijk voor de gerichte doorverwijzingen. Ook de burger vindt de weg rechtstreeks naar het meldpunt discriminatie.

Evolutie in aantal meldingen:

2006 (vanaf 3 juli)	<b>61</b> dossiers
2007	<b>79</b> dossiers
2008	<b>124</b> dossiers
<b>2009</b>	<b>135</b> dossiers
Totaal	<b>399</b> dossiers

Aantal meldingen\* in 2009: 135

**Bedieningsgebied** regio Gent: 99  
andere regio: 15  
Deinze: 3  
Dendermonde: 3  
Oudenaarde: 2  
Evergem: 2  
Eeklo: 1  
Lovendegem: 1  
Gavere: 1  
Aalter: 1  
Tielt: 1  
niet bepaald: 21

**Dossierstatus 2009** afgesloten: 106  
open: 29

\*op basis van een aanvoelen van discriminatie

## 5.1. Discriminatiegronden:

De vijf meest voorkomende discriminatiegronden waarvoor men het meldpunt discriminatie contacteert:

46,8 %	ras, huidskleur, nationaliteit, ...
18,2 %	handicap of fysieke eigenschap
8,2 %	seksuele geaardheid
6,4 %	leeftijd
4,1 %	vermogen

*Een dossier wordt aangemaakt per voorval die een persoon meemaakt. Indien een persoon ons contacteert voor verschillende feiten op basis van verschillende terreinen of gronden, dan worden afzonderlijke dossiers opgemaakt. Het kan dus zijn dat iemand het slachtoffer is van verschillende discriminaties of dat er verschillende dossiers betrekking hebben op dezelfde organisaties.*

### **Ras, huidskleur, nationaliteit 46,8%**

Voorbeeld: weigering van toegang tot een horecazaak omwille van je huidskleur, weigering tot de huurmarkt omwille van nationaliteit

### **Handicap of fysieke eigenschap: 18,2%**

Voorbeeld: ontoegankelijkheid van een museum voor rolstoelgebruikers, weigeren van assistentiehonden in een horecazaak

### **Seksuele geaardheid: 8,2%**

Voorbeeld: Weigering van het verhuren van een handelspand aan homo's, het uitgescholden worden omwille van je seksuele geaardheid

### **Vermogen: 4,1%**

Voorbeeld: Problemen op de huisvestingsmarkt om een betaalbare huurwoning te vinden en waarbij verhuurders aangeven niet te verhuren aan leefloners. Dit houdt ook verband met de discriminatiegrond sociale positie vb: kansarmen.

## 5.2. Op welke terreinen vindt de discriminatie plaats?

Goederen en diensten 23 meldingen

**Contactneemster werkt in een sociale dienst en kreeg een melding van een koppel die hun kind hadden ingeschreven in een crèche.  
De verantwoordelijke van de kindercrèche weigert de inschrijving van het kind op basis van het uiterlijk van de nieuwe vriend van de moeder (piercings,...)  
Is hier sprake van discriminatie?**

Het meldpunt stelt voor om contact te nemen met Kind&Gezin

Cyberhate 22 meldingen

**Neem me niet kwalijk dat ik een schuilnaam gebruik.  
Ik wil u bij deze attent maken op een afschuwelijke vorm van racisme op Netlog.  
Ik heb Netlog via de "meld misbruik" knop op de hoogte gebracht, ongeveer een uur geleden.  
Ik voeg in bijlage een screenshot van de pagina in kwestie bij. Die bevat tevens de URL zodat u voor uzelf kan uitmaken waarover het gaat.**

Meldpunt neemt contact op met Netlog.

Werkgelegenheid 18 meldingen

**In één v/d toeleveranciers van bedrijf X staan allochtonen en autochtonen vandaag met getrokken messen tegenover elkaar. Met de regelmaat van de klok zijn er conflicten, soms vechtpartijen en zelfs stakingen (en tegenstakingen)...**

Het meldpunt vraagt advies aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en neemt contact op met de diversiteitsconsulent van de vakbond

## Huisvesting

17 meldingen

***Melder is een alleenstaande vader met 2 kinderen. Hij is op zoek naar een huurwoning en via immo X zag hij een woning te huur. De eigenaar liet het immokantoor weten dat zij niet willen verhuren aan een alleenstaande vader met 2 kinderen.***

**Na telefonisch contact met het immokantoor zal een tweede afspraak met de eigenaar georganiseerd worden.**

## Onderwijs

16 meldingen

***Melder van Turkse origine wenst zijn zoon in te schrijven in een school. De schooldirectie weigert het kind in te schrijven.***

**Het meldpunt neemt contact op met de deskundige van het basisonderwijs van het Lokaal Overleg Platform Onderwijs en de cel onderwijs van de intergatedienst.**

## Samenleving

12 meldingen

***Meldster wordt door een buurtbewoner uitgescholden voor vuile Belg; Deze jongeman is bekend in de buurt voor zijn intimerend gedrag. Zij wenst klacht in te dienen.***

**Meldster gaat akkoord met het voorstel om de integratiecel van de politie in te schakelen.**

## Politie

7 meldingen

***Melder wil een klacht indienen tegen een politieagent die hem bekeurde omwille van dubbel parkeren. Hij erkent dat hij een verkeersinbreuk pleegde maar de manier waarop de poiltieinspecteur hem te woord stond vond hij racistisch. De politieinspecteur had heel wat vooroordelen. Nadien ging de melder naar het commissariaat en sprak met een commissaris met de vraag voor een tussenkomst. De inspecteur kwam het bureel ook net binnen en melder stelde voor om een gesprek te voeren. De inspecteur weigerde dit want hij had geen tijd. De comissaris kwam niet tussen.***

**Het meldpunt stelt voor om bij de dienst intern toezicht klacht in te dienen.**

## Horeca

5 meldingen

*Afgelopen zaterdagavond wensten mijn vrienden en ik naar discotheek X te gaan.*

*Wij hebben allemaal een lidkaart en aangezien ik de DJ ken, staan wij (zoals altijd) op de gastenlijst, waardoor wij gratis binnen mogen.*

*Bij het aanschuiven stel ik vast, zoals ik 2 weken ook had vastgesteld maar niet op mij werd toegepast, dat er systematisch door de portier aan elke allochtoon (lees: Arabier, Turk, zwarte) de identiteitskaart werd gevraagd, met de mededeling dat deze wordt ingehouden tegen ontvangstbewijs en zou worden teruggegeven worden bij het verlaten van de discotheek en na afgifte van het ontvangstbewijs. Aan geen enkele autochtoon werd deze 'maatregel' opgelegd.*

Het meldpunt verwijst de melding door naar het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, zaakvoerder is akkoord om zijn deurbelied te screenen.

## Openbaar vervoer

3 meldingen

*Meldster kan zich moeilijk verplaatsen en ervaart problemen met de buslijn 5. Een bepaalde chauffeur is zeer onvriendelijk en weigert medewerking te verlenen om meldster vlot te laten instappen.*

*Zij belde naar de lijn om klacht in te dienen maar zij voelt zich niet gehoord.*

Een afspraak met meldster wordt gemaakt om een klacht per brief op te stellen.

## Andere

13 meldingen (privéaangelegenheden)

*Melder wil een bouwvergunning goedgekeurd krijgen maar zijn burens zullen klacht indienen omdat de gevel van het huis 8 meter van de straatzijde zou staan. Melder rechtvaardigt dit omdat dit nodig is voor een redelijke aanpassing voor zijn kleinzoon die een handicap heeft. Een optimale toegankelijkheid van de woning is nodig en een hellend gedeelte vanaf de straatkant kan dit oplossen. Stedenbouw vis niet akkoord om de vergunning toe te kennen, aan melder werd geadviseerd om via de bestendige deputatie alsnog de vergunning goedgekeurd te krijgen maar daartegen kunnen de burens een procedureslag voeren via de Raad van State. Melder vraagt zich af of het beschermd criterium handicap niet kan meegenomen worden om alsnog zonder problemen de vergunning te bekomen.*

Na een eerste check bij het CGKR zou dit argument niet kunnen aangewend worden als het gaat om de redelijke aanpassingen... gezien het gaat om een private aangelegenheid. CGKR bezorgt ons een advies en het meldpunt bezorgt dit aan de melder.

### **5.3. Aanpak van een melding:**

De werking van het meldpunt discriminatie is er op gericht om te luisteren naar mensen hun verhaal (melding) en vooral na te gaan of deze melding kan gelinkt worden aan de wetgeving en/of de melding kan gestaafd worden met objectieve bewijzen en/of de ongelijkheid kan gerechtvaardigd worden.

Hiervoor wordt als instrument een checklist<sup>4</sup> gebruikt.

Bij veel meldingen is het herkaderen van het verhaal, het informeren of het aanvoelen van discriminatie al dan niet gerechtvaardigd is voldoende voor de melder.

In een aantal dossiers wordt de tussenkomst van het Centrum gevraagd om verdere juridische stappen te ondernemen. Dit zijn die dossiers waarbij de directe of indirecte discriminatie duidelijk is en waarvoor er geen rechtvaardigingsgrond voorhanden is. Het meldpunt discriminatie zal veelal ook bemiddelen en indien de melder akkoord is, bemiddelingsgesprekken organiseren.

Een aantal bemiddelingsgesprekken<sup>5</sup> werden succesvol georganiseerd waarbij de melder de toegang tot een horecazaak werd geweigerd.

Indien de melding niet gegrond is zal men mits akkoord van de melder een doorverwijzing voorstellen. Hiervoor is een goed netwerk onontbeerlijk.

---

<sup>4</sup> zie bijlage discriminatiechecklist / schema rechtvaardiging

<sup>5</sup> zie bijlage, flowchart bemiddelingsgesprekken

## 6. Het netwerk van het meldpunt discriminatie

### 6.1. Federaal:

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding(dienst niet-rationale & dienst rationale)

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Comité P

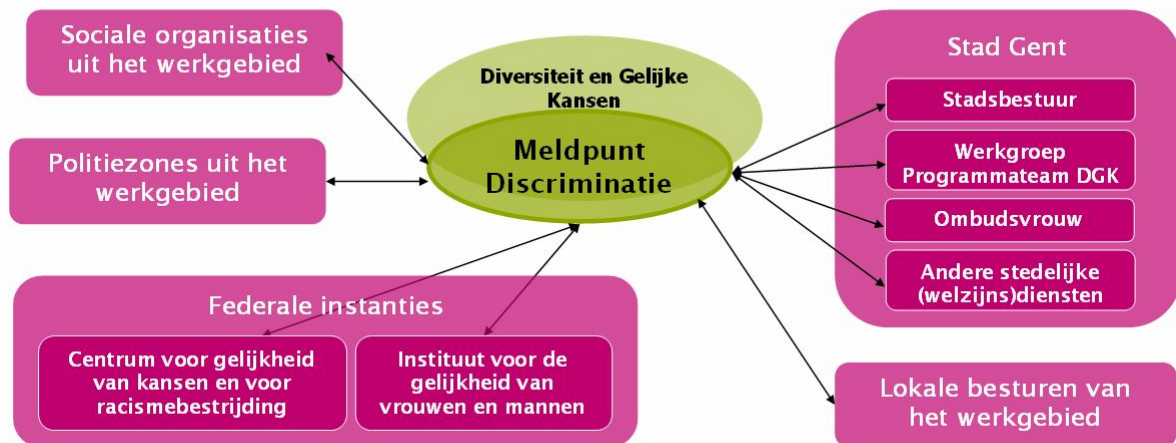
Toezicht op sociale wetten en welzijn op het werk

### 6.2. Stedelijke diensten:

Ombudsvrouw, Horecacoach, Integratiedienst, Straathoekwerk, Dienst Lokale Preventie en Veiligheid, Dienst Sociale Voorzieningen, Juridische Dienst, Departement Onderwijs en Opvoeding Stad Gent, Gelijkekansenambtenaar, Politiezone Gent (Maatschappelijke Cel / Dienst Intern Toezicht)

### 6.3. Andere:

LOP, vakbond, Caw's, Inspectie Werk en Sociale Economie, Ombudsdiensten Post, NMBS, De Lijn.



Hierbij een overzicht van de presentatiemomenten van het meldpunt aan netwerkpartners:

- 13-02-09: Welzijnsoverleg OCMW Gent Macharius Heirnis
- 16-03-09: Welzijnsoverleg OCMW Gent Brugse Poort
- 17-03-09: Netwerk diversiteit-federale politie-Brussel
- 24-02-09: Welzijnsoverleg OCMW Gent Bloemekenswijk
- 21-04-09: Intercultureel Netwerk Gent
- 29-04-09: VDAB consulenten-Gent
- 12-05-09: Welzijnsoverleg OCMW Gent Sint-Amandsberg
- 09-06-09: Welzijnsoverleg OCMW Gent Nieuw Gent
- 15-06-09: Welzijnsoverleg OCMW Gent Gent Centrum
- 16-06-09: Welzijnsoverleg OCMW Gent Rabot
- 22-10-09: Artevelde hogeschool
- 23-11-09: Dendermonde RWOD

- 10-12-09: studiedag 'Binnen zonder onderscheid'
- 2009: bezoeken aan de gemeenten in het werkingsgebied

## 7. Preventieve acties

Het meldpunt discriminatie werkt voor oplossingen, gerichte doorverwijzing en op vlak van preventie/sensibilisering intensief samen met andere (stads)diensten zoals: de ombudsvrouw, de horecacoach, het Programmateam en het team Diversiteit en Gelijke Kansen, de integratiedienst, straathoekwerk, Dienst Lokale Preventie en Veiligheid, Dienst Sociale Voorzieningen, Juridische Dienst, Lokale Politie, het Centrum, het Instituut, CAW's, OCMW's, ....

Het gehanteerde non-discriminatiebeleid van het meldpunt is echter een essentieel onderdeel van het actieve gelijke kansen- en diversiteitbeleid van de Stad Gent. Enerzijds bestrijden we discriminatie, maar anderzijds is een pro-actief beleid in samenwerking met onze (netwerk)partners minstens even belangrijk.

Doel van het non- discriminatiebeleid van de stad Gent bestaat uit oa. het bestrijden van discriminatie door bijvoorbeeld het tot stand brengen van een open organisatiecultuur, het voeren van een inclusief en integraal diversiteitsbeleid, het stimuleren van meer respect op en naast het werk o.m. via doorgedreven vorming en tal van zowel interne als externe sensibiliseringsacties. Deze acties zijn opgenomen in twee beleidsnota's: 'Gent voluit voor gelijke kansen' 2007-2013 en de halebibeleidsnota 2007-2013 'een regenboog van acties'.

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding publiceert jaarlijks thematische brochures. Bijvoorbeeld de brochures redelijke aanpassingen voor personen met een handicap; Delete Cyberhate; Discriminatie van personen met een handicap, Discriminatie op de huisvestingsmarkt,... .. Deze informatie wordt bij meldingen aan de burger verstrekt en op verschillende evenementen en netwerkbezoeken kenbaar gemaakt. Student Kick-Off op 23 september 2009, welzijnsbeurs Latent Talent op 30 september 2009, studienamiddag Binnen zonder onderscheid op 10 december 2010.

Op initiatief van gelijke kansen Vlaanderen zullen er samen met de 13 andere meldpunten discriminatie voor de komende jaren op de verschillende domeinen zoals huisvesting, tewerkstelling, horeca... preventieve acties worden uitgewerkt. Hiervoor zal een draaiboek van preventieve acties in 2010 worden voorgesteld en zal er in de werkgroepen meldpunten discriminatie door Gelijke Kansen Vlaanderen extra aandacht besteed worden om via kennisuitwisseling goede praktijken in andere gemeenten ook toe te passen in het werkingsgebied van de meldpunten.

Een belangrijke preventieve actie in 2009 was de invoering van een non-discriminatieclausule in overheidsopdrachten door de stad Gent. Op deze wijze wordt pro-actief een non-discriminatiebeleid gevoerd en aan leveranciers van goederen en diensten duidelijk gemaakt dat bij de uitvoering van een overheidsopdracht discriminatie niet wordt getolereerd en worden zij gestimuleerd om aandacht te besteden aan gelijke kansen.

## 8. Bijlage

### 8.1. **Bijlage 1: flowchart bemiddelingsgesprekken**

#### **Draaiboek opvolging meldingen weigering toegang in de horeca**

---

**Inleiding** *Het Meldpunt Discriminatie van de Stad Gent organiseert in samenwerking met de horecacoach onderhandelingsgesprekken voor meldingen rond de toegangsweigering van een persoon tot een horecazaak. Deze gesprekken resulteren overwegend in een aanvaardbare oplossing voor de melder. De horeca-uitbater krijgt een duidelijk signaal dat incidenten rond een selectief deurbelied opgevolgd worden en dat weigeringen die gebaseerd zijn op één van de discriminatiegronden vanuit een diversiteit- en gelijke kansenbeleid niet worden getolereerd.*

---

**STAP 1**  
**Melding**  
**komt binnen**

❖ **Melding over toegangsweigering komt binnen:**

- Via mail, brief, fax, ter plaatse, door de melder zelf of via o.a. het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- 

**STAP 2**  
**Intake**

❖ **Melder wordt door een medewerker van het Meldpunt gecontacteerd (mail, telefonisch, afspraak):**

- De melding wordt onderzocht om te kijken of er sprake is van discriminatie conform de wetgeving. Op basis van de gegevens en het feitenrelaas wordt een eerste inschatting gemaakt om eventueel verdere stappen te ondernemen in de begeleiding van de melding
- 

**STAP 3**  
**Verdere**  
**behandeling**

❖ **Onvoldoende elementen: STOP**

- Het meldpunt laat de melder weten geen verdere stappen te ondernemen wegens onvoldoende elementen in het dossier.
- Het staat de melder vrij om verdere stappen te ondernemen. Verdere begeleiding zoals een doorverwijzing, het geven van bijkomende informatie kan op vraag van de melder gegeven worden.

❖ **Voldoende elementen: OK**

- Op basis van de gegevens en het feitenrelaas is het wenselijk om verdere stappen te ondernemen. Aan de melder wordt voorgesteld om een **onderhandelingsgesprek** te organiseren en hierbij wordt uitgelegd wat dit inhoudt (schets van verloop, aanwezig, opzet,...).

❖ **Melder gaat niet in op het voorstel: STOP**

- Het staat de melder vrij om verdere stappen te ondernemen.
- Indien de melder hiermee akkoord gaat, wordt de

horeacoach gecontacteerd en de melding toegelicht. Indien er meerdere signalen over éénzelfde horecazaak bekend zijn, kan de horecacoach contact opnemen met de uitbater dit op basis van één of meerdere anonieme meldingen.

❖ **Melder gaat in op het voorstel: OK**

- De medewerker van het Meldpunt organiseert het onderhandelingsgesprek.

---

**STAP 4**  
**Organisatie**  
**onder-**  
**handelings-**  
**gesprek**

- ❖ Met de melder wordt een datum, tijdstip en locatie afgesproken.
- ❖ Het Meldpunt contacteert de horecacoach, brengt hem op de hoogte van de melding en stelt hem de vraag om de horecauitbater, de portier(s), de bewakingsfirma en de contactpersoon horeca van de politie uit te nodigen.
- ❖ Aan de horecacoach wordt de inhoud van de melding toegelicht.
- ❖ Indien de melding het Meldpunt bereikte via het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, dan worden zij ook uitgenodigd.

---

**STAP 5**  
**Resultaat**

*De melder, de medewerker van het Meldpunt, de horecacoach, de contactpersoon horeca van de politie, de horeca-uitbater, de bewakingsfirma en de portier zijn aanwezig op het gesprek. De medewerker van het Meldpunt en de horecacoach modereren het gesprek. De aanwezigen worden voorgesteld. De oplossingsgerichte invalshoek van dit gesprek wordt benadrukt. Zowel de melder als de horecauitbater krijgen ruimte om hun versie van de feiten toe te lichten. De medewerker van het Meldpunt laat de andere partners reageren en vat de conclusies samen. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. Dit verslag met een weergave van de belangrijkste conclusies en afspraken wordt na het onderhandelingsgesprek naar alle partijen verstuurd.*

- ❖ **Resultaat onderhandelingsgesprek is OK:**
  - De melder is geïnformeerd over het deurbelied van de horecazaak en is welkom in de horecazaak.
- ❖ **Resultaat onderhandelingsgesprek is niet OK - geen verdere stappen:**
  - Melder is niet tevreden, het gesprek wordt afgerond en de melder wil niets meer ondernemen.
- ❖ **Resultaat onderhandelingsgesprek is niet OK - verdere stappen:**
  - Melder is niet tevreden en wenst verdere (juridische) stappen te ondernemen. Een doorverwijzing naar het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding of naar de politie behoort tot de mogelijkheden.

---

**Aandachts-**  
**punten**

- ❖ De **neutraliteit van het Meldpunt** moet gegarandeerd zijn. De medewerker van het Meldpunt Discriminatie zorgt ervoor dat er in samenwerking met de horecacoach alle partijen worden

uitgenodigd. Tijdens het gesprek let hij er op dat iedereen aan het woord komt en dat zowel de melder, de horeca-uitbater en de andere aanwezige nodige spreektijd krijgen. De medewerker van het Meldpunt heeft een bemiddelende rol en is dus niet de verdediger van de melder of van de horeca-uitbater. De medewerker van het Meldpunt ziet erop toe dat het gesprek niet herleid wordt tot een emotionele discussie maar wel resulteert in een constructieve oplossing.

- ❖ De medewerker van het **Meldpunt is de moderator** van het gesprek
- 

#### Besluit

- ❖ Een onderhandelingsgesprek is aangewezen omdat een melding over een weigering tot de toegang van een horecazaak zeer complex is. Meestal leidt een toegangsweigering tot een grote frustratie bij de melder. Hij/zij wil graag een uitleg krijgen (zelfs indien er eerder een proces-verbaal werd opgemaakt).
  - ❖ Een onderhandelingsgesprek is enkel mogelijk als de melder en de horeca-uitbater beiden akkoord zijn om hieraan deel te nemen en bereid zijn om de confrontatie aan te gaan.
  - ❖ Door de bemiddeling krijgt de horeca-uitbater beter zicht op de impact van een weigering. Hij/zij heeft ook de kans om het deurbeleid genuanceerd toe te lichten. De horeca-uitbater wordt er zich ook van bewust dat de stad Gent er nauw op toeziet dat dat mensen niet gediscrimineerd en een constructieve samenwerking om tot een oplossing te komen voorop staat.
  - ❖ Aan de melder wordt getoond dat zijn verhaal ernstig wordt genomen, dat er gezocht wordt naar een constructieve oplossing en dat het Meldpunt hem/haar hierin kan ondersteunen.
  - ❖ De horecacoach kan tijdens een onderhandelingsgesprek bruikbare tips rond het communicatiebeleid van een horecazaak aanreiken om zo preventief het 'wettelijk' deurbeleid aan de bezoekers van een horecazaak duidelijk te maken.
- 

#### Contact-gegevens

Meldpunt Discriminatie - Stad Gent  
AC Portus, Keizer Karelstraat 1-9000 Gent  
Tel: 09/268.21.68  
Fax: 09/268.21.69  
E-mail: [meldpunt.discriminatie@gent.be](mailto:meldpunt.discriminatie@gent.be)  
Contactpersoon horeca: Nico Vandeputte

---

## **8.2. Bijlage 2: overleg en vorming**

### **Werkgroep meldpunten Gelijke Kansen Vlaanderen:**

Deelnemers: Gelijke Kansen Vlaanderen, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismenbestrijding, Kabinet minister van Gelijke Kansen, meldpunten discriminatie.

- 23-01-2009
- 30-04-2009
- 18-05-2009
- 01-10-2009
- 08-12-2009

### **Vorming:**

- 23-01-2009: gelijke kansen doelgroepen georganiseerd door Gelijke Kansen Vlaanderen
- 20-02-2009: intakegesprekken georganiseerd door Gelijke Kansen Vlaanderen
- 06-10-2009: technieken discriminatierecht georganiseerd door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismenbestrijding
- 02/03-12-2009: Metis, nieuw registratietoepassing georganiseerd door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismenbestrijding

### 8.3. ***Bijlage 3: Discriminatiechecklist***

#### ***Discriminatiechecklist***

##### ***Onderscheid= Discriminatie als:***

**Stap 1:** Het onderscheid verbandt houdt met een in de wet beschermd criterium

- Direct verband=direct onderscheid
- Indirect verband=indirect onderscheid
- De criteria zijn:  
geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

én

**Stap 2:** Het onderscheid binnen de werkingsfeer van de wetten of het decreet valt

- De belangrijkste domeinen zijn:
  - goederen en diensten (Federaal/Vlaams)
  - arbeidsbetrekkingen (Federaal)
  - onderwijs (Vlaams)
  - sociale bescherming, sociale voordelen (Federaal/Vlaams)
  - lidmaatschap vakvereniging (Federaal)
  - toegang tot en deelname aan een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek (Federaal/Vlaams)
  - gezondheidszorg (Vlaams)
  - arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling (Vlaams)
  - beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding (Vlaams)

én

**Stap 3:** Het onderscheid niet kan worden gerechtvaardigd

- Zie schema rechtvaardiging discriminatie

## **Schema rechtvaardiging**

Indirect onderscheid: *steeds* rechtvaardiging toegelaten (in geval van handicap: aantonen dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen)

Direct onderscheid: *steeds* rechtvaardiging toegelaten, behalve voor de volgende gevallen:

- Ras, huidskleur, afkomst of etnische afstamming
  - Direct onderscheid *steeds* verboden bij: toegang tot en aanbod van goederen en diensten die publiek beschikbaar zijn, sociale bescherming, sociale voordelen, lidmaatschap vakvereniging, economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek
  - Direct onderscheid in arbeid *steeds* verboden, tenzij wezenlijke en bepalende beroepsvereisten
  - Uitzondering positieve actie
- Geslacht
  - Direct onderscheid *steeds* verboden bij: toegang tot en aanbod van goederen en diensten die publiek beschikbaar zijn, sociale bescherming, sociale voordelen, lidmaatschap vak vereniging
  - Direct onderscheid in arbeid *steeds* verboden, tenzij wezenlijke en bepalende beroepsvereisten
  - Uitzondering: positieve actie, goederen en diensten die “exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht” bepaalde verzekeringspremies en –prestaties
- Leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap
  - Direct onderscheid in arbeid *steeds* verboden, tenzij wezenlijke en bepalende beroepsvereisten
  - Specifieke regeling voor levensbeschouwelijke geïnspireerde organisaties: direct onderscheid toegelaten indien geloof een “legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste” vormt
  - Uitzondering: positieve actie, soepele regeling leeftijd