



Meldpunten in de mist

**Weet men waar men terecht kan om racisme en discriminatie
officieel te melden?**

Jitske Michiels
202293009
Academiejaar 2024-2025

Hogeschool Gent
Sociaal werk - OLOD: Bachelorproject
Migratie en globalisering
Docent: Nicole Vanhoucke

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Aanleiding en link met stage-ervaring	2
2. Probleemstelling	3
3. Onderzoeksmethode	3
4. Wanneer spreken we van discriminatie?.....	4
5. Meldpunten	5
5.1. UNIA.....	5
5.2. VMRI.....	5
5.2.1. Werking	5
5.2.2. Oprichting.....	6
6. Resultaten bevraging	7
6.1. Respondenten	7
6.2. Kennis over juridische en psychologische ondersteuning.....	7
6.3. Kennis over rechten inzake racisme en discriminatie.....	8
6.4. Kennis over de meldpunten.....	8
6.5. Drempels	9
6.6. Besluit.....	9
7. Hoe kan het sociaal werk bijdragen aan bredere kennis over meldpunten in de samenleving?	10
8. Bibliografie.....	11

Inleiding

Dankzij migratie en globalisering kunnen we vandaag de dag stellen dat we in een superdiverse samenleving leven. Hoewel dit veel positieve gevolgen heeft voor de samenleving, zien we dat het ook vele uitdagingen met zich meebrengt. Racisme en discriminatie zijn voor vele mensen met migratieachtergrond schering en inslag. Dit op een effectieve manier aanpakken is een van de grote uitdagingen waar we als samenleving voor komen te staan. Het aanpakken van racistische of discriminerende feiten begint bij het melden. Door deze voorvallen te melden kunnen we rechtvaardigheid realiseren voor het slachtoffer en kan de dader gewezen worden op zijn fouten en de eventuele sancties dragen. Men kan op verschillende manieren melden. Er zijn verschillende organisaties die zich inzetten tegen racisme en discriminatie en waar men terecht kan om gebeurtenissen informeel te melden, ook bij de politie kan men een melding neerleggen. Daarnaast kan men ook een melding doen bij instanties zoals Unia en het Vlaams Mensenrechteninstituut, die vanuit overheden bevoegd zijn om deze meldingen te behandelen. Dat melden klinkt misschien heel simpel, maar is het dat ook? Weet men waar men terecht kan om racisme en discriminatie te melden?

1. Aanleiding en link met stage-ervaring

Ik liep stage bij LEVL, de participatieorganisatie van de Vlaamse overheid. Zij zijn de officiële belangenbehartiger van mensen met migratieachtergrond in Vlaanderen en Brussel. Tijdens mijn stage las ik me in over meldpunten voor racisme en discriminatie, naar aanleiding van de oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut (voortaan VMRI genoemd). Ik ontdekte al snel dat het doolhof aan informatie lastig te doorgronden was. Om te beginnen moet men weten welke organisaties en instanties bestaan waar men melding kan doen of wie hen hierbij kan begeleiden. Daarbij moet men ook weten of hun voorval valt onder racisme of discriminatie volgens de wet. Hoewel het meldpunt dit ook kan aangeven na het analyseren van de melding, is het handig om op voorhand te weten. Zou men nog eens de stap nemen en motivatie vinden om een melding te doen, wanneer men na alle administratieve en mentale moeite te horen krijgt dat de melding niet te behandelen is omdat het niet wettelijk is? Vervolgens moet men ook zicht hebben op de bevoegdheden van de verschillende instanties. Zo behandelt het VMRI voorvallen van discriminatie binnen de Vlaamse bevoegdheden. Voor discriminatie binnen federale bevoegdheden, moet men dan weer bij Unia zijn. Wanneer het gaat over discriminatie op basis van geslacht is het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen dan weer bevoegd. Al deze info en andere manieren van melden en opvolging van meldingen, zorgt ervoor dat het zeer complexe materie is om vat op te krijgen.

Ik merkte dat, na hier meerdere dagen literatuurstudie over te doen, het me nog steeds niet allemaal heel duidelijk was en vroeg me af of de bredere Vlaamse bevolking dan wel op de hoogte was over waar en wanneer ze terecht kunnen om een melding te doen na racistische of discriminerende gebeurtenissen. Dit leidde tot mijn onderwerpkeuze voor deze onderzoekspaper.

2. Probleemstelling

Het mensenrechtenlandschap is in België op institutioneel vlak zeer complex. Door de oprichting van het VMRI verhoogt die complexiteit. Hier wordt verder in de paper nog dieper op ingegaan. Hierdoor wordt het dus nog moeilijker om te weten waar je terecht kan voor wat. Wanneer mensen niet weten waar ze terecht kunnen om racisme of discriminatie te melden, is dit problematisch. Niet alleen voor het individu, maar ook voor onze samenleving heeft dit nefaste gevolgen. Het belang van het melden en de voordelen worden hier geschetst.

Om te beginnen kan het doen van een melding ervoor zorgen dat het bewustzijn wordt vergroot. Verder is het voor het slachtoffer ook enorm waardevol om te melden omdat iemand de tijd neemt om te luisteren naar het verhaal. Dit kan opluchting brengen en het gevoel geven dat je gehoord wordt. Ook brengt het de persoon verder wanneer er actief wordt geluisterd en mee wordt nagedacht. Een ander voordeel is het krijgen van hulp van een expert bij het doen van een melding. Die kan je toelichting geven over je rechten in deze situatie en wettelijke en juridische kaders die van toepassing zijn. Zo krijg je zicht op wat je mogelijkheden zijn in deze situatie. (Discriminatie.nl, 2024)

Ten slotte komen de meldingen ook de samenleving ten goede. De meldingen beïnvloeden het beleid, zowel lokaal als op Vlaams en federaal niveau. De cijfersverslagen die worden opgemaakt door meldpunten informeren de politiek en kunnen zo dus bijdragen aan veranderingen in beleid en wetgeving. (Discriminatie.nl, 2024)

Wanneer mensen dus niet kunnen melden omdat ze niet voldoende geïnformeerd zijn, zullen bovenvermelde voordelen niet of minder verwezenlijkt kunnen worden.

3. Onderzoeksmethode

Deze paper is gebaseerd op een literatuurstudie waarbij gefocust wordt op Unia en het VMRI als instituties waar men een officiële melding kan doen. De diverse opinies rond de oprichting van het VMRI werden hierbij doorgenomen alsook de algemene info over het melden van racisme en discriminatie en de werking van deze instellingen. Ook werd er in het kader van het takenpakket op de stage een enquête opgesteld om de kennis van mensen over deze instellingen te bevragen, naar aanleiding van de bekendmakingscampagne van het VMRI. De bevraging werd opgesteld in het kader van het behalen van Resultaat 32 van het Jaaractieplan 2024 van de participatieorganisatie. Dit resultaat luidt als volgt: *“Op basis van deze nota en in samenspraak met het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) willen we ondersteuning bieden aan de promotie van het Vlaams Mensenrechteninstituut door in te zetten op bekendmaking van het VMRI en sensibilisering van burgers over melding doen in samenspraak met het VMRI.”* (Ferki Hoti, 2024) De bedoeling is dus dat uit de bevraging een gerichte bekendmakings- en sensibiliseringscampagne zou voortvloeien in samenwerking met het VMRI. De enquête heeft 104 respondenten bereikt via online verspreiding en samenwerking met organisaties die in gingen op de vraag om de bevraging onder hun netwerk te verspreiden.

Verder voerde ik doorheen mijn stageperiode meerdere conversaties en nam ik ook interviews af, waar het onderwerp meldpunten ter sprake kwam en waar met de doelgroep werd nagedacht over duidelijkheid en betrouwbaarheid van informatie, waar men informatie zoekt en tegenkomt en het vormgeven van informatieve campagnes. Dit verbreedde mijn kijk op het thema door vanuit verschillende referentiekaders te kijken naar het onderwerp.

Tenslotte nam ik twee diepte-interviews af voor deze paper. Deze mensen interviewde ik ook al in het kader van mijn stageopdracht, waarbij ze aangaven grote interesse te hebben in het onderwerp en hier graag verder over in gesprek te willen gaan vanuit een andere invalshoek. Tijdens deze interviews gingen we dieper in op de probleemstelling van deze paper en door het bespreken van eventuele oplossingen en aanbevelingen na het bespreken van de resultaten van de bevraging, kon ik vanuit meerdere inzichten mijn uitdaging voor het sociaal werk vormgeven.

4. Wanneer spreken we van discriminatie?

Meldingen van onrechtvaardige situaties vallen niet altijd wettelijk onder discriminatie. Deze meldingen zijn zeker ook nuttig om opgenomen te worden in cijferverslagen, maar kunnen niet verder behandeld worden. In deze alinea wordt daarom duiding gegeven over wanneer het wel gaat om wettelijke discriminatie en dus welke meldingen behandeld kunnen worden. Volgens de antidiscriminatiewetgeving spreken we van discriminatie wanneer men anders behandeld wordt in een vergelijkbare situatie zonder dat dat onderscheid gerechtvaardigd kan worden. Niet elk onderscheid is echter een (verboden) discriminatie en de wetgeving bestrijdt niet elke vorm van discriminatie. Om van discriminatie te spreken moet dus aan volgende voorwaarden voldaan worden. (Unia, 2024)

Ten eerste moet er een link zijn met een **beschermd kenmerk**, dat is een persoonskenmerk dat beschermd wordt door de antidiscriminatiewetgeving. Deze beschermde kenmerken zijn: raciale kenmerken, seksuele oriëntatie, leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat en gezinssamenstelling, gezondheidstoestand, fysieke of genetische kenmerken, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, sociale afkomst of toestand en taal. Hierbij moet er steeds rekening gehouden worden met intersectionaliteit. Vaak wordt er namelijk gediscrimineerd op basis van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar zijn. (Unia, 2024)

De tweede voorwaarde is dat het onderscheid speelt op een van de **domeinen** waarop de antidiscriminatiewetgeving van toepassing is. Enkele domeinen op federaal niveau zijn: sociale voordelen, werk en toegang tot en aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn. Enkele domeinen die onder de bevoegdheden van de gemeenschappen en gewesten vallen zijn: woninghuur, cultuur en onderwijs.

Als er sprake is van een **verboden gedrag** volgens de antidiscriminatiewetgeving, wordt er ook voldaan aan de derde voorwaarde. Het moet dus gaan om een van volgende verboden gedragingen: directe discriminatie, indirecte discriminatie, intimidatie, weigeren van redelijke aanpassingen of opdracht geven tot discriminatie. (Unia, 2024)

De laatste voorwaarde waaraan voldaan moet worden om te spreken van discriminatie is dat er een **onderscheid** gemaakt wordt **zonder geldige reden**. In sommige gevallen is het onderscheid namelijk gerechtvaardigd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een minderjarige die niet met de auto mag rijden of een slechtziende die geen piloot mag worden. Het moet dus gaan over een onderscheid dat niet gerechtvaardigd is. Zo is het, om verder te gaan op vorig voorbeeld, niet gerechtvaardigd om iemand die aan alle kwalificaties voldoet, te weigeren als piloot omdat die persoon zwart is. (Unia, 2024)

5. Meldpunten

In deze onderzoekspaper werd gekozen om Unia en Vlaams Mensenrechteninstituut te bespreken en ook de kennis over deze meldpunten uit de bevraging te analyseren. In de enquête komt ook het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen aan bod, deze dient ter vergelijking en wordt dus niet verder besproken. Er wordt niet verder in gegaan op de informele meldpunten of andere organisaties waar men kan melden.

5.1. UNIA

Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling die instaat voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijkheid. Hier kan je terecht om melding te doen als slachtoffer of getuige van discriminatie op alle discriminatiegronden behalve taal en gender. Unia is bevoegd voor alle federale materie in Brussel, Vlaanderen en Wallonië, dit gaat bijvoorbeeld om haatspraak, discriminatie op het werk, openbaar vervoer (NMBS, MIVB, TEC). In Vlaanderen zijn ze sinds de oprichting van het VMRI niet meer bevoegd voor Vlaamse materie, dit gaat dan weer over bijvoorbeeld discriminatie op de huurmarkt, het Nederlandstalig onderwijs of de Lijn. In Brussel en Wallonië blijft Unia voor alles bevoegd. (*Over Unia*, 2025)

Wanneer je melding doet bij Unia kunnen ze, als ze bevoegd zijn, op verschillende manieren bijstand verlenen. Ze kunnen proberen de partijen samen te brengen om tot een onderhandelde oplossing te komen. Ook kunnen ze andere acties ondernemen zoals een waarschuwing of een herinnering naar de personen tegen wie de melding gericht is, advies geven etc. Tenslotte kunnen ze ook naar de rechtbank stappen, als de melder akkoord is. Unia publiceert ook cijfersverslagen van de meldingen van elk jaar. Deze verslagen geven onder andere een beeld van waar en op welke discriminatiegronden hoeveel meldingen gedaan zijn het afgelopen jaar en maakt ook de vergelijking met voorgaande jaren. (*Wat Gebeurt Er met Je Melding Bij Unia ?*, 2025)

5.2. VMRI

5.2.1. Werking

Het Vlaams Mensenrechteninstituut staat in voor het beschermen en bevorderen van de mensenrechten in Vlaanderen. Ze zetten in op het verhogen van de kennis over de mensenrechten en het aansporen van overheden en organisaties om in lijn met de internationale mensenrechtenverdragen te handelen. Ze bieden eerstelijnsbijstand aan iedereen die te maken krijgt met een schending van de mensenrechten. Men kan terecht bij het VMRI om discriminatie te melden en kan na melding rekenen op eerstelijnsbijstand, bemiddeling en eventuele oordeelsvorming door de Geschillenkamer, indien zij bevoegd zijn en het om wettelijke discriminatie gaat. De Geschillenkamer is een onderdeel van het VMRI. Zij vellen een oordeel over de klacht, dit oordeel is niet juridisch bindend, wat dus betekent dat de Geschillenkamer geen sancties kan opleggen. Als de Geschillenkamer oordeelt dat er sprake is van discriminatie en de persoon die melding heeft gedaan wil hiermee naar de rechtbank gaan, moet dat op eigen initiatief. Wel kan het oordeel van de Geschillenkamer een ondersteuning vormen in een eventuele rechtszaak. (*Hoe Helpen We Jou met Je Melding?* | Vlaams Mensenrechteninstituut, z.d.)

5.2.2. Oprichting

De Vlaamse regering kondigde in het regeerakkoord 2019-2024 de Vlaamse exit uit Unia aan. Die beslissing kwam vooral op vraag van N-VA, zij stonden negatief tegenover de werking van Unia. In het regeerakkoord stond al vermeld dat er een nieuw Vlaams gelijkheidsorgaan zou komen, dat voor de Vlaamse bevoegdheden de opdracht van Unia zou overnemen. Hierop volgde de eerste conceptnota van minister van Gelijke Kansen, Bart Somers. Hierin stond echter dat er een oprichting zou komen van een Vlaams mensenrechteninstituut, overeenstemmend met de Principes van Parijs. (Cannoot & Moonen, 2023) Via die principes bepaald de GANHRI (Internationale Alliantie van Mensenrechteninstellingen) of een nationaal mensenrechteninstituut voldoet aan de vastgelegde regels waaraan ze moeten voldoen. Zij kennen dan een A of een B status toe aan het instituut, gebaseerd op die Principes van Parijs. Als een nationaal mensenrechteninstituut een A-status toegekend krijgt, is het volwaardig lid van de GANHRI en verkrijgt het recht om te spreken op vergaderingen van de Verenigde Naties. Met een B-status mag het instituut op internationaal niveau deelnemen, maar mag het niet stemmen binnen de GANHRI. Unia en het FIRM (Federaal Instituut voor de bescherming en bevordering van de Rechten van de Mens) hebben deze B-status verworven. (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2024) (Het FIRM Is Internationaal Erkend Als Nationaal Mensenrechteninstituut, 2023)

De basisprincipes uit de conceptnota werden overgenomen in het voorontwerp van het decreet dat door de Vlaamse regering werd aangenomen in 2021. In dit decreet worden de bevoegdheden breder beschreven dan het oorspronkelijke idee om de taken van Unia over te nemen. Zo zou het VMRI naast het afhandelen van klachten ook een quasi-jurisdictionele opdracht krijgen en zijn ze ook bevoegd om meldingen van mensenrechtenschendingen te behandelen. (Cannoot & Moonen, 2023)

Naast de positieve stemmen over bovenstaande brede bevoegdheden van het nieuwe instituut en de nastreving van de A-status, klinken er ook heel wat kritische stemmen. Adviesorganen zoals de Sociaal- Economische Raad van Vlaanderen, De Vlaamse Adviesraad Handicap, de Vlaamse Jeugdraad en de Vlaamse Ouderenraad uitten hun bezorgdheden over de afwezigheid van de bevoegdheid van het instituut om slachtoffers in rechte bij te staan of om zelf in rechte op te treden. Ook de toename van de fragmentering en complexiteit van het mensenrechtenlandschap in België, vanuit perspectief van de burger, werd door hen geuit als kritiek. Het middenveld liet zich ook horen. Zij maakten zich zorgen over de maximale inzet op de bemiddeling en quasi-rechtspraak. Dat het instituut geen juridisch bindende uitspraken doet en slachtoffers niet kan bijstaan in rechtszaken of namens het individu in rechte kan optreden, zien ze als een extra drempel voor de betrokkene om nog in rechte op te treden. (Cannoot & Moonen, 2023)

De oprichting van het VMRI werd ook in de twee interviews besproken. Beide geïnterviewden gaven aan dit geen positieve verandering te vinden. In het eerste interview werd de bezorgdheid geuit over de verhoogde complexiteit. De informatie *overload* werd gezien als een groot probleem. Wanneer men informatie opzoekt over waar te melden en men krijgt een lijst aan verschillende websites vanuit verschillende organisaties, zou dat demotiverend kunnen werken. Doordat er geen overkoepelende, duidelijke plek is waar je voor alle meldingen terecht kan, wordt het voor sommige mensen te veel om uit te zoeken welke plek de juiste of beste is. Hierdoor zullen veel mensen zich bij de situatie neerleggen en opgeven. (T.N., persoonlijke communicatie, 21-12-2024)

In het tweede interview werd voornamelijk frustratie geuit over de oprichting. Er werd benoemd dat het typisch is voor de overheid om iets nieuws op te richten zonder enig idee te hebben van wat er speelt bij de doelgroep en welke drempels zij ervaren. Ze geven geld uit en richten iets nieuws op, terwijl ze de hand moeten reiken naar het middenveld. Mensen uit het middenveld komen namelijk dagelijks in contact met mensen die racisme en discriminatie ervaren. Toch worden ze niet betrokken en wordt alles boven hun hoofden beslist. (D.G.P.A., persoonlijke communicatie, 27-12-2024)

6. Resultaten bevraging

6.1. Respondenten

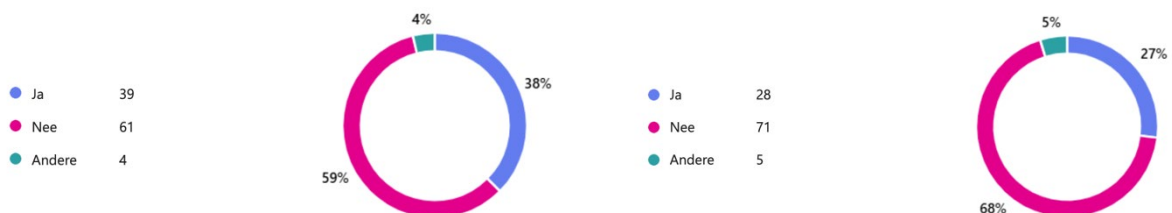
De enquête werd ingevuld door 104 respondenten. Van deze groep behoren 35 respondenten tot de leeftijdscategorie 18 t.e.m. 30 jaar, 43 mensen zijn tussen de 31 en 45 jaar. Een kleinere groep behoort tot de hogere leeftijdscategorieën, namelijk 15 respondenten die tussen de 46 en 55 jaar oud zijn, binnen de leeftijdscategorie 56 tot 65 jaar oud categoriseren zich 9 respondenten en slecht 2 respondenten zijn ouder dan 65 jaar.

Drie vierde van de respondenten heeft een migratieachtergrond. Het grootste deel van de respondenten hun afkomst of herkomst ligt in Europa (42 respondenten), daarnaast zijn Noord-Afrika (18), Sub-Sahara-Afrika (12) en West-Azië (9) de meest vertegenwoordigde categorieën. Andere categorieën zijn minder vertegenwoordigd: Latijns-Amerika en Caraïben (8), Oost-Azië en Oceanië (6). Een persoon wenste niet op deze vraag te antwoorden en 6 respondenten plaatsten zich in de categorie 'andere'. Hierbij is het natuurlijk belangrijk om in rekening te brengen dat deze categorieën niet de werkelijke realiteit en complexiteit van identiteiten weergeven. Waardoor niet iedereen zich binnen een van deze categorieën kan of wil plaatsen.

De meeste respondenten (45%) komen uit de provincie Antwerpen. Een vierde woont in Oost-Vlaanderen en een tiende komt uit West-Vlaanderen. Uit de provincies Limburg, Vlaams-Brabant en Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd een gelijk aantal respondenten bevraagd, elk 7% van de respondenten.

6.2. Kennis over juridische en psychologische ondersteuning

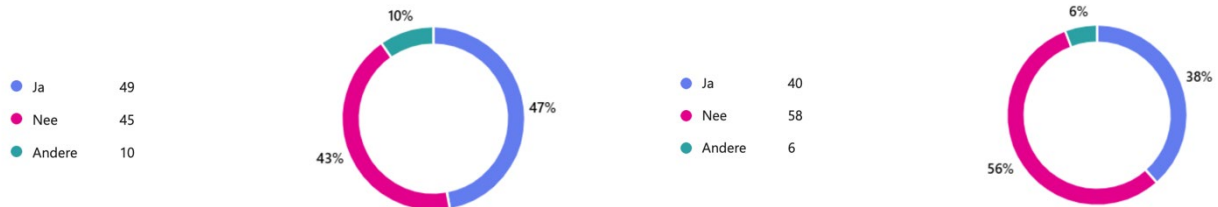
Hoewel 38% van de respondenten wist waar ze terecht kunnen voor juridische ondersteuning bij het ervaren van racisme of discriminatie, wist 59% dit niet. Dit toont dat het voor veel mensen moeilijk is om juridische stappen te ondernemen bij discriminatie. Ook geeft 68% van de bevroagden aan dat ze niet weten waar ze psychologische ondersteuning kunnen verkrijgen na het ervaren van discriminatie. Slechts 27% gaf aan te weten waar ze voor deze ondersteuning terecht kunnen. Bij beide vragen kon men ook de optie 'andere' aanduiden.



(Links: grafiek juridische ondersteuning; rechts: grafiek psychologische ondersteuning)

6.3. Kennis over rechten inzake racisme en discriminatie

Op de vraag of men wist of ongelijk behandeld worden, beschouwd wordt als racisme of discriminatie volgens de wet, antwoordde 47% bevestigend. 43% is zich hier niet van bewust, wat wijst op onwetendheid over juridische definities. Wanneer wordt gevraagd of men kennis heeft over hun rechten inzake non-discriminatie, geeft 56% aan van niet en 38% geeft aan hier wel kennis van te hebben. Ook hier kon men bij beide vragen de optie 'andere' aanduiden.



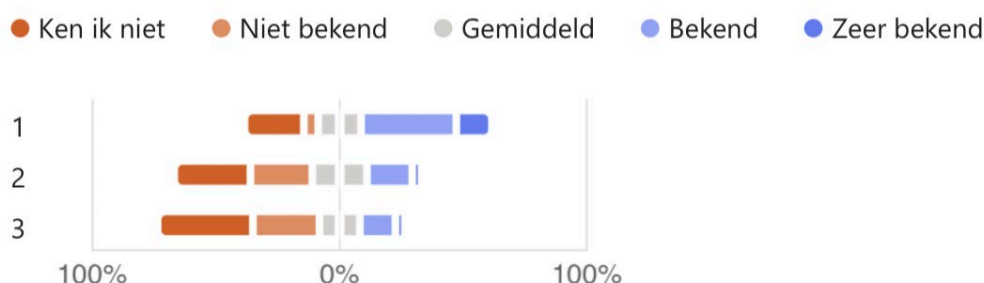
(Links: grafiek wettelijke discriminatie; rechts: grafiek rechten non-discriminatie)

Verder werd er bevestigd waar men informatie zoekt over deze thematiek, men kon hier meerdere mogelijkheden aanduiden. Bijna alle respondenten (99) geven aan op het internet te zoeken. Daarnaast wordt er ook veel informatie vergaard bij vrienden, familie of kennissen, 29 respondenten duiden deze optie aan. 20 bevestigden zoeken informatie in boeken of tijdschriften, 14 doen dit via school of werk en 11 via sociale media.

6.4. Kennis over de meldpunten

56% geeft aan niet te weten welke stappen men kan ondernemen om racisme of discriminatie officieel te melden. Een kleinere groep is zich hier wel van bewust, namelijk 39%. De overige 5% duidde de optie 'andere' aan. Bij het bevroegen van de bekendheid van Unia, het VMRI en het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen zien we dat Unia het meest gekend is en het VMRI het minst. In volgende grafiek wordt de bekendheid met deze meldpunten gevisualiseerd.

1. Unia
2. Instituut voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen
3. VMRI (Vlaams Mensenrechteninstituut)



Ook als het gaat over meldpunten, zoeken de meeste bevestigden hun informatie op het internet (100 respondenten). 23 van de bevestigden gaan te raad bij familie, vrienden of kennissen, 12 informeren zich via school of werk, 9 zoeken op sociale media naar informatie en 2 geven aan in boeken of tijdschriften te zoeken.

6.5. Drempels

Bij het bevragen van welke drempels er volgens de respondenten zijn bij het neerleggen van een melding, kunnen meerdere opties aangeduid worden. De grootste drempel die door 53 bevroagden wordt aangegeven is dat er geen zichtbare informatie is op straat, via affiches, online of via reclame. De op een na meest aangegeven drempel is dat de informatie moeilijk te vinden is, dit wordt erkend door 48 respondenten. 40 respondenten zien taal als een drempel, 34 geven aan dat de informatie moeilijk te begrijpen is en 24 zien nog andere drempels. Slechts 12 respondenten menen dat er geen drempels zijn bij het neerleggen van een melding.

6.6. Besluit

De resultaten van de bevraging tonen aan dat een significant deel van de respondenten niet goed op de hoogte is van de mogelijkheden om juridische of psychologische ondersteuning te verkrijgen na het ervaren van racisme of discriminatie. Wat wetgeving betreft, zien we een grotere groep van 47% die op de hoogte is van wanneer een situatie onder wettelijk racisme of discriminatie valt, tegenover de groep die dat niet weet, waartoe 43% van de respondenten behoort. Verder weet een groot deel van de bevroagden niet welke stappen ze kunnen ondernemen om racisme of discriminatie officieel te melden. Slechts 39% is hiervan op de hoogte. Verder zien we een grote onbekendheid met het VMRI, dit is een nieuw instituut, maar ook Unia, wat al langer gevestigd is, is nog bij meer dan een vierde van de respondenten niet gekend. Op internet wordt de meeste informatie gezocht over zowel wetgeving rond racisme en discriminatie, als meldpunten. Bijna alle respondenten geven aan daar te zoeken. Daarbij zien we ook dat veel mensen te rade gaan bij vrienden, familie of kennissen. Het gebrek aan zichtbare informatie, informatie die moeilijk te vinden is en te begrijpen en taal worden aangekaart als drempels in het neerleggen van een melding.

Samenvattend toont deze bevraging aan dat er wel degelijk een kennisprobleem bestaat rond meldpunten en het melden van racisme en discriminatie. Er is een noodzaak voor meer zichtbare en toegankelijke informatie over deze thematiek.

7. Hoe kan het sociaal werk bijdragen aan bredere kennis over meldpunten in de samenleving?

Het blijkt dat er veel onduidelijkheid is bij de bevolking over waar ze terecht kunnen na het ervaren van racisme en discriminatie. Meer specifiek zien we dat er een grote onwetendheid is over waar men terecht kan om racisme en discriminatie officieel te melden. Er is dus nood aan bredere kennis over meldpunten bij de bevolking. Doorheen de interviews tijdens mijn stage en de interviews in het kader van deze paper, werd duidelijk dat het probleem niet toe te wijzen is aan één oorzaak. Sommige mensen zien vooral de complexiteit van het systeem als boosdoener, anderen wijzen dan weer op de nood aan betere samenwerking tussen overheden en het middenveld of betere doorverwijzing binnen het middenveld. Ook het gebrek aan zichtbare informatie werd als drempel aangegeven in de bevraging. Deze uitdaging voor het sociaal werk vraagt dus ook meer dan één oplossing. Het is belangrijk dat het sociaal werk vanuit de verschillende rollen die zij vervullen deze uitdaging aanpakken. Het vraagt om een holistische benadering, waarbij sociaal werkers een sleutelrol spelen door enerzijds in te zetten op de juiste doorverwijzing en begeleiding op het niveau van de eerste lijn, maar ook door samen te werken met beleidsmakers om structurele drempels weg te nemen. Zowel als belangenbehartiger op beleidsniveau, als op de eerste, tweede en derde lijn zijn er dus inspanningen en aandacht nodig voor deze problematiek. De uitdaging ligt in het vormgeven van een geïntegreerde aanpak, waarin op verschillende niveaus wordt samengewerkt en kennis wordt gedeeld. Het sociaal werk kan door de handen in elkaar te slaan en deze uitdaging aan te pakken grootschalige verandering realiseren en helpen de mist rond de meldpunten op te klaren, zodat meer mensen weten waar ze terecht kunnen.

8. Bibliografie

Cannoot, P. & Moonen, T. (2023). Themanummer over het Vlaams Mensenrechteninstituut: Het Vlaams Mensenrechteninstituut: een verrijking van het Belgische mensenrechtenlandschap? *Tijdschrift Voor Mensenrechten*, 21(2), 4–

7. https://mensenrechten.be/bestanden/uploads/tijdschriften/TvMR2023_2.pdf

Discriminatie.nl. (2024, 10 juli). *Waarom het wél helpt als je discriminatie meldt* - Discriminatie.nl Den Haag. Discriminatie.nl Den Haag. <https://discriminatie.nl/denhaag/2024/07/10/waarom-het-helpt-als-je-discriminatie-meldt/>

Ferki Hoti. (2024). JAARACTIEPLAN 2024. https://levl.be/app/uploads/2024/02/JAARACTIEPLAN-2024_LEVL.pdf

Het FIRM is internationaal erkend als Nationaal Mensenrechteninstituut. (2023, 4 mei). <https://federaalinstituutmensenrechten.be/nl/het-firm-is-internationaal-erkend-als-nationaal-mensenrechteninstituut>

Hoe helpen we jou met je melding? | Vlaams Mensenrechteninstituut. (z.d.). <https://www.vlaamsmensenrechteninstituut.be/hoe-helpen-we-jou-met-je-melding>

Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2024, 15 augustus). *Hoe werken mensenrechteninstellingen?* Mensenrechten Voor Jou | College Voor de Rechten van de Mens. <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/betekenis-van-mensenrechten/hoe-werken-mensenrechteninstellingen>

Over Unia. (2025, 29 januari). Unia. <https://www.unia.be/nl/over-unia>

Unia. (2024, 11 december). *Discriminatie in detail*. Unia. <https://www.unia.be/nl/discriminatie-in-detail#:~:text=we%20van%20discriminatie%3F-,Wanneer%20spreken%20we%20van%20discriminatie%3F,helpt%20onderscheid%20kan%20worden%20gerechtvaardigd.>

Wat gebeurt er met je melding bij Unia? (2025, 29 januari). Unia. <https://www.unia.be/nl/wat-met-je-melding>