



Jaarverslag
2021

Een andere
wereld is
mogelijk



unia.be    

Inhoud

Voorwoord	4
Visie en missie	6

1 Kunnen wonen waar en hoe je wil 8

1. Mensenrechten in de woonzorgcentra	11
2. Woonbeleid: samenwerking met de verschillende gewesten	12
2.1 Vlaams Gewest	12
2.2 Waals Gewest	13
2.3 Brussels Hoofdstedelijk Gewest	13
3. Toegankelijkheid van de huurwoningmarkt	13
4. Sociale huisvesting en lokale binding	16
5. Inclusief wonen	16

2 Al je mogelijkheden kunnen ontwikkelen in het onderwijs 18

1. Met een handicap naar de school van je keuze	21
1.1 Vlaamse Gemeenschap	22
1.2 Franse Gemeenschap	22
1.3 Duitstalige Gemeenschap	23
2. Onderwijsgelijkheid	23
3. LGBTI+ op school	24
4. Hoger onderwijs	24
4.1 Religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit	24
4.2 Geweld en intimidatie	25
4.3 Studenten informeren rond antidiscriminatiewetgeving	25

3 Kunnen werken in een waarderende omgeving 26

1. Gelijke behandeling en diversiteit op de werkvloer	29
1.1 Diversiteit bij de nooddiensten	29
1.2 Religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit	31
2. Vernieuwde onlinetool eDiv	33
3. Trainingsmodule neutraal rekruteren	33
4. Redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap	34
5. Non-discriminatieclausule in overheidsopdrachten	36
6. Impact van de vaccinatiecampagne op de werkvloer	36

4 Kunnen rekenen op dezelfde dienstverlening 38

- | | | |
|-----|---|-----------|
| 1. | COVID-19-vaccinatie en de toegang tot goederen en diensten | 40 |
| 2. | Verkiezingen die voor iedereen toegankelijk zijn | 42 |
| 3. | Gebruik maken van dezelfde diensten en activiteiten | 42 |
| 3.1 | Moeders voor Moeders | 43 |
| 3.2 | Gelijke toegang tot de rechtbank | 43 |
| 3.3 | Doneren van bloed en plasma | 43 |
| 3.4 | Grensoverschrijdende liefde tussen minderjarigen | 44 |
| 4. | Autonoom reizen met de trein | 44 |
| 5. | Zorg verzekeren voor iedereen | 45 |
| 5.1 | Tegemoetkomingen zonder leeftijdsdiscriminatie | 45 |
| 5.2 | Toegang tot de spoeddiensten en diensten voor intensieve zorg | 46 |

5 Kunnen rekenen op een respectvolle behandeling 48

- | | | |
|-----|---|-----------|
| 1. | Kwaliteitsvolle slachtofferbegeleiding | 51 |
| 2. | Professioneel profileren | 52 |
| 3. | Haatspraak aanpakken | 53 |
| 3.1 | Bystander intervention | 54 |
| 3.2 | Herziening artikel 150 van de Grondwet | 55 |
| 4. | Haatmisdrijven (h)erkennen | 56 |
| 4.1 | Naar minder seponeringen | 57 |
| 4.2 | Nieuw Strafwetboek | 58 |
| 5. | Doeltreffende bescherming | 60 |
| 5.1 | Evaluatie wetgeving | 60 |
| 5.2 | Inclusie in de Grondwet | 62 |
| 5.3 | Gepaste zorg voor geïnterneerden | 63 |
| 5.4 | Antisemitisme | 63 |
| 5.5 | Optreden in rechte | 65 |
| 6. | Mainstreaming | 67 |
| 6.1 | Nationaal actieplan tegen racisme | 67 |
| 6.2 | Gewestelijk plan ter bestrijding van racisme (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) | 69 |
| 6.3 | Federaal actieplan handicap | 69 |
| 7. | Kwaliteitsvolle data | 70 |

6 Wij zijn Unia 72

- | | | |
|----|--|-----------|
| 1. | Unia als gelijkheidsorgaan en mensenrechteninstelling | 75 |
| 2. | Personeelsbeleid | 76 |
| 3. | Samenstelling interfederale raad van bestuur | 77 |
| 4. | Budget, balans en resultatenrekening | 78 |

Voorwoord



“What are people actually able to do and to be?
What real opportunities are available to them?”

Martha C. Nussbaum in 'Creating Capabilities'

2021 zou het jaar van de hoop worden. In het midden gelaten of die hoop ook vervuld werd, brengen we met dit jaarverslag een overzicht van de acties die Unia ondernam om iedereen perspectief te bieden om dromen waar te maken. Met haar expertise staat Unia mensen bij en helpt ze organisaties en overheden verder op weg om mogelijkheden te scheppen voor iedereen. Of je nu jong bent of oud, gelovig of niet, welke roots je ook hebt, van wie je ook houdt of welke beperkingen je ook hebt, in alle domeinen van het maatschappelijk leven moet je kunnen rekenen op een veilige omgeving waarin je jezelf kan waarmaken.

Veel mensen kennen die veiligheid niet of botsen op drempels. 10.610 meldingen ontvingen we in 2021, een stijging met 12 procent tegenover 2020. Op basis van die meldingen openden we 2.379 dossiers. Vaak gaat het om situaties van discriminatie of haatspraak (en in een aantal uitzonderlijke dossiers om een haatmisdrijf). Of ze stellen structuren en gebruiken aan de kaak, die niet voor iedereen toegankelijk zijn. Denk aan

tegenwoordelingen voor mensen met een handicap waarop ouderen geen aanspraak kunnen maken. Of voorrangregels voor sociale woningen die nieuwkomers benadelen. Naast het bestrijden van specifieke discriminatiesituaties moeten we daarom bestaande structuren en gebruiken in vraag durven te stellen.

Het is niet oké dat privileges blijven bestaan in een maatschappij die er prat op gaat dat iedereen dezelfde mogelijkheden heeft om het te maken. Willen we komen tot sociale gelijkheid en inclusie, dan moet actief werk gemaakt worden van een maatschappij waar iedereen effectief toegang heeft tot dezelfde huisvestingsmogelijkheden, hetzelfde onderwijs, dezelfde arbeidsmarkt, dezelfde dienstverlening en dezelfde rechtsbescherming. Dat kan maar wanneer we ons bewust worden van de invloeden van heersende privileges, machtsstructuren en referentiekaders, en die in vraag gaan stellen. Daarbij moet specifieke aandacht gaan naar minderheids-groepen zodat drempels weggenomen kunnen worden die hun inclusie in de weg staan.

Een spijtig voorbeeld kunnen we vinden in de Hello Belgium Railpass die iedereen ouder dan 12 jaar (kinderen jonger dan 12 jaar reizen gratis) kon aanvragen aan het begin van de coronacrisis. Dat moest online gebeuren op basis van het rijksregisternummer van de aanvrager. De treinkaart kon niet worden aangevraagd of afgehaald in het station. Onze partnerorganisatie – het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting – analyseerde het profiel van degenen die hun cadeautje in de wacht hebben gesleept. De resultaten spreken voor zich. Hoewel er geen verschil was tussen Belgen met en zonder migratieachtergrond, vonden verhoudingsgewijs aanzienlijk meer Belgen dan niet-Belgen hun weg naar de Railpass. En naarmate het inkomen of de opleiding hoger liggen, sleepten meer mensen een Railpass in de wacht.

Je kan zeggen dat iedereen zijn kans maar had moeten grijpen, en dit wegzetten. Of je kan gaan onderzoeken welke mechanismen hier hebben gespeeld. Welke drempels er werden opgeworpen door deze aanpak. Hoe goed die ook bedoeld is. Die blik willen we bij Unia openen. Hoe kan ik mijn aanpak zo afstemmen dat ik zoveel mogelijk mensen bereik? Cruciaal daarin is dat je steeds de beste resultaten zal bereiken wanneer je organisatie ook een afspiegeling is van je doelgroep. Met een diverse ploeg aan boord kan je beter anticiperen

op uiteenlopende verwachtingen en eisen die zich stellen in de superdiverse samenleving waarin we leven. Gaat het om (beleids)beslissingen die een specifieke impact hebben op het leven van bepaalde groepen, dan betrek je hen actief bij de besluitvorming. Niets over ons zonder ons. Het lijkt een evidentie, maar vaak moeten organisaties, ondernemingen en overheden hieraan herinnerd worden.


Alleen zo kan de maatschappelijke ruimte ertoe bijdragen dat we onze ambities kunnen waarmaken en dat we het leven kunnen leiden dat we gedroomd hebben. Dát is gelijkheid. En daartoe kunnen we samen de mogelijkheden scheppen. Daarom ook moeten we hard blijven strijden tegen discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven. Zodat we in alle veiligheid kunnen wonen waar we willen en hoe we dat willen. Zodat we al onze mogelijkheden kunnen ontwikkelen in het onderwijs. Zodat we kunnen werken in een waarderende omgeving. Zodat iedereen gebruik kan maken van dezelfde dienstverlening en we allemaal kunnen rekenen op een respectvolle behandeling.

COVID-19

Je wil het er niet meer over hebben en toch kan je er niet aan voorbij. 2021 was het tweede jaar op rij waarin het coronavirus lelijk huis hield. Met weer een grote invloed op onze mensenrechten. Alleen komt het gevaar daarbij niet van het virus zelf. Wel van de manier waarop we bij het uitwerken van maatregelen garanties inbouwen voor het maximaal vrijwaren van die rechten. Na meer dan twee jaar gezondheidscrisis gebeurt dat nog altijd niet grondig genoeg. Weliswaar stonden we tijdens de opeenvolgende golven voor de moeilijke uitdaging om de druk op de zorgsector terug te dringen. Toch moet ook in die uitzonderlijke omstandigheden zorgzaam omgesprongen worden met onze mensenrechten. Unia bracht de impact van de maatregelen op de mensenrechten in kaart en reikt kaders aan om de beste garanties te bieden op het respecteren van de mensenrechten in crisismomenten, en dit in diverse domeinen.

We zijn blij met het vertrouwen dat we in 2021 van de raad van bestuur kregen om ons hiervoor als co-directie de volgende zes jaar verder te blijven inzetten. En dat gaan we met heel veel enthousiasme doen. Maar we zijn diep geraakt dat we bij de vernieuwing van dit mandaat, beslissingen moeten nemen die voor ons en voor alle medewerkers van Unia erg zwaar te verteren zijn. Door de beslissing van de Vlaamse regering om zich uit Unia terug te trekken, verliezen we onze Vlaamse opdrachten en een belangrijk deel van onze middelen. Maar vooral de niet-overdracht van personeel en expertise verbijstert ons. Het dwong ons tot het ontslaan van competente en geëngageerde mensen, en het bemoeilijkt een vlotte start van de nieuw op te richten Vlaamse mensenrechteninstelling.

Toch vertrouwen we erop dat we in dit moeilijke klimaat samen kunnen blijven inzetten op verandering. Mensenrechten mogen niet klein gemaakt worden.

 [Mandaat van Els Keytsman en Patrick Charlier vernieuwd als directeurs van Unia | Unia](#)

Els Keytsman
Directeur

Patrick Charlier
Directeur



Missie



Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling gespecialiseerd in het gelijkekansenbeleid- en het non-discriminatiebeleid. Onze opdracht, gebaseerd op de mensenrechten, is gelijke kansen en rechten voor alle burgers bevorderen en discriminatie bestrijden. We voeren deze opdracht uit met het oog op gemeenschapsontwikkeling en in een geest van dialoog, samenwerking en respect.

Visie



Unia streeft naar een inclusieve samenleving. Het **Strategisch Plan 2019-2021** (verlengd tot 2022) van Unia berust op drie pijlers:

1. Unia wil een gelijke en inclusieve participatie bevorderen



Unia wil dat iedereen gelijkwaardig kan deelnemen aan alle aspecten van het maatschappelijk leven. Hiervoor is een structurele, proactieve en preventieve aanpak nodig, naast kordate maatregelen om discriminatie tegen te gaan.

2. Unia staat open voor alle maatschappelijke actoren



Unia bepaalt voor ieder initiatief de juiste doelgroepen en partners: politieke en administratieve overheden, burgers, middenveldorganisaties, beroepsgroepen, sociale partners, academici, internationale organisaties ...

Gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke actoren. Unia wil met haar initiatieven de deskundigheid van elk van hen versterken over gelijke kansen en discriminatiebestrijding.

3. Unia bevordert de kennis van en het respect voor de mensenrechten



Unia wil bijdragen aan de kennis over de mensenrechten in het algemeen, en het recht op non-discriminatie in het bijzonder.

De acties en de stellingnames van Unia zijn gebaseerd op internationale regels, zoals die door rechtbanken en door de diverse opvolgings- en controleorganen worden geïnterpreteerd, zowel op mondiaal, nationaal als op regionaal niveau.

Unia wil de internationale normen, en in het bijzonder die van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (CRPD) en van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van elke vorm van rassendiscriminatie (ICERD) promoten.

Bevoegdheden van Unia

De discriminatiegronden

De antidiscriminatiewetgeving – met federale wetten, decreten en ordonnanties – spreekt over **20 zogenaamde 'beschermde criteria'**. Discriminatie op grond van elk van die criteria is verboden en strafbaar.



Unia is bevoegd voor:

- de 5 'raciale' criteria: zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, (Joodse) afkomst en nationale of etnische afstamming
- handicap
- geloof of levensbeschouwing
- seksuele geaardheid
- leeftijd
- vermogen (of financiële middelen)
- burgerlijke staat
- politieke overtuiging
- syndicale overtuiging
- gezondheidstoestand
- fysieke of genetische eigenschap
- geboorte
- sociale afkomst
- gezinssamenstelling (alleen in Wallonië)



Unia is niet bevoegd voor het criterium **geslacht**



Wie Unia contacteert met een vraag rond gender-discriminatie verwijzen we door naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) of, voor Vlaamse materie, naar de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst. Indien er sprake is van meervoudige discriminatie werken we samen met deze instellingen.

Unia is niet bevoegd voor het criterium **taal**



Nochtans is dit criterium ook opgenomen in de antidiscriminatiewetgeving en zou er een openbare instelling aangeduid worden om discriminatie op basis van taal te behandelen.

Discriminatie melden




Een van de belangrijkste opdrachten van Unia is het behandelen van individuele meldingen over discriminatie. Unia werkt daarbij binnen een strikt juridisch kader. Hoewel sommige situaties onrechtvaardig kunnen aanvoelen, betekent het niet altijd dat ze een inbreuk uitmaken op de antidiscriminatiewetgeving. In eerste instantie luistert Unia naar alle betrokken partijen en informeert ze hen over alle juridische aspecten. Via dialoog wordt geprobeerd om een oplossing te vinden die voor alle partijen bevredigend is.

Unia geeft de voorkeur aan oplossingen op lange termijn, die tegemoetkomen aan de ondervonden nadelen van de melder én die tegelijkertijd vermijden dat soortgelijke situaties in de toekomst opnieuw voorkomen. Alleen wanneer de feiten uitzonderlijk zwaar zijn, dialoog onmogelijk blijkt of wanneer de wetgeving niet duidelijk is, kan Unia gerechtelijke stappen ondernemen. Dat gebeurt slechts uitzonderlijk en nooit zonder toestemming van het slachtoffer. Unia kan zich ook in een burgerlijke of strafrechtelijke procedure voegen en kan advies geven bij gerechtelijke procedures zonder zelf betrokken partij te zijn.

[Unia meldingsformulier](#)

[Contactgegevens van Unia | Unia](#)

A woman with short brown hair, smiling warmly, wearing a green dress with a white floral pattern and a gold chain necklace. She is standing in a room with a white wall and a modern floor lamp with colorful shades in the background. A white speech bubble with a purple border contains a quote in purple text.

“ We deden tijdens de gezondheids crisis in de woonzorgsector ons best om de eenzaamheid van ouderen te doorbreken. ”

Hoofdstuk 1

Kunnen wonen
waar en hoe
je wil



Chantal Dehon is directeur bij vzw Résidence Bois du Manil (Waver).

“

Meedoen aan het onderzoek van Unia was voor mij een kans om te getuigen. En om wat frustraties te kunnen uiten, zeg ik er met een kwinkslag maar bij. We hebben het altijd belangrijk gevonden om onze bewoners veel vrijheid te geven en willen onze deuren meer en meer openen naar de buitenwereld. En dan werden we plots meegesleurd in de gezondheids-crisis en moesten we rekening gaan houden met de strikte toegangsmaatregelen.

De eerste maanden van de crisis, maart en april 2020, waren we allemaal onvoorbereid en moesten er snel verregaande maatregelen genomen worden. Het zou te makkelijk zijn om daar kritiek op te geven. En gelukkig konden we hier dankzij een dynamisch team van leidinggevend vlot aan beschermingsmateriaal geraken, in tegenstelling tot andere centra neem ik aan. Maar naarmate de crisis aanhield, begon het gebrek aan ondersteuning, aan duidelijke maatregelen en later ook aan testmateriaal zwaar door te wegen.

We hebben als woonzorgcentrum alles in het werk gesteld om te strijden tegen het gevoel van verlatenheid. Lijdende of stervende bewoners konden uiteraard altijd bezoek blijven ontvangen, met inachtneming van de beschermingsmaatregelen. We gingen op zoek naar opgeleide vrijwilligers, organiseerden beeldbellen met familie en zetten een mobiel winkeltje in. In twee weken tijd beschikten we over alle mail-adressen van de familieleden van de bewoners om beter te kunnen communiceren.

Toch bleef het moeilijk om tijdig en duidelijk te communiceren met de familie over de maatregelen en de plotse en talrijke wijzigingen die erin aangebracht werden. Bovendien was er de schrikwekkende info die 's avonds – wanneer we op een minimale bezetting draaien – via het journaal binnenkwam bij de bewoners waardoor ze zich nog onzekerder begonnen te voelen. Die eerste weken ging ik 's avonds nog met de avondploeg rond om de bewoners te informeren en om te luisteren naar hun bezorgdheden.

Nadat alle ouderen en risicogroepen begin 2021 gevaccineerd waren, hadden de maatregelen sneller kunnen versoepelen. Ik hoorde van collega's die eind 2021 opnieuw bezoek moesten verbieden omdat ze twee asymptomatische bewoners hadden.

Het is soms moeilijk om de maatregelen te blijven verdedigen. Enerzijds begrijp je dat ze nodig zijn omwille van de volksgezondheid, omwille van het collectief belang. Anderzijds blijft het moeilijk om in te grijpen in de vrijheid van bewoners en familie. Vooral omdat het gaat om hun laatste levensjaren. Soms voeren die twee gezichtspunten een hevig gevecht uit, en dat valt zwaar omdat we in onze positie voortdurend moeten blijven herinneren aan het wettelijk kader zonder daarbij onze menselijkheid te verliezen.

Volgens mij werden de directies van de woonzorgcentra tijdens de crisis onvoldoende gehoord. En we moesten vaak maatregelen uitvoeren zonder voldoende op voorhand te zijn ingelicht. Natuurlijk kan je niet ieders mening vragen wanneer in een crisissituatie snel maatregelen moeten worden genomen. En aan het begin van de crisis kan je nog veel verdragen en begrip opbrengen. Maar het steekt dat er de maanden daarna zo weinig initiatief is genomen om goede praktijken uit te wisselen, om de sector beter te betrekken en te ondersteunen bij het nemen van beter aangepaste maatregelen.

Daarom hebben onderzoeken als dat van Unia en andere onafhankelijke organisaties hun nut. Ik heb ze ook allemaal met veel interesse doorgenomen. Het is nu zaak om die inzichten en de aanbevelingen die eruit voortvloeien te bundelen en op de politieke agenda te houden. Om samen constructief bij te dragen aan de evolutie van de sector.

We leven in een geprivilegieerd land wat mensenrechten betreft en dat moeten we zo houden. Daarom moeten we blijven wijzen op elk punt waarop de mensenrechten dreigen in te boeten. Dat heb ik hier ook proberen te doen met de bewoners en met het personeel op 10 december, de dag van de mensenrechten. Door hen te herinneren aan het belang van mensenrechten binnen de woonzorgcentra. Want verschillen zijn een rijkdom en als woonzorgcentrum moeten we altijd naar inclusie blijven streven.

Woonzorgcentra kunnen daar zeker nog stappen in zetten. Bijvoorbeeld door de oudere zelf terug als eerste actor te stellen in alles wat er met en voor hem ondernomen wordt. En door te breken met de vaak eenzijdige medische benadering van ouderen. Het zorgpersoneel krijgt een uitstekende technische en psychosociale opleiding. Maar vaak dringen we nog onvoldoende binnen in de huid van degenen die we dagelijks begeleiden: we denken voor hen de kennis in pacht te hebben. Aan de cultuur van betrokkenheid kan nog gewerkt worden in de opleidingen en op vlak van bewustwording. Ook al om aan het imago van de sector te werken, wanneer je weet dat veel centra en hun personeel zich aangevallen kunnen voelen door wat er over hen in rapporten en in de pers verschenen is.

Weet je, we deden tijdens de gezondheids-crisis in de woonzorgsector ons best om de eenzaamheid van ouderen te doorbreken. Ik heb vaak gedacht aan al die ouderen die deze crisis thuis hebben moeten doorstaan, vaak helemaal alleen ... Daarom wil ik van harte mijn dank uitspreken aan al het zorgpersoneel dat zich zo hard heeft ingezet en alles is blijven geven ondanks de vermoeidheid.

”

Kunnen wonen waar veel werkgelegenheid is, in een leuke buurt of met voldoende plaats voor kinderen, is een belangrijke krachtbron voor verandering en sociale mobiliteit. Zelfstandig wonen en samen gebruik kunnen maken van dezelfde voorzieningen, draagt bij tot meer inclusie. En welke woonvorm je ook kiest, je moet je leven altijd kunnen inrichten zoals je dat zelf wil.

Het recht op een behoorlijke huisvesting werd vastgelegd in artikel 23 van de Grondwet en in verschillende regionale wooncodes, maar wordt vandaag nog lang niet voor iedereen verzekerd. En wie op zoek gaat naar een nieuwe woning wordt vaak beoordeeld op basis van verboden criteria, zoals origine of het hebben van een inkomen uit werk.

Unia heeft zich in 2021 op verschillende manieren ingezet voor het recht op wonen. Ook voor mensen met een handicap in hun zoektocht naar inclusieve woonvormen. En met aandacht voor de mensenrechten van ouderen die leven in een woonzorgcentrum.

1. Mensenrechten in de woonzorgcentra

De gezondheids crisis heeft de grondrechten van ouderen opnieuw onder de aandacht gebracht. Omdat gemeenschappelijk wonen de verspreiding van het virus in de hand werkt, zijn bewoners van woonzorgcentra kwetsbaarder voor COVID-19. Het virus treft hen dubbel zo hard: ze lopen een groter risico om besmet te worden (en ernstigere symptomen te ontwikkelen) en worden geconfronteerd met heel zware lockdownomstandigheden (isolement, bezoekbeperkingen, opschorting van activiteiten...).

Het beleid rond de woonzorgcentra werd van bij het begin van de coronapandemie fel bekritiseerd. De maatregelen waren niet altijd proportioneel en leidden in sommige gevallen tot een schending van de rechten van de bewoners, waaronder hun recht op vrijheid van beweging, autonomie en privé- en familielevens. Veel bewoners zagen zich opgesloten in voorzieningen die ze niet meer – ook niet tijdelijk – mochten verlaten. Gedurende lange tijd mochten ze geen of beperkt bezoek ontvangen van hun partner, familie of vrienden. Zowel de bewoners en hun omgeving als het personeel en de vrijwilligers werden hierdoor zwaar op de proef gesteld.

Unia onderzocht de impact van COVID-19 op de mensenrechten in de woonzorgcentra aan de hand van een kwalitatief onderzoek gebaseerd op gesprekken met ruim 80 mensen met uiteenlopende profielen die in de verschillende regio's werkzaam zijn in de sector. Er werden ook gesprekken gevoerd met medewerkers van de openbare diensten die mee de maatregelen opstellen. Zo kon een beeld gevormd worden van de complexe context waarbinnen de maatregelen tot stand komen. De deelnemers aan deze gesprekken erkennen dat de maatregelen de fundamentele vrijheden van de bewoners al te zeer beperkten, waarbij de overheid te weinig verantwoordelijkheid nam en er te veel marge werd gegeven aan de woonzorgcentra.

Al getuigden de bewoners volgens hen van een enorme veerkracht en probeerde men de impact op verschillende manieren te beperken, toch hebben de maatregelen voor de meeste bewoners in min of meerdere mate geleid tot vormen van depressie, psychische stress, ontredde en angst. Vaak met onomkeerbare gevolgen. Voor wie niet uit eigen wil op de kamer kon blijven, nam men soms de toevlucht tot fysieke of chemische dwangmaatregelen. Vaak kwamen intieme getuigenissen naar boven die met veel emotie gepaard gaan en waaruit de concrete gevolgen van de coronacrisis voor het werken en leven in de woonzorgcentra blijkt. Getuigenissen die niemand onbewogen laten.

“ Het gaat om onze waarden. We beginnen het omgekeerde te doen van wat we gewoonlijk doen. Sommige werknemers komen zelfs niet meer omdat wat we nu in deze COVID-19-context doen, indruist tegen hun waarden als professionele zorgverleners. ”

Directie van een woonzorgcentrum

De gespreksdeelnemers vinden dat de sector te zeer gekenmerkt wordt door een cultuur van risicobeheersing. Omdat die aanpak tijdens de coronapandemie nog werd versterkt, hebben woonzorgcentra de neiging om op zichzelf terug te plooiën en te allen prijze te kiezen voor veiligheid. De crisis heeft de betrokkenen ertoe aangezet om na te denken over de relatie tussen woonzorgcentra en de buitenwereld. Ze zien de nood om zich meer open te stellen en partnerschappen op te zetten.



Op grond van de gesprekken doet Unia in een rapport een reeks aanbevelingen aan de overheid om de mensenrechten in woonzorgcentra beter te beschermen. Door een beter crisisbeheer én door structurele obstakels in de ouderenzorg aan te pakken. En vooral door de

participatie en autonomie van de bewoners te beschermen en te bevorderen. Ze moeten de kans krijgen om hun laatste levensjaren in te richten zoals ze zelf verkiezen, en ze moeten geïnformeerde en beheerste risico's kunnen nemen wanneer ze dat willen. Zo moeten ze tijdens perioden van quarantaine in dezelfde mate als de algemene bevolking contact kunnen blijven houden met partner, familie en vrienden (bijvoorbeeld bubbel van vier).

“ Structurele tekorten zijn pijnlijk duidelijk geworden: er is een gebrek aan kleinschaligheid en kwaliteit van leven. We zaten goed met de shift weg van het medische, maar COVID-19 heeft dat weer gewijzigd. Een stap in de verkeerde richting. ”

Ouderenorganisatie

Unia roept de beleidsmakers op om kritisch na te denken over de plaats die we ouderen en ouderenzorg geven in onze samenleving. Deze crisis bracht bestaande struikelblokken aan het licht: onderfinanciering, gebrekkige coördinatie tussen de eerstelijnszorg en ouderenzorg, onvoldoende erkenning voor zorgverleners... Men moet durven nadenken over een nieuwe invulling van het zorgmodel zodat een dienstverlening kan worden aangeboden die meer focust op de behoeften van bewoners en zorgverleners.

🔗 [De impact van COVID-19-maatregelen op mensenrechten in woonzorgcentra: een kwalitatief onderzoek \(2021\) | Unia](#)

Unia pleit voor een internationaal mensenrechtenverdrag voor ouderen

Verskillende onderzoeksrapporten toonden meer dan tien jaar geleden al aan dat het internationaal mensenrechtelijk kader tekortschiet voor ouderen. Daarom richtte de Verenigde Naties in 2010 een [werkgroep](#) op die zich buigt over de inhoud van een mensenrechtenverdrag voor ouderen. De werkgroep kwam in 2022 voor de 12^{de} keer bijeen. Het doel van een nieuw verdrag is om scherp te stellen hoe de mensenrechten van toepassing zijn op ouderen.

Wat is de meerwaarde van een verdrag?

Een verdrag legt bindende verplichtingen op aan elk land dat het verdrag tekent en ratificeert. Sommige

rechten uit het verdrag hebben directe werking en kan je dan ook rechtstreeks afdwingen voor de rechtbank. Verder is de overheid verplicht te rapporteren aan de Verenigde Naties over de toepassing van het verdrag.

Een verdrag zou gepaard gaan met de oprichting van een Comité voor de rechten van ouderen dat individuele klachten kan ontvangen over schendingen van het verdrag. Bovendien vraagt een verdrag de oprichting van een onafhankelijke instantie om de uitvoering van het verdrag te bevorderen, te beschermen en op te volgen. Deze instantie rapporteert over de toepassing van het verdrag in België aan het Comité, dat op zijn beurt de overheid hierover ondervraagt en aanbevelingen formuleert.

Een verdrag heeft ook een belangrijke maatschappelijke meerwaarde. Het vergroot de zichtbaarheid van de rechten van ouderen. Het kan gebruikt worden als tool om zowel het grote publiek als politieke en professionele actoren te sensibiliseren en ageïsm (vooroordelen of discriminatie op grond van leeftijd) te bestrijden.

2. Woonbeleid: samenwerking met de verschillende gewesten

Unia blijft sterk inzetten op het regionale niveau, zeker op vlak van het woonbeleid. De verschillende gewesten deden ook in 2021 een beroep op onze expertise. Zo wordt in Vlaanderen, Wallonië en Brussel een mooie samenwerking verdergezet.

2.1 | Vlaams Gewest



In Vlaanderen zijn alle gemeenten die aangesloten zijn bij een intergemeentelijke samenwerking (IGS) rond wonen sinds 1 januari 2021 verplicht om een meldpunt te installeren waar discriminatie gemeld kan worden. Unia verzorgt in samenwerking met Wonen Vlaanderen infosessies voor de (nieuwe) medewerkers van deze meldpunten. Als laagdrempelig aanspreekpunt informeren ze burgers over hun rechten en helpen ze bij het online registreren van een discriminatiemelding. Unia werkte hiervoor een uitgebreide praktische handleiding uit. De verdere

opvolging van de melding gebeurt door een medewerker van Unia die rechtstreeks contact opneemt met de burger.

🔗 [Discriminatie op de huurmarkt | Vlaanderen.be](#)

2.2 | Waals Gewest



Aan het begin van de huidige legislatuur, in 2019, nam de Waalse regering zich voor om gerichte acties uit te werken om discriminatie op de huisvestingsmarkt te bestrijden. Unia maakt samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Federia (de Waalse beroepsvereniging van vastgoedmakelaars), de Société wallonne du Logement (de Waalse huisvestingsmaatschappij) en verenigingen die strijden tegen armoede deel uit van de werkgroep die het Ministerie van huisvesting ondersteunt in het uitwerken en implementeren van deze acties. De acties zijn dynamisch en worden opgehangen aan een aantal verschillende assen.

Een van die assen is de huurwaarborg. Omdat het kunnen instaan voor de huurwaarborg voor velen een grote struikelblok is, besliste de Waalse regering in 2021 om een renteloze lening ter beschikking te stellen aan wie daar nood aan heeft (naar schatting 12.000 gezinnen). Unia droeg bij aan het uitwerken van een decreet rond praktijktesten en zal meewerken aan informatieve video's en een brochure rond discriminatie op de huisvestingsmarkt.

Een laatste as is de informatie over de kandidaat-huurders die gevraagd kan worden door de huiseigenaar. Die informatie is vaak disproportioneel en kan makkelijk leiden tot discriminatie en uitsluiting. Daarom werd een typeformulier uitgewerkt dat eigenaars en vastgoedmakelaars kunnen gebruiken. Het gebruiksvriendelijke formulier geeft duidelijk aan welke informatie kan worden verzameld bij kandidaat-huurders naargelang het stadium van de procedure (na het bezoeken van de woning en bij het sluiten van het huurcontract).

De webpagina van Unia met dit typeformulier werd in de maand na de publicatie meer dan 1.000 keer geraadpleegd. Unia moedigt de professionals in de huisvestingssector aan om het formulier breed bekend te maken. Omdat dit typeformulier echter vrijblijvend blijft, adviseert Unia de Waalse regering om in het decreet van 15 maart 2018 betreffende de woninghuurovereenkomst een beperkte lijst op te nemen met de informatie die in elk stadium van de selectie kan opgevraagd worden. Unia roept ook de andere overheden op om gelijkaardige maatregelen te nemen.

🔗 [Logement : un nouveau formulaire-type pour sélectionner les locataires sans discriminer en Wallonie | Unia](#)

2.3 | Brussels Hoofdstedelijk Gewest



In Brussel werd met een ordonnantie van 21 december 2018 de Brusselse Huisvestingscode gewijzigd om de strijd tegen discriminatie bij de toegang tot huisvesting te versterken. In het kader van een evaluatie van deze ordonnantie werd ook het advies van Unia ingewonnen. In dit advies vraagt Unia om de lijst met discriminatiecriteria te vervolledigen en ook oog te hebben voor meervoudige discriminatie en discriminatie bij associatie (wanneer je gediscrimineerd wordt omwille van een kenmerk van iemand waarmee men je associeert). Ook het weigeren van redelijke aanpassingen voor huurders met een handicap moet als een vorm van discriminatie beschouwd worden. En net als in Wallonië wordt gevraagd om de informatie die verhuurders kunnen opvragen, duidelijker af te lijnen. Tenslotte worden een aantal suggesties gedaan om de beschermingsmaatregelen uit te breiden, met aandacht voor represaillebescherming, en om de te volgen procedure bij praktijktesten op punt te stellen.

Inmiddels werden drie extra inspecteurs aangesteld bij de Brusselse wooninspectie, specifiek belast met de strijd tegen discriminatie. Daarmee wordt ook tegemoetgekomen aan de aanbeveling die Unia doet in haar parallel rapport voor het VN-Comité voor de uitbanning van raciale discriminatie (zie ook 5.6 Mainstreaming) om wooninspectie in het hele land toe te staan om individuele klachten te ontvangen en praktijktests uit te voeren. De andere twee gewesten zouden zo snel mogelijk hun voornemen moeten concretiseren om deze mogelijkheid in hun respectievelijke wetgevingen op te nemen.

3. Toegankelijkheid van de huurwoningmarkt

Steden en gemeenten staan dicht bij de burger. Ze kennen beter de moeilijkheden waarmee hun inwoners worden geconfronteerd en kunnen snel en gericht actie ondernemen in situaties van discriminatie. Daarom biedt Unia naast de samenwerking met de verschillende gewesten via haar regionale werking ook ondersteuning aan steden en gemeenten waarmee ze een samenwerkingsovereenkomst heeft.

In 2021 werd daarbij sterk gefocust op het verhogen van de toegankelijkheid van de huurwoningmarkt voor iedereen. Ongeacht origine, religie, levensbeschouwing, leeftijd, aard van het inkomen of handicap moet iedereen dezelfde kansen krijgen op een betaalbare woning.

Verschillende steden hebben zich aangesloten bij de European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR). Daardoor engageren ze zich om op verschillende terreinen in te zetten op de strijd tegen racisme. De meeste steden verbreden dat tot de strijd tegen discriminatie. Naast het ontwikkelen van een grotere waakzaamheid en het bieden van betere ondersteuning aan slachtoffers van discriminatie (zie ook 5.1 Kwaliteitsvolle slachtofferopvang) omhelst dat onder meer het ondernemen van acties om discriminatie op de huisvestingsmarkt tegen te gaan. Unia staat hen daarin bij, bijvoorbeeld bij het uitwerken van correspondentie- of praktijktesten en het geven van opleidingen aan huisvestingsactoren. Ook steden die niet bij ECCAR aangesloten zijn, kunnen rekenen op ondersteuning in het kader van de samenwerkingsovereenkomst met Unia.



Onderhandelde oplossing

Een kandidaat-huurder wordt door een medewerkster van een vastgoedkantoor zonder blikken of blozen geweigerd omdat ze geen arbeidsovereenkomst kan voorleggen. Nochtans heeft de vrouw een vast inkomen en zijn haar ouders bereid om zich garant te stellen. De kandidaat-huurder probeert tevergeefs de medewerkster te overtuigen dat dit een vorm van discriminatie is.

Unia wordt gecontacteerd door de kandidaat-huurder en start een dialoog op met de zaakvoerder van het kantoor. Die dialoog blijkt constructief en er wordt een oplossing gevonden. De zaakvoerder en de medewerkster verontschuldigen zich voor het incident en volgen een training over de antidiscriminatiewetgeving.

Een verhuurder kan de solvabiliteit van een kandidaat-huurder wel controleren, maar mag bepaalde soorten inkomsten niet bij voorbaat uitsluiten. De aard van het inkomen kan niet als criterium gehanteerd worden, wel de hoogte ervan in verhouding tot de huurprijs. De antidiscriminatiewetgeving verbiedt vastgoedmakelaars ook om in te gaan op discriminerende eisen van eigenaars.



Rechtspraak

Een man bezoekt een woning samen met zijn moeder die een hoofddoek en traditionele klederdracht draagt. Zijn kandidatuur wordt niet weerhouden. Wanneer zijn zus zonder hoofddoek hetzelfde huis bezoekt, wordt haar kandidatuur wél weerhouden. De rechtbank van eerste aanleg van Brussel stelt een discriminatie vast op grond van vermogen en geloofsovertuiging en beveelt op 18 oktober 2021 de staking van de discriminerende beslissing om de kandidatuur niet te weerhouden.

➤ [Rechtbank van eerste aanleg Brussel, 18 oktober 2021 | Unia](#)

Een gemeente weigert redelijke aanpassingen te treffen voor een inwoner met een handicap die dichtbij een stadion woont en op wedstrijddagen niet in zijn straat kan parkeren. De rechtbank van eerste aanleg van Brussel vonnist op 27 september 2021 dat er geen sprake is van discriminatie. Unia gaat verder in overleg met de gemeente.

Toen Stad Gent begin 2015 uitpakte met academische praktijktesten op de huisvestingsmarkt bleek dat 26 procent van de vastgoedmakelaars zich schuldig maakte aan discriminatie op basis van origine, handicap, taal of het hebben van een vervangingsinkomen. Enkele maanden later wisten de makelaars door de mediabelangstelling dat ze konden getest worden en zakte dat tot 10 procent van de makelaars.

Dat gegeven biedt veel mogelijkheden voor de lokale overheid om in te zetten op de vastgoedmakelaars met training en sensibilisering. Zo'n verbetertrajecten lopen ondertussen ook in Antwerpen, Leuven en Mechelen, steeds in samenwerking met Unia. Brugge, Genk, Gent en Kortrijk zijn van plan om ermee te starten.

In 2020 bleek uit de academische praktijktesten die de [Vrije Universiteit Brussel](#) hield in de steden Bergen, Charleroi, Luik en Namen, dat kandidaten met een Marokkaans klinkende naam in 28 procent van de gevallen gediscrimineerd worden ten opzichte van iemand met een andere naam (bij particuliere verhuurders lag dat op 43 procent). In de nasleep van dit onderzoek nodigde Unia de steden Bergen en Charleroi uit om aan te sluiten bij de reeds bestaande werkgroep die goede

praktijken deelt op vlak van de strijd tegen discriminatie op de huisvestingsmarkt.

Deze werkgroep bestaat inmiddels uit acht steden: Bastogne, Bergen, Charleroi, Chaumont-Gistoux, Doornik, Luik, Namen en Verviers. Naast het delen van goede praktijken, denkt de werkgroep na over hoe de Gentse aanpak inspiratie kan bieden om gelijkaardige acties te ontwikkelen die aangepast zijn aan de eigen specifieke context van de verschillende steden. Onze regionale contactpunten begeleiden en informeren hen hierbij.

Regionale contactpunten

Vlaanderen



Onze regionale contactpunten bieden aan verschillende Vlaamse centrumsteden een aanbod op maat aan. Dit wordt dan uitgewerkt tot een actieplan met concrete engagementen van Unia voor beleidsondersteuning op vlak van discriminatie en (on)gelijkheid. Het bevat afspraken rond inhoudelijke ondersteuning bij het uitwerken van specifieke acties uit de beleidsplannen van de stad.

Het doel is een betere en gerichtere samenwerking rond beleidsondersteuning uit te werken, met duidelijke engagementen voor alle partners. Het laat ook toe om tussentijds te evalueren. Door op maat te werken van het bestuursakkoord en de meerjarenplanning, zien de centrumsteden met een duidelijk engagement voor gelijkheid en tegen discriminatie de inhoudelijke samenwerking met Unia verbeteren. Unia ondertekende samenwerkingsovereenkomsten met de steden Antwerpen, Brugge, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Sint-Niklaas en Roeselare.

Intussen besliste Vlaanderen om zich uit Unia terug te trekken en geen personeel of expertise over te dragen naar het Vlaamse niveau (zie ook 'Invulling Vlaams mensenrechteninstituut baart zorgen' in Wij zijn Unia). Daarom zullen de structuur en opdrachten van de regionale contactpunten in 2022 herzien moeten worden.

➤ [Onze regionale contactpunten | Unia](#)

Wallonië



De regionale contactpunten vertegenwoordigen Unia bij de Waalse lokale besturen en partners. Ze informeren en sensibiliseren professionals over de antidiscriminatiewetgeving, bestrijden stereotypen en vooroordelen en bevorderen redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap. Ze doen dit door de acties en aanbevelingen van Unia te vertalen op lokaal niveau en door mee te werken aan lokale initiatieven.

Lokale besturen kunnen gebruik maken van begeleiding bij het uitwerken van projecten ter preventie van discriminatie en ter bevordering van gelijkheid. In noodsituaties kan Unia ingeroepen worden om begeleiding te bieden bij het uitwerken van een ad hoc beleid. Ook kunnen adviezen en aanbevelingen worden uitgewerkt die betrekking hebben op lokale bevoegdheden.

➤ [Nos points de contact locaux | Unia](#)

Brussel

Unia beschikt op dit ogenblik niet over regionale contactpunten in Brussel. Dat neemt niet weg dat Unia lokale actie onderneemt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Bovendien is het mogelijk dat dit in de toekomst nog verandert in het kader van de interne reorganisatie van Unia (UniaGo). Daarbij wordt bekeken hoe de organisatie meer flexibel en weerbaar gemaakt kan worden en hoe beter tegemoet gekomen kan worden aan de verwachtingen van het publiek en de instellingen. De lokale werking op Brussels niveau wordt ad hoc opgenomen door medewerkers van de verschillende diensten van Unia. Zij beantwoorden informatievragen, voorzien vormingen en brengen adviezen uit ten behoeve van het middenveld en de lokale overheden. Daarnaast begeleidt Unia ook lokale Brusselse initiatieven voor specifieke minderheidsgroepen, zoals de Brusselse LGBTI+ campagne 'Share the color'.

ze nog geen lokale binding kunnen hebben. Ook jongeren hebben vaak nog niet voldoende tijd gehad om een lokale binding tot stand te brengen. Hetzelfde geldt voor mensen met een handicap die lange tijd in een instelling woonden buiten de gemeente of het werkingsgebied van de sociale huisvestingsmaatschappij.

Lokale toewijzingsreglementen kunnen hierdoor op gespannen voet staan met de antidiscriminatiewetgeving en met de Europese regelgeving over het vrij personenverkeer. Unia adviseert daarom dat steeds geval per geval bekeken wordt of de voorwaarde van lokale binding wel degelijk een legitiem doel dient, of er een redelijk verband bestaat tussen de voorwaarde van lokale binding en dit doel, en of de invulling die aan lokale binding gegeven wordt in verhouding staat tot de doelstelling.

4. Sociale huisvesting en lokale binding

Voor de toewijzing van sociale woningen werden algemene toewijzingsregels vastgelegd in het Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van de Vlaamse Codex Wonen van 2021. Dit Besluit voorziet naast absolute voorrangsregels ook optionele voorrangsregels die rekening houden met de lokale binding van kandidaat-huurders. Sociale huisvestingsmaatschappijen kunnen zo voorrang geven aan kandidaat-huurders die in de laatste 6 jaar minstens 3 jaar inwoner zijn geweest van de gemeente waar de woning gelegen is of van het werkgebied van de sociale huisvestingsmaatschappij.

Het Besluit laat daarnaast de ruimte aan gemeenten om een lokaal toewijzingsreglement op te stellen dat afwijkt van de voorrangsregels om nog meer rekening te houden met de lokale binding van de kandidaat-huurders. Het aantal jaren dat kandidaat-huurders inwoner van de gemeente moeten zijn, kan dan vrij worden bepaald. Daarnaast kan ook voorrang gegeven worden aan kandidaat-huurders die werken in de gemeente waar de woning gelegen is of die kinderen hebben die er school lopen. Ook aan wie in de gemeente mantelzorg verleent of ontvangt, kan voorrang gegeven worden.

Unia stelt vast dat gemeenten soms zeer ver gaan bij de invulling van het begrip lokale binding in het lokaal toewijzingsreglement. Zo worden vaak voorrangsregels gehanteerd waarbij kandidaat-huurders minstens 10 jaar of zelfs sinds hun geboorte in de gemeente moeten wonen. Dergelijke ruime interpretatie van lokale binding kan leiden tot het maken van een indirect onderscheid op grond van nationaliteit, nationale of etnische afstamming, leeftijd, handicap of gender.

Denk bijvoorbeeld aan kandidaat-huurders met een migratieachtergrond. Zij wonen vaak pas sinds kort in België waardoor

5. Inclusief wonen

Uit bevragingen van Unia blijkt herhaaldelijk hoe duur het voor mensen met een handicap is om zelfstandig te kunnen wonen. Een sociaal en cultureel leven is een luxe, zich verplaatsen vaak een hindernisparcours, en kiezen voor gewoon onderwijs brengt voor een gezin vaak extra kosten met zich mee (om het gebrek aan ondersteuning te compenseren). Het vinden en behouden van een baan is moeilijk en er is een ernstig gebrek aan aangepaste sociale huisvesting. Mensen met een handicap zijn voortdurend aan het strijden om hun rechten te doen gelden.

Zelfstandig wonen en deel uitmaken van de maatschappij is een belangrijk aandachtspunt in het rapport dat Unia in 2021 overmaakte aan de Verenigde Naties als onafhankelijk opvolgingsmechanisme voor het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Daarin vraagt Unia dat de verschillende gewesten een duidelijk tijds kader uitwerken rond de-institutionalisering, met een overzicht van het aantal mensen met een handicap die in een instelling verblijven en een becijferd plan van aanpak om dit aantal stelselmatig te verminderen. Met aandacht voor de opleiding van het personeel en de heroriëntatie van de huidige diensten en centra. Unia vraagt om te zorgen voor meer toegankelijke en aanpasbare woningen en om inclusieve woonvormen te faciliteren door tools uit te werken en goede praktijkvoorbeelden in kaart te brengen. Tenslotte vraagt Unia om de nodige middelen vrij te maken voor persoonlijke assistentie zodat mensen met een handicap makkelijker kunnen kiezen om zelfstandig te wonen.

Overheden kunnen hiervoor houvast vinden in de richtlijnen die het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap recent opstelde. Die richtlijnen bouwen verder op

General Comment No. 5 waarin de betekenis van artikel 19 over zelfstandig wonen en deel uitmaken van de maatschappij van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap wordt uitgelegd, en scheppen duidelijkheid over de acties die ondernomen moeten worden in het proces van de-institutionalisering. Daarbij wordt ook rekening gehouden met noodsituaties zoals de huidige gezondheids crisis.

➤ [OHCHR | Regional consultations and Guidelines on deinstitutionalisation-Article 19](#)

VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Alle staten die het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap hebben geratificeerd, worden om de vier jaar beoordeeld op hun vorderingen. Deze beoordeling gebeurt door het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap en volgt op een periodieke rapportageprocedure.

In 2014 werd België een eerste keer geëvalueerd. Voor de tweede evaluatie van België werd de rapportageprocedure vereenvoudigd. Het Comité legde België een vragenlijst voor en de antwoorden hierop vormen het periodiek verslag dat dient als basis voor de evaluatie. Als onafhankelijk opvolgingsmechanisme stelt Unia een zogenaamd parallel rapport op waarin de door België verstrekte informatie wordt becommentarieerd, gecorrigeerd of aangevuld. Unia baseert zich hierbij onder meer op twee grote bevestigingen die ze hield bij mensen met een handicap en op de talrijke ontvangen meldingen.



Het parallel rapport van Unia werd op 3 december 2021 – Internationale Dag voor Personen met een Handicap – overgemaakt aan het Comité. In het rapport stelt Unia onder meer het volgende vast:

- de openbare gebouwen, de publieke ruimte, het openbaar vervoer, de media en het internet, zijn nog steeds onvoldoende toegankelijk;
- in geval van een acute crisis of een ramp (de gezondheids crisis of de overstromingen in 2021)

heeft België nog geen crisisbeheersingsplan dat rekening houdt met mensen met een handicap;

- er worden onvoldoende middelen uitgetrokken om inclusief te kunnen wonen en ondersteunende diensten worden onvoldoende benut en gewaardeerd;
- de financiering van de specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen met een handicap gaat grotendeels naar het buitengewoon onderwijs, waardoor ouders vaak geen vrije keuze kunnen maken voor een inclusief onderwijstraject;
- overheidsfinanciering is nog steeds hoofdzakelijk gericht op werkgelegenheid in maatwerkbedrijven en er worden te weinig middelen uitgetrokken om regulier werk te ondersteunen;
- de uitkeringen voor mensen met een handicap zijn ontoereikend om boven de armoedegrens uit te komen waardoor de toegang tot onder meer justitie, gezondheidszorg en cultuur in het gedrang komt.

Het rapport geeft een overzicht van de drempels waarmee mensen met een handicap geconfronteerd worden bij het uitoefenen van hun grondrechten. Naar aanleiding van de publicatie van het rapport sensibiliseerde Unia op sociale media over de verwevenheid van de grondrechten en hoe de schending van het ene grondrecht ook leidt tot de schending van andere grondrechten. Unia doet in het rapport een reeks aanbevelingen aan de Belgische overheden om hun verplichtingen voor een meer inclusieve samenleving na te komen. De beoordeling van het Comité wordt verwacht in 2023.

➤ [De toepassing van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap in België | Unia](#)

➤ [Parallel rapport voor het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap \(2021\) | Unia](#)



“ Waaron is er een kast?
We willen dat iedereen vanzelf
in de samenleving past! ”



Hoofdstuk 2

Al je mogelijkheden
kunnen ontwikkelen
in het onderwijs



5 Humane Wetenschappen GO! Geel zijn Alexander, Beau, Bieke, Britt, Daan, Flor, Helena, Hilke, Lena, Lynn, Nore, Renke, Saar, Treasure en Vitany.

“

Kunnen LGBTI+ leerlingen zich op jullie school veilig uiten?

We kunnen op school heel erg onszelf zijn. De kledingvoorschriften zijn niet te strikt geformuleerd, waardoor we meer uitdrukking kunnen geven aan onze identiteit. Leerkrachten gaan hier cool mee om en ervaren het als iets positiefs. De school maakt die diversiteit ook zichtbaar.

Wanneer een jongen een rokje zou dragen, zal daar niet vreemd op gereageerd worden. We denken ook niet dat zo iemand dan zou gepest worden. Hier op school is er niet echt een probleem met pesten. Als dat toch zou gebeuren, dan staat er altijd iemand klaar. Dat maakt de school heel duidelijk, bijvoorbeeld via smartschool. Ook het CLB staat voor ons klaar.

Waarom vonden jullie het belangrijk om aan de wedstrijd deel te nemen?

Daaraan hebben we geen seconde getwijfeld! Het is ronduit belachelijk dat er nog moeilijk gedaan wordt over geaardheid of over jongens en meisjes die holebi zijn.

Hoe zijn jullie te werk gegaan om het filmpje te maken?

Eerst hebben we samen gebrainstormd. Dan kwamen al snel de stereotypen naar boven die we in ons filmpje verwerkten. We zijn een hechte groep, daardoor konden we de taken makkelijk verdelen en ging ook het maken van het filmpje erg vlot. Eén minuut is kort, maar net genoeg om een duidelijke boodschap over te brengen.

Wat is de boodschap die jullie met het filmpje willen geven?

Dat het alleen maar normaal is dat holebi's als normaal beschouwd worden. Je gaat iemand die hetero is toch ook niet voortdurend op zijn of haar geaardheid aanspreken?

Aanvankelijk wilden we de boodschap geven dat iedereen zich vrij mag voelen om uit de kast te komen. Maar toen we daar verder over nadachten, vonden we het in de eerste plaats vooral stom dat er zoiets als een kast is. Daarom is de baseline van ons filmpje geworden: *Waarom is er een kast? We willen dat iedereen vanzelf in de samenleving past!*

Wat gaan jullie met het prijzengeld doen?

We gaan hier op school een Humane Wetenschappen Dag organiseren. In de voormiddag gaan we deels op school en deels in het OPZ Geel (een openbaar psychiatrisch zorg- en kenniscentrum voor mensen met een psychiatrische problematiek en hun directe omgeving) allerlei uitwisselingen opzetten. Met iemand die een rolstoel gebruikt, een student die met een leefloon moet rondkomen, iemand die op de vlucht is, iemand met een verslavingsproblematiek...

In de namiddag organiseren we creatieve workshops die van dicht of van ver te maken hebben met diversiteit: theater, juweelontwerp, graffiti... En 's middags is er één lange tafel waarop alle leerlingen hun zelfgemaakte hapjes kunnen uitstallen. Iedereen maakt iets klaar uit een andere cultuur. Dat wordt smullen!

”

➤ <https://www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie/campagnes/geefme1minuut-2021>

Als maatschappij investeren we heel hard in onderwijs. En terecht. Onderwijs is de beste katalysator voor sociale gelijkheid. Jammer genoeg wordt de onderwijsloopbaan van veel kinderen en jongvolwassenen vaak sterker bepaald door de vooroordelen van hun omgeving dan door hun eigen sterktes en interesses. Wat we op zijn beurt weerspiegeld zien op de arbeidsmarkt.

Unia blijft inzetten op waakzaamheid hiervoor door op verschillende vlakken actie te ondernemen en drempels weg te nemen. Zo zorgen we er samen voor dat kinderen en jongeren hun menselijk potentieel kunnen ontwikkelen en dat we geen talenten verloren laten gaan. Alle leerlingen moeten zich thuis kunnen voelen in de school van hun keuze en daar zonder vooroordelen kunnen openbloeien.

1. Met een handicap naar de school van je keuze

Opdat leerlingen met een beperking kunnen openbloeien in de school van hun keuze, moeten er redelijke aanpassingen worden voorzien en moeten ze samen met hun leerkrachten kunnen rekenen op de nodige ondersteuning. Resoluut kiezen voor inclusie en aandacht hebben voor een toegankelijke klas- en schoolomgeving, is een absolute voorwaarde. Op die manier kunnen leerlingen met een beperking in het gewoon onderwijs ook voldoende uitgedaagd worden en kunnen ze verbinding maken met leerlingen zonder beperking.

Inclusief onderwijs

Inclusief onderwijs is niet hetzelfde als geïntegreerd onderwijs. In geïntegreerd onderwijs zijn kinderen met een beperking pas welkom wanneer ze zich kunnen aanpassen aan het gewoon onderwijs zonder dat er verder inspanningen moeten gedaan worden om het onderwijs aan te passen aan de uitdagingen die hun beperking stelt. Dat is anders bij inclusief onderwijs waar het hele onderwijsgebeuren (klas- en schoolomgeving, curriculum, onderwijsmethoden...) aangepast wordt en kinderen met een beperking zoveel mogelijk samen met de andere kinderen les volgen in dezelfde groep.

Inclusief onderwijs is een actief proces vanuit een geëngageerd beleid waarbij vertrokken wordt van een sociale visie op handicap. Die ziet handicap als iets dat voortkomt uit de confrontatie met drempels die worden opgeworpen door de omgeving en door bepaalde gewoonten. Deze drempels zijn discriminerend en staan de inclusie van mensen met een handicap in de weg. Mensen met een handicap hebben er récht op dat deze drempels worden weggenomen. Deze aanpak kan ook doorgetrokken worden naar andere kenmerken van leerlingen zoals hun gender(geving), hun sociale afkomst, hun migratieachtergrond of hun moedertaal.



In het kader van een project van Inclusion Europe (*IE+ Promoting positive attitudes and evidence-based policy for inclusive education*) werkte Unia samen met verschillende onderwijspartners uit Vlaanderen informerende en sensibiliserende tools over inclusief onderwijs uit. Deze Nederlandstalige tools worden op onze website aangeboden zodat onderwijsprofessionals er verder mee aan de slag kunnen. Drie inspirerende interviews werden ook vertaald naar het Frans.

📄 [Trainingsmateriaal inclusief onderwijs IE+ | Unia](#)

Zo leren kinderen en jongeren dat iedereen op zijn manier een waardevolle betekenis kan hebben voor de groep. Dat je plezier kan maken met elkaar, dat je op elkaar kan rekenen, dat je elkaar dingen kan aanleren. Op school, maar ook daarbuiten. Kinderen en jongeren kunnen zo bijvoorbeeld uitgroeien tot volwassen bedrijfsleiders die overtuigd zijn van de meerwaarde van werknemers met een beperking. Of tot bedrijfsleiders met een beperking natuurlijk.

Artikel 24 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op onderwijs. Teneinde dit recht zonder discriminatie en op basis van gelijke kansen te verwezenlijken, waarborgen Staten die Partij zijn een inclusief onderwijssysteem op alle niveaus. Bij de verwezenlijking van dit recht waarborgen de Staten die Partij zijn dat personen met een handicap niet op grond van hun handicap worden uitgesloten van het algemene onderwijssysteem.

1.1 | Vlaamse Gemeenschap



Door te vertrekken vanuit de expertise die voorhanden is en door verder in te zetten op de toegankelijkheid en aanpasbaarheid van het onderwijs, is veel mogelijk binnen het huidige onderwijssysteem. Unia roept de minister van onderwijs op om de onderwijsactoren hierin te versterken, om bestaande hindernissen weg te nemen en om naar buiten te komen met een visie over de manier waarop een inclusief onderwijssysteem stapsgewijs gerealiseerd kan worden.

Unia doet daartoe een aantal concrete aanbevelingen met betrekking tot vijf belangrijke werven. Om maximaal effect te sorteren en kwaliteitsvol inclusief onderwijs te waarborgen, moet tegelijk op elk van deze vijf werven ingezet worden:

1. garandeer het recht op inclusief onderwijs;
2. verduidelijk de verwachtingen rond toegankelijkheid;
3. versterk de expertise van leerkrachten als onderwijs-professional;
4. zorg voor voldoende en goed georganiseerde ondersteuning;
5. versterk revalidatie en therapie in het gewoon onderwijs.

➤ Aanbevelingen: hoe een inclusief onderwijssysteem kan worden gerealiseerd in Vlaanderen | Unia

Daarnaast volgt Unia nauwgezet de uitwerking op van het decreet leersteun. Unia schreef een advies over de conceptnota voor het decreet en nam samen met ouders van kinderen met specifieke onderwijsbehoeften deel aan het overleg met het kabinet. Unia pleit ervoor om dit overleg structureel te verankeren zodat de stem van deze ouders kan doorklinken in het beleid.

De conceptnota bevat veelbelovende doelstellingen zoals kwaliteitsbewaking van brede basiszorg en verhoogde zorg, professionalisering van leerkrachten, versterking van pedagogische begeleidingsdiensten, verhoogde aandacht voor scholen die achterblijven en het uitwerken van referentiekaders. Toch ziet Unia drie belangrijke verbeterpunten:

1. werk een plan uit voor de overgang naar één inclusief onderwijssysteem;
2. versterk de garanties voor het inschrijvingsrecht;
3. verduidelijk de verwachtingen rond toegankelijkheid.

1.2 | Franse Gemeenschap



In 2021 werd België voor de tweede keer veroordeeld door het Europees Comité voor sociale rechten omdat het te weinig inspanningen doet om inclusief onderwijs te garanderen voor leerlingen met een verstandelijke beperking. Na Vlaanderen in 2017 werd deze keer de Franse Gemeenschap onder de loep genomen. Daarbij werd opnieuw rekening gehouden met het advies van Unia.

➤ Onderwijs: België opnieuw veroordeeld wegens gebrek aan inclusie van kinderen met een verstandelijke beperking | Unia

Volgend op de veroordeling kondigde de minister van onderwijs van de Franse Gemeenschap aan om een ronde tafel te organiseren met verantwoordelijken van verschillende beleidsdomeinen, vertegenwoordigers van (ouder)verenigingen, onderwijsactoren (directies, centra voor leerlingenbegeleiding, begeleidingsdiensten...) en academici. Unia werd samen met de Franstalige kinderrechtencommissaris en vzw Inclusion betrokken bij de uitwerking van deze ronde tafel om de noden van kinderen met een verstandelijke beperking beter in kaart te brengen en gepaste maatregelen voor te stellen.

De ronde tafel omvatte twee studiedagen en kreeg als motto “*Ouvrons le champ des possibles et construisons un horizon commun!*” (“Laten we alle mogelijkheden bekijken en een gezamenlijke horizon creëren!”). De eerste voormiddag vond online plaats op 29 november 2021 en belichtte vier thema’s: de juridische achtergrond, het concept van inclusief onderwijs, de situatie van leerlingen met een verstandelijke beperking in andere Europese landen en in de drie Belgische gemeenschappen.

De tweede studiedag zou in levenden lijve plaatsvinden maar werd omwille van de vierde coronagolf uitgesteld naar 2022. Op deze dag zullen de deelnemers vier verschillende ateliers doorlopen: 1. identificatie van struikelblokken in de regelgeving, 2. verbeteren van wat al bestaat, 3. opleiding van

leerkrachten en 4. vernieuwende acties. Tegelijkertijd zal een atelier georganiseerd worden met leerlingen met een verstandelijke beperking die samen zullen nadenken over inclusief onderwijs. Alle informatie die op deze ronde tafel gedeeld wordt en de aanbevelingen waartoe ze leidt, zullen terug te vinden zijn op de website van Unia.

1.3 | Duitstalige Gemeenschap



In 2021 liep de tweede editie van de Burgerdialoog in de Duitstalige Gemeenschap. De Burgerdialoog is een participatievorm waarbij burgers uitgeloot worden om samen concrete aanbevelingen te doen aan de overheid rond een bepaald thema. Iedereen die ouder is dan 16 jaar en in de Duitstalige Gemeenschap woont, kan uitgeloot worden. Het thema van de Burgerdialoog was deze keer inclusief onderwijs (*Inklusion macht Schule*). Unia is blij met de aandacht die naar dit belangrijke thema gaat en kijkt uit naar de opvolging van de aanbevelingen in het kader van de aangekondigde decreetswijzigingen. Daarbij stelt ze haar expertise graag ter beschikking.

➤ [Bürgerdialog in Ostbelgien \(buergerdialog.be\)](http://buergerdialog.be)

➤ [Empfehlungen der Bürgerversammlung 15. Mai 2021 \(buergerdialog.be\)](http://buergerdialog.be)

2. Onderwijsgelijkheid

Uit onze Diversiteitsbarometer Onderwijs van 2018 bleek al dat zowel socio-economische status als migratieachtergrond de oriëntatie van de schoolloopbaan sterk beïnvloeden. Armere leerlingen en leerlingen met een migratieachtergrond blijken aanzienlijk meer kans te hebben op een B- of C-attest. Ze moeten dus vaker van studierichting veranderen of hun jaar overdoen. De gezondheidscrisis heeft dit effect nog versterkt. Net als in 2020 blijkt ook in 2021 uit de meldingen dat verschillen in de thuissituatie van leerlingen voor een verschillende uitgangspositie zorgen en tot leerachterstand kunnen leiden. Deze realiteit moet worden meegenomen in de beoordeling door de klassenraden.

De coronamaatregelen hadden uiteenlopende gevolgen. De quarantaineregels verraadden de vaccinatiestatus van de leerlingen en hun ouders. Het openbaar vervoer was ernstig verstoord door het uitvallen van personeel waardoor leerlingen niet op school geraakten. Ouders konden enkel naar het oudercontact en leerlingen konden enkel mee op schooluitstappen op vertoon van een Covid Safe Ticket. In

het hoger onderwijs kregen studenten pas laattijdig en onvolgende informatie over de examenmodaliteiten. Wie positief testte of ziek was in eerste zittijd, was vaak aangewezen op tweede zittijd.

Bij de start van het nieuwe schooljaar in september 2021 voerde Unia op sociale media een campagne over de rijkdom van diversiteit in het onderwijs om leerkrachten en ouders te sensibiliseren. Unia pleit ervoor om segregatie in het onderwijs te bestrijden, om werk te maken van een positieve oriëntering voor alle leerlingen en voor een sterke aanpak van pesten en een gedegen opleiding van leerkrachten tot actoren van inclusief onderwijs. Deze aanbevelingen hebben nog niets aan actualiteit ingeboet en blijven de basis vormen van onze beleidsbeïnvloeding en netwerking met onderwijsactoren.

In 2021 had Unia in het kader van het Nationaal Actieplan tegen Racisme (zie ook 5.6 Mainstreaming) veelvuldig overleg met vertegenwoordigers van administraties en kabinetten van de verschillende gemeenschappen in een thematische werkgroep rond onderwijs. Unia kreeg daarbij de kans om aanbevelingen voor te stellen en feedback te geven op de werkzaamheden. Het is nu wachten op de voorstelling van concrete beleidsacties. Unia verwacht dat deze acties ambitieus genoeg zijn om de bestaande ongelijkheid een halt toe te roepen.

Mensenrechten promoten via jongeren

Omdat jongeren een belangrijke schakel zijn om mensenrechten breder bekend te maken, werkte Unia met het Europees netwerk Equinet mee aan een handboek over hoe gelijkheidsorganen jongeren beter kunnen bereiken. Daarbij kon Unia ook rekenen op de feedback van de Vlaamse Jeugdraad en het Comité des élèves francophones.



Het handboek geeft tips om partnerschappen uit te bouwen met jongeren en organisaties die hen vertegenwoordigen. Daarnaast legt het uit hoe in acht stappen een communicatieplan kan uitgewerkt worden om jongeren beter te bereiken.

➤ [Stepping Up our Engagement with Youth: Handbook for Equality Bodies – Equinet \(equineteurope.org\)](http://equineteurope.org)

3. LGBTI+ op school

In mei 2021 werd in Oudenaarde een leerling in elkaar geslagen door medeleerlingen omwille van zijn (veronderstelde) homoseksuele geaardheid. Een paar maanden daarvoor nog werd David Polfliet in Beveren vermoord door een drietal zestienjarigen. Hij werd in een hinderlaag gelokt via een datingapp voor homomannen. Dergelijke incidenten zijn uitwassen van een heteronormatieve maatschappij waarin van iedereen verwacht wordt te voldoen aan de heteroseksuele norm. Ze tonen aan hoe belangrijk het is om diversiteit te blijven uitdragen en verschillen te respecteren.



Vaak is er nog heel wat schroom om op school over seksuele geaardheid of genderidentiteit te praten. Daarom daagde Unia in 2021 leerlingen en leerkrachten uit om aan de slag te gaan rond deze thema's en mee te doen aan de wedstrijd #GeefMe1Minuut. De opdracht was simpel: maak een video van één minuut. Ga in gesprek met je klas en kies een sterke boodschap om mensen te overtuigen

om discriminatie op basis van seksuele geaardheid de kop in te drukken. Er waren 66 inzendingen waaruit een professionele jury 21 genomineerden selecteerde. Zes schoolklassen konden een prijs in ontvangst nemen. Er was een prijs voor de beste video uit Vlaanderen en een prijs voor de beste video uit de Franse en Duitstalige gemeenschap. Daarnaast werd telkens een prijs uitgereikt aan de Unia favoriet en aan de klas die het meeste engagement toonde. De zes klassen kregen 1.500 euro om op school een project rond mensenrechten te gaan uitwerken.

4. Hoger onderwijs

Al is er nog een lange weg af te leggen, ook in het hoger onderwijs wordt de studentenpopulatie steeds meer gekenmerkt door superdiversiteit. Unia droeg er in 2021 op verschillende manieren toe bij dat studenten met alle mogelijke achtergronden zich beter thuis gaan voelen op de campus en comfortabel hun studies tot een goed einde kunnen brengen.

4.1 | Religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit

Unia sloot zich aan bij het proces dat een aantal studenten bij de Brusselse rechtbank van eerste aanleg instelden tegen de Haute Ecole Francisco Ferrer omdat ze geen hoofddoek mochten dragen op school. Het Grondwettelijk Hof antwoordde op een prejudiciële vraag van deze rechtbank dat de inrichtende macht van een school zelf een verbod kan instellen op het dragen van religieuze of levensbeschouwelijke symbolen met het oog op het vrijwaren van het ordentelijk verloop van het onderwijsgebeuren of het verwezenlijken van het pedagogisch project.

Toch vonniste de Brusselse rechtbank van eerste aanleg op 24 november 2021 dat de toelaatbaarheid van een dergelijk verbod afhangt van de manier waarop de neutraliteit van het onderwijs geconcipieerd wordt. Omdat hierdoor aan een essentieel aspect van de organisatie van het onderwijs geraakt wordt, kan een verbod enkel ingesteld worden op basis van een decretale norm. Bij ontstentenis van dergelijke decretale norm besluit de rechtbank dat er sprake is van discriminatie. Het omstreden artikel uit het huishoudelijk reglement mag niet langer toegepast worden op de betrokken studenten. Stad Brussel ging niet in beroep tegen het vonnis, waardoor het definitief is geworden.

➤ [Het verbod op religieuze symbolen in het hoger onderwijs in een intern reglement is discriminerend | Unia](#)

Ondertussen beslisten zowel de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF, sinds 2019) als de inrichtende macht van de Franstalige Gemeenschap (Wallonie-Bruxelles Enseignement, sinds september 2021) dat het dragen van religieuze en levensbeschouwelijke symbolen voortaan (opnieuw) toegestaan wordt in het hoger onderwijs en in het volwassenenonderwijs, voor zover ze de veiligheid of hygiëne niet in het gedrang brengen. Ook in de Vlaamse hogescholen en universiteiten wordt het dragen van religieuze en levensbeschouwelijke symbolen toegestaan. Unia heeft steeds geadviseerd om het recht op het dragen van religieuze en levensbeschouwelijke symbolen decretaal te verankeren, zodat voor alle partijen duidelijkheid gecreëerd wordt en rechtszekerheid gegarandeerd wordt voor alle studenten.

Om leerlingen, studenten en leerkrachten te informeren over hun rechten, geeft Unia op haar website een duidelijk overzicht van wat legitieme doelstellingen kunnen zijn om het dragen van religieuze en levensbeschouwelijke symbolen te verbieden en van de vereisten voor noodzakelijkheid en proportionaliteit.

De vele studenten die Unia jaarlijks contacteren over dit onderwerp, kunnen rekenen op ondersteuning en advies. Hun recht om vrij hun religie of levensbeschouwing te kunnen beleven en uitdrukken, mag niet onrechtmatig ingeperkt worden. Ook studenten die geen symbolen willen dragen maar toch druk ondervinden om dit te doen, kunnen rekenen op ondersteuning en advies. Unia ondersteunt en begeleidt ook hogescholen en universiteiten bij de implementatie van een handelingskader hieromtrent.

🔗 [Religieuze symbolen bij leerlingen en studenten | Unia](#)

Artikel 9 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

1. Eenieder heeft recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst; dit recht omvat tevens de vrijheid om van godsdienst of overtuiging te veranderen, alsmede de vrijheid, hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als in zijn particuliere leven zijn godsdienst of overtuiging te belijden door de eredienst, door het onderwijzen ervan, door de praktische toepassing ervan en het onderhouden van de geboden en voorschriften.
2. De vrijheid van godsdienst of overtuiging te belijden kan aan geen andere beperkingen zijn onderworpen dan die welke bij de wet zijn voorzien, en die in een democratische samenleving nodig zijn voor de openbare orde, gezondheid of zedelijkheid of de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.

4.2 | Geweld en intimidatie

Geweld en intimidatie zijn altijd zorgwekkend, ook in het hoger onderwijs. Op vraag van de minister van hoger onderwijs van de Franse Gemeenschap, werkte Unia een advies uit waarin het wettelijk kader en de limieten ervan worden besproken en waarin ze een aantal aanbevelingen formuleert om studenten beter te beschermen. Een harmonisering van het wettelijk kader moet alle studenten een betere bescherming bieden tegen geweld en intimidatie. Onderwijsinstellingen moeten in hun onderwijsreglement een expliciet engagement opnemen met specifieke procedures en beroepsmogelijkheden. Ze moeten studenten en personeel informeren en sensibiliseren. Slachtoffers moeten worden beschermd tegen represailles. De overheid moet de onderwijsinstellingen struc-

tureel ondersteunen om in samenwerking met alle betrokken actoren te kunnen werken rond preventie en opvolging en om hun beleid te kunnen evalueren. Daartoe moeten ze over de nodige menselijke en materiële middelen kunnen beschikken.

🔗 [Agir contre le harcèlement et toute forme de violence dans l'enseignement supérieur | Unia](#)

4.3 | Studenten informeren rond antidiscriminatie-wetgeving

Unia verzorgt jaarlijks opleidingen voor studenten in verschillende instellingen voor hoger onderwijs. In 2021 kregen de studenten Sociaal Werk van de Arteveldehogeschool in Gent een tweedelige introductie op de antidiscriminatiewetgeving.

Samen met de Universiteit de Mons werkte Unia pedagogische tools uit voor studenten en docenten zodat ze gesensibiliseerd worden rond discriminatie en inzicht kunnen verwerven in de antidiscriminatiewetgeving. Ze worden via een afzonderlijke module aangeboden op het online leerplatform van de universiteit. Docenten kunnen hiermee in hun lessen aan de slag gaan wanneer ze spreken over discriminatie.



“ We willen dat iedereen die betrokken is bij het aanwervingsproces kennis heeft van de antidiscriminatiewetgeving en zich bewust is van de eigen stereotypen. ”



Hoofdstuk 3

Kunnen werken in
een waarderende
omgeving



Floriane De Graeve is diversiteits- en HR-projectmanager bij Gemeente Schaarbeek.

“

Vanwaar de noodzaak om rond het aanwervingsbeleid te werken?

De Gemeente Schaarbeek wil haar aanwervingsbeleid zo inclusief mogelijk laten verlopen. In het diversiteitsplan gaat veel aandacht naar het bestrijden van discriminatie. Een van de actiepunten daarin is het opleiden van onze managers en aanwervingsverantwoordelijken. We willen dat iedereen die betrokken is bij het aanwervingsproces kennis heeft van de antidiscriminatiewetgeving en zich bewust is van de eigen stereotypen. Zo kan het aanwervingsproces zo objectief mogelijk verlopen.

Vroeger werden uit onwetendheid vaak vragen gesteld die niet oké waren. Of waren de deelnemers aan de sollicitatiegesprekken hiervoor niet getraind. Met deze training en door tools uit te werken, willen we daaraan verhelpen.

Hoe kwamen jullie bij Unia uit?

Ik kende Unia al als expert op vlak van gelijkheid en deed vaak een beroep op jullie website. Zo heb ik contact opgenomen om een beter zicht te krijgen op het trainings- en begeleidingsaanbod van Unia. De mensen van Unia dachten met ons mee na over de vorm die de begeleiding kon krijgen.

Omdat het gaat om een overheidsopdracht hebben we meerdere aanbieders moeten aanschrijven. Toch hebben we uiteindelijk voor Unia gekozen omdat zij voorafgaand een focusgroep organiseren waardoor de begeleiding afgestemd kan worden op onze specifieke noden. Bovendien ontvangen we na de begeleiding een omstandig rapport met feedback en aanbevelingen.

Hoe verliep de trainingsmodule neutraal rekruteren concreet?

De trainingsmodule werd gebaseerd op de verschillende stappen in ons aanwervingsproces. Voor elke stap werden oefeningen uitgewerkt en kregen we feedback. Welke zijn de beschermde criteria? Wat zijn verboden gedragingen? Hoe kunnen we ons bewust worden van de impact van vooroordelen? De training was sterk interactief waardoor we samen konden reflecteren over reële situaties.

Door covid ging een aantal trainingssessies online door. We konden hier rekenen op veel flexibiliteit bij de mensen van Unia. De opleiding werd gevolgd door zes groepen en nam een volledige dag in beslag op locatie of twee halve dagen online. De training werd positief geëvalueerd door onze medewerkers. Vooral het interactieve en de vele concrete adviezen werden gewaardeerd.

Wat zal er nu verder gebeuren?

Onze medewerkers kunnen de opgedane kennis en inzichten nu al toepassen om het aanwervingsproces op punt te stellen. De feedback en aanbevelingen van Unia zullen een belangrijke inspiratiebron zijn voor ons nieuwe diversiteitsplan waarin we zullen verder bouwen op wat we al gerealiseerd hebben. En we starten het tweede luik van het begeleidingstraject dat we met Unia doorlopen. In dat tweede luik zullen we focussen op het beheer van diversiteit binnen onze organisatie.

”

Er zijn heel wat mogelijkheden om van de werkvloer een meer diverse plek te maken waar verschillen gewaardeerd worden en waar alle werknemers zich thuis kunnen voelen. Tegelijk kan discriminatie bij het aanwervingsproces nog beter aangepakt worden. Zoals alle jaren hebben de meeste discriminatiedossiers die Unia in 2021 opende, te maken met werk. Meer dan de helft daarvan gaat over origine of religie. Daarnaast rezen veel vragen over de impact van de vaccinatie-campagne op de werkvloer.

1. Gelijke behandeling en diversiteit op de werkvloer

Unia blijft zich op verschillende sporen inzetten voor meer diversiteit op de werkvloer, ook in 2021. Door (kandidaat-) werknemers die te maken krijgen met discriminatie te ondersteunen, door onderzoek uit te voeren, door advies te verlenen en door gerichte trainingen en begeleidingstrajecten op maat aan te bieden.

1.1 | Diversiteit bij de nooddiensten



Op vraag van het Brusselse parlement deelde Unia een twintigtal getuigenissen over racisme bij de Brusselse brandweer (DBDMH of Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp). Die hadden in 2020 al geleid tot een audit bij de Brusselse brandweer op vraag van de bevoegde staatssecretaris. Unia maakte de geanonimiseerde getuigenissen publiek, samen met haar visie op de aanbevelingen die op de audit volgden. Het overzicht van de getuigenissen toont aan dat er binnen de DBDMH een duidelijke racistische cultuur heerst. Die wordt mogelijk gemaakt doordat de daders achter

de racistische, xenofobe en islamofobe gedragingen en uitlatingen ongestraft blijven. Unia lichtte haar analyse en aanbevelingen toe tijdens een hoorzitting in het Brusselse parlement.

Gedragscode brandweer

De minister van Binnenlandse Zaken wil met een Koninklijk Besluit een gedragscode opstellen voor de brandweerdiensten. Op vraag van de FOD Binnenlandse Zaken gaf Unia advies over een ontwerp van KB waarin ook een non-discriminatieclausule opgenomen werd. In dit advies vraagt Unia om naast de interactie tussen de brandweermannen en -vrouwen ook aandacht te hebben voor de interactie met het publiek. Ook sociale media moeten meegenomen worden in de gedragscode. Het statuut van de gedragscode, het beteelde gedrag en de mogelijke sancties moeten voldoende duidelijk zijn. Haatmisdrijven en opzettelijke discriminatie bij het uitoefenen van het beroep, moeten worden beschouwd als zware fouten. Slachtoffers moeten weten hoe ze melding kunnen maken en moeten beschermd worden tegen represailles.

Unia vraagt dat krachtige maatregelen genomen worden om tot een cultuuromslag te komen binnen de organisatie. Een cultuur waarin rechtstreeks leidinggevendenden weten wat van hen verwacht wordt en er ook naar handelen. Naast het opstellen van een gedragscode, betekent dat onmiddellijk en gepast reageren op elke vorm van discriminatie, pesterijen en haatspraak. Ook het wervings- en selectieproces moet kritisch geëvalueerd worden zodat de personeelssamenstelling meer divers kan worden. Op die manier kan de DBDMH een organisatie worden waarmee elke Brusselaar zich kan identificeren. Unia volgt de uitvoering van de aanbevelingen uit de audit verder op.

➤ [Racisme bij de Brusselse brandweer – Samenvatting van getuigenissen \(2021\) | Unia](#)

Dat kandidaten nog steeds ongelijkheid ervaren op de werkvloer omwille van hun buitenlandse origine, werd eens te meer geïllustreerd door een Gents ambulancebedrijf. Dat bedrijf stuurde een mail met expliciete instructies om te discrimineren per ongeluk naar een sollicitant (in plaats van naar de VDAB). De ontvanger, een Belgische kandidaat van Oost-Europese origine, met een opleiding als autotechnieker en jaren ervaring als koerier, werd zonder meer geweigerd.

“

De vacature voor chauffeur ziekenvervoer op de site van de VDAB sprak me wel aan. Het contact met mensen die hulp nodig hebben, wisselende uren, altijd op de baan... Een bureaujob is niets voor mij. Als autotechniker en ervaren chauffeur dacht ik dat ik misschien wel de man was die ze zochten. Dus ik solliciteerde dezelfde avond nog.

's Anderendaags, het was nog erg vroeg, schoot ik wakker door een binnenkomende mail op m'n smartphone. Het was een reactie op mijn sollicitatie: "GEEN vreemdelingen, GEEN mensen zonder ervaring en geen vrouwen met kleine kinderen, da is op voorhand gedoemd om te mislukken." Toen ik dat las, dacht ik dat ik droomde. Ik legde m'n smartphone weg om verder te slapen.

Toen ik terug wakker werd, herlas ik de mail. Het bleek geen droom te zijn. Ik schrok ervan. Echt raar! Zoiets had ik nog nooit meegemaakt. Ik heb niet gereageerd en toonde de mail aan mijn ouders en aan mijn broer. Dan ben ik naar de politie gegaan om klacht in te dienen. Zij namen een verhoor af. De volgende dag had ik een afspraak met de VDAB, over het

verloop van mijn zoektocht naar werk. Zij raadden me aan om met de mail naar de vakbond te stappen.

Het was mijn vakbond die me in contact bracht met Unia. Ik kende Unia wel van naam, maar wist niet goed waarvoor je bij hen terecht kan. De medewerker van Unia deed al het nodige zodat snel een rechtszaak kon opgestart worden. Hij hield me steeds op de hoogte van het verloop en zorgde voor een goeie communicatie met de vakbond. Ik was er wel gerust in dat we de zaak gingen winnen, gezien het zwart op wit stond, maar ik was toch blij met de afloop!

Sinds twee jaar ben ik aan de slag als chauffeur bij De Lijn. Daar heeft mijn origine nooit een probleem gesteld. Het is een super baan. Ik doe het werk heel graag. Nu ben ik even out door een zware aanrijding met een auto die een verkeerd manoeuvre deed. Maar ik kijk ernaar uit om snel terug te beginnen. De Lijn is een werkgever die veel kansen biedt om door te groeien. Ik kan er een mooie toekomst hebben!

”

Unia stelde zich burgerlijke partij in deze zaak voor de correctionele rechtbank van Gent. De rechtbank veroordeelde de zaakvoerster op 17 februari 2021 in niet mis te verstane bewoordingen: "De beklagde maakte zich schuldig aan feiten van discriminatie bij de werving van personeel door lukraak en vooringenomen mensen van vreemde afkomst uit te sluiten van de selectieprocedure. Diversiteit op het werk is nochtans cruciaal binnen een democratische maatschappij. Dit kan enkel met een correcte aanwervingsprocedure die screent op competenties en niet één die vertrekt van stereotypering, racisme en uitsluiting van bepaalde mensen of groepen van mensen."

De strafrechtelijke veroordeling werd op 6 januari 2022 in beroep bevestigd door het Gentse arbeidshof. Ze herinnert eraan dat discriminatie op grond van de criteria uit de Antiracismewet op het werk strafbaar is wanneer ze met opzet wordt begaan. Naast deze veroordeling heeft Unia slechts kennis van één andere strafrechtelijke veroordeling van een werkgever die opzettelijk discrimineerde op grond van origine.

Unia staat nu het slachtoffer en diens vakbond bij om in een burgerlijke procedure voor de arbeidsrechtbank ook een schadevergoeding te bekomen. Unia informeerde het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen omdat de zaakvoerster ook aangaf geen vrouwen met jonge kinderen als kandidaat te zullen overwegen. Het Instituut stelde een stakingsvordering

in om de discriminatie op basis van geslacht en moederschap te doen ophouden. Ook in die zaak werd het ambulancebedrijf veroordeeld.

➤ [Rechtbank eerste aanleg Oost-Vlaanderen, correctionele afdeling Gent, 17 februari 2021 | Unia](#)

Gent test voor het eerst arbeidsdiscriminatie met correspondentie-experiment

In opdracht van Stad Gent deed Universiteit Gent onderzoek naar discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt met een correspondentie-experiment. In totaal werden 960 gepaarde fictieve sollicitaties uitgestuurd naar echte vacatures (in totaal 1.920 sollicitaties). De gepaarde sollicitanten hadden een identiek profiel maar aan één ervan werden lukraak kenmerken toegevoegd die aanleiding konden geven tot discriminatie op basis van origine, gezondheid, handicap, transgender identiteit of leeftijd.

Naast een voorzichtige indicatie van discriminatie op grond van origine, viel vooral de discriminatie van dove, oudere en transgender kandidaten op. De

discriminatie was het grootst in de groot- en detailhandel, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Bovendien maakten vooral kleinere organisaties en ondernemingen zich schuldig aan discriminatie.

Unia maakte voor dit onderzoek deel uit van de stuurgroep. De expertise van Unia werd eerder al voor andere acties ingezet, zoals het werk rond de overheidsopdrachten of maatregelen van positieve actie in het Gentse personeelsbeleid. De stad en het regionale contactpunt van Unia willen na het correspondentie-experiment ambitieus werken aan een versterkend traject in dialoog met de verschillende sectoren.

➤ [Gent test voor het eerst arbeidsdiscriminatie en wil daarmee doorgaan | Unia](#)

met klanten. Volgens het arbeidshof was dit het geval voor de werkneemster in de apotheek.

➤ [Arbeidshof Luik, 30 april 2021 | Unia](#)

Neutraliteitsbeleid

De wens van de werkgever om een neutraliteitsbeleid te voeren, is an sich niet voldoende om een indirect onderscheid op basis van godsdienst of overtuiging te rechtvaardigen. De rechtvaardiging moet ook objectieverbaar zijn. Daarvoor moet de werkgever een werkelijke behoefte kunnen aantonen.

De werkgever moet bovendien het bewijs leveren dat zijn vrijheid van ondernemerschap zonder de invoering van een neutraliteitsbeleid zou worden aangetast, omdat hij nadelige gevolgen zou ondervinden gelet op de aard of de context van zijn activiteiten.

1.2 | Religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit

Het dragen van religieuze en levensbeschouwelijke symbolen op de werkvloer maakt het voorwerp uit van heel wat maatschappelijk debat. Uiteenlopende rechtspraak maakt het bovendien moeilijk om als werknemer te weten wat je rechten zijn. Toch tekenen een aantal lijnen zich af onder invloed van rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Die zien we toegepast in twee opmerkelijke zaken waarin Unia zich burgerlijke partij stelde: een zaak voor het arbeidshof van Luik en een zaak voor de arbeidsrechtbank van Brussel.

Neutraliteitsbeleid als legitieme doelstelling

Het arbeidshof van Luik bevestigde op 30 april 2021 de uitspraak van de arbeidsrechtbank dat het ontslag van een werkneemster in een apotheek die tegen het arbeidsreglement in besliste een hoofddoek te gaan dragen, geen discriminatie is omdat de werkgever een neutraal imago nastreeft. Zoals het Europees Hof van Justitie aanvoert in het G4S-arrest kan dat een legitieme doelstelling zijn die past binnen de vrijheid van ondernemerschap, in zoverre ze systematisch en coherent aangehouden wordt. Bovendien moet de maatregel – in casu een verbod op religieuze en levensbeschouwelijke symbolen – noodzakelijk en proportioneel zijn. Zo kan een verbod enkel gelden voor werknemers die contact hebben

Exclusieve neutraliteit versus religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit

In een zaak voor de Brusselse arbeidsrechtbank werd een candidate die een hoofddoek draagt tot twee keer toe geweigerd voor een backoffice functie. Ook hier voerde de werkgever – de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB – neutraliteit aan als rechtvaardiging.

De rechtbank ging hier niet in mee om twee redenen. Enerzijds omdat het neutraliteitsbeleid van de MIVB onvoldoende samenhangend is. Anderzijds omdat discriminerende vragen of voorkeuren van klanten niet kunnen worden ingeroepen om discriminatie te rechtvaardigen. Er is niet zoiets als het recht om niet te worden blootgesteld aan andere overtuigingen of meningen. Dit argument sluit aan bij wat het Europees Hof van Justitie verklaarde in het Feryn-arrest.

Verder stelt de Brusselse arbeidsrechtbank dat de exclusieve neutraliteit die de MIVB toepast, waarbij werknemers geen religieuze of levensbeschouwelijke symbolen mogen dragen, indruist tegen het streven naar diversiteit dat nochtans wordt voorgesteld als één van de belangrijke waarden van de onderneming. Het gehanteerde concept van neutraliteit bij de grootste Brusselse werkgever, is in strijd met de vrijheid van godsdienst van de personeelsleden en het recht om bij aanwerving niet te worden gediscrimineerd op basis van een overtuiging.

Begeleidingstrajecten voor ondernemingen en organisaties

De rechtspraak in verband met het dragen van religieuze en levensbeschouwelijke symbolen maakt duidelijk dat veel ondernemingen en organisaties zoekende zijn in hun beleid rond gelijke behandeling en diversiteit. Steeds vaker nemen ze daarbij contact op met Unia.

Unia biedt begeleiding op maat aan ondernemingen en organisaties: de beginsituatie wordt geanalyseerd en het begeleidingstraject wordt afgestemd op de noden en de mogelijkheden van de opdrachtgever. Er wordt een werkstructuur opgezet binnen de onderneming of de organisatie en er worden duidelijke afspraken gemaakt. Op basis daarvan worden verschillende mogelijkheden voorgesteld en in overleg keuzes gemaakt die vervolgens gemonitord en geëvalueerd worden.

Op die manier kan een breed gedragen en duurzaam beleid uitgewerkt worden. Een beleid dat in overeenstemming is met de antidiscriminatiewetgeving en een antwoord biedt op de uitdagingen die zich stellen binnen de specifieke werkcontext. Unia faciliteert het hele traject en stelt haar juridische expertise ter beschikking. Om een goede vertaalslag naar het beleid van de organisatie te verzekeren, verzorgt Unia trainingen voor HR, leidinggevenden, vakbondsafgevaardigden en andere sleutelfiguren.

Zo werkte Unia samen met de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid aan een opleidingsaanbod op maat. Via deze constructieve en kwaliteitsvolle samenwerking werden vertrouwenspersonen, preventieadviseurs maar ook HR-medewerkers opgeleid in antidiscriminatie thema's.

 [Begeleiding & Training | Unia](#)

Bovendien komt het weigeren van kandidaten met een hoofddoek volgens de Brusselse arbeidsrechtbank neer op indirecte discriminatie op basis van gender. De rechtbank baseert zich daarbij op de dossiers die Unia tussen 2017 en 2020 behandelde in verband met het verbod om religieuze of levensbeschouwelijke symbolen te dragen bij diverse werkgevers. In 95 procent van de gevallen gingen die dossiers over vrouwen met een islamitische hoofddoek. Daarmee houdt de rechtbank

rekening met het intersectionele karakter van discriminatie van vrouwen die een hoofddoek dragen.

De arbeidsrechtbank veroordeelde de MIVB op 3 mei 2021 tot het betalen van een schadevergoeding van 50.920 euro aan het slachtoffer. Daarnaast mag de MIVB haar aanwervingsbeleid niet langer baseren op het principe van exclusieve neutraliteit.

 [Arbeidsrechtbank Brussel, 3 mei 2021 | Unia](#)

Meervoudige discriminatie

Unia werkte een beleid uit waarin voortaan meer aandacht gaat naar meervoudige discriminatie in de training van de medewerkers, bij de registratie van meldingen en de behandeling van dossiers, in de argumentatie van rechtszaken, bij het uitbrengen van adviezen en aanbevelingen, en in de communicatie van Unia.

Er kunnen drie vormen van meervoudige discriminatie onderscheiden worden:

- **Opeenvolgende meervoudige discriminatie (of toegevoegde discriminatie)**

Wanneer iemand op grond van meerdere criteria wordt gediscrimineerd en die discriminaties vinden afzonderlijk en op verschillende tijdstippen plaats, spreken we van opeenvolgende meervoudige discriminatie.

Bijvoorbeeld een homoseksuele man die afkomstig is uit een etnische minderheid kan in een bepaalde situatie gediscrimineerd worden op basis van zijn seksuele geaardheid en in een andere situatie op basis van zijn origine.

- **Cumulatieve meervoudige discriminatie**

Cumulatieve meervoudige discriminatie verwijst naar een situatie waarbij iemand op een bepaald moment op verschillende gronden ongelijk wordt behandeld. Die ongelijke behandelingen kunnen bij elkaar opgeteld maar ook van elkaar gescheiden worden.

Bijvoorbeeld de kandidatuur van een 44-jarige man wordt geweigerd omdat de werkgever veronderstelde dat hij niet zal kunnen werken in een team dat enkel bestaat uit vrouwen tussen de 20 en 30 jaar oud. De man is dus dubbel gediscrimineerd: op basis van zijn leeftijd en op basis van zijn geslacht.

■ Intersectionele discriminatie

We spreken van intersectionele discriminatie wanneer verschillende discriminatiecriteria gelijktijdig op elkaar inwerken en onscheidbaar worden door de wisselwerking met een bepaalde context die iemand kwetsbaarder maakt dan anderen in eenzelfde context.

Bijvoorbeeld een vrouw die afkomstig is uit een bepaalde etnische minderheid krijgt – omdat ze vrouw is én van een etnische minderheid – te maken met een andere soort discriminatie, dan een man die uit dezelfde etnische minderheid komt, of met een andere soort seksisme dan een witte vrouw.

De combinatie of cumulatie van discriminatiecriteria kan leiden tot verhoogde kwetsbaarheid en uitsluiting. Door de louter individuele benadering van discriminatiedossiers, wordt vaak voorbijgegaan aan structurele en institutionele discriminatie die bepaalde groepen in de maatschappij extra hard treffen. Daarom wil Unia in haar werking voortaan meer rekening houden met deze vormen van meervoudige discriminatie. In 101 van de 2.379 dossiers die in 2021 geopend werden, is sprake van intersectionele discriminatie.

inspirerende voorbeeldsituaties wordt intensief geraadpleegd en is met haar vernieuwde zoekfunctie nog toegankelijker.



eDiv is inzetbaar in alle ondernemingen en (overheids)organisaties, binnen alle sectoren en in elke fase van het proces naar meer inclusie en diversiteit. Het is een nuttig instrument voor zij die hun eerste diversiteitsacties vorm willen geven, maar ook voor ondernemingen die diversiteit en inclusie al als rode draad in hun werking inbouwden en verder willen inzetten op verbetering en bekrachtiging.

eDiv biedt een kader, maar er is ook ruimte voorzien voor inbreng uit het werkveld zodat de tool verder kan groeien. Zo wordt gewerkt aan een databank met inspirerende praktijkverhalen. En ook kritische feedback helpt het platform te verfijnen zodat het praktisch inzetbaar blijft in de diverse realiteit van het werkveld.

➔ www.ediv.be

2. Vernieuwde onlinetool eDiv

eDiv is de gratis online tool waarmee Unia Belgische ondernemingen en (overheids)organisaties helpt een inclusieve en diverse werkomgeving op te zetten, te ontwikkelen en te monitoren. De tool, waarvan heel wat ondernemingen al gebruik maken, werd in 2021 vernieuwd.

Je vindt er nu een online gids die je ondersteunt in je stappen naar meer diversiteit en inclusie op de werkvloer en een toolbox met werkinstrumenten om zelf aan de slag te gaan. Denk bijvoorbeeld aan de brochure van Unia over 'Redelijke aanpassingen op de werkvloer'. Ook instrumenten die door andere organisaties werden ontwikkeld zoals de 'Checklist diversiteit en inclusie' van Bruxeo of de toolbox 'Maak je organisatie inclusief' van Konekt zijn raadpleegbaar. Daarnaast kan je nog steeds gebruik maken van de gekende troeven van eDiv. De twee gratis online leermodules 'Wet' en 'Handicap' blijven veelvuldig gebruikt, en de databank met

3. Trainingsmodule neutraal rekruteren

In de loop van 2021 kon Unia bij verschillende organisaties een nieuwe trainingsmodule rond neutraal rekruteren toepassen en hierdoor verder verfijnen. Met de trainingsmodule wil Unia organisaties in de private en publieke sector helpen om het aanwervingsproces op punt te stellen. Enerzijds door bewustwording van de biases die spelen en van de impact die ze kunnen hebben, anderzijds door te werken aan concrete oplossingen om de biases en hun invloed in te perken.

Neutraal rekruteren

Het aanwervingsproces is een van de eerste dingen waarnaar de aandacht moet gaan, wanneer we het hebben over gelijke behandeling en diversiteit op de werkvloer. Van het opstellen van het functieprofiel tot

de uiteindelijke selectie kunnen verschillende keuzes leiden tot een ongelijke behandeling van kandidaten. Het volstaat niet om het wettelijk kader te kennen. Unia wordt overigens vaak benaderd door organisaties die niet willen discrimineren maar toch vaststellen dat hun personeel niet divers is.

Vaak is een ongelijke behandeling het resultaat van onbewuste mechanismen zoals stereotypen en biases. Zo leidt de **bias van de gelijkheid** ertoe dat je onbewust kandidaten zal bevoordelen die op jou lijken qua leeftijd, opgedane ervaringen, woonplaats, hobby's... Zo ontstaan vaak teams met mensen die sterk op elkaar gelijken. Hierdoor mis je het potentieel van kandidaten met een verschillende achtergrond die een verfrissende inbreng kunnen hebben. Dit doet zich al voor van zodra de ontvangen cv's doorgenomen worden.

De **bias van de bevestiging** doet ons de informatie uitvergroten die onze vooroordelen bevestigt. Wanneer we bij het lezen van een cv of motivatiebrief denken dat een jonge kandidaat het vereiste leiderschap zal missen, dan zullen we vaak enkel die elementen onthouden die op die manier kunnen geïnterpreteerd worden. Het zogenaamde **halo-effect** doet zich voor wanneer een bepaalde positieve eigenschap van een kandidaat ons doet aannemen dat de kandidaat bij uitbreiding ook over andere positieve eigenschappen beschikt (het tegengestelde doet zich ook voor met negatieve aspecten).

Deze oplossingen zullen variëren naargelang de sector en de aard van de onderneming. Ze kunnen onder meer bestaan uit:

- het opstellen van een functieprofiel op basis van de competenties die echt nodig zijn;
- het anonimiseren van kandidaturen of het gebruik van een uniform aanwervingsformulier;
- het opstellen van vragen die effectief peilen naar de competenties;
- het uitwerken van evaluatiecriteria voor tests en sollicitatiegesprekken;
- het diversifiëren van de samenstelling van selectiecomités.

Ze zullen echter pas het beoogde effect kunnen hebben wanneer ze ook op alle niveaus binnen de organisatie gedragen worden. En een diversiteitsbeleid is pas geslaagd wanneer de aangeworven kandidaten ook terecht komen in een inclusieve werkomgeving (zie 3.1 Diversiteit op de werkvloer).

Opleidingscertificaat: discriminatie voorkomen en inclusie bevorderen

In een interuniversitaire samenwerking tussen de Universit  catholique de Louvain en de Universit  Libre de Bruxelles werd tijdens het academiejaar 2021-2022 een gecertificeerde opleiding gestart rond diversiteit: "*Les atouts de la diversité: prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion*" ("De troeven van diversiteit: discriminatie voorkomen en inclusie bevorderen"). De opleiding richt zich tot eerstelijnsmedewerkers van ondernemingen en HR-professionelen die zich willen verdiepen in diversiteit en inclusie. Unia juicht de creatie van dit opleidingscertificaat toe en is een belangrijke partner in deze opleiding.

✉ [Certificat inter-universités : Les atouts de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion \(uclouvain.be\)](https://www.uclouvain.be/les-atouts-de-la-diversite-pr%C3%A9venir-les-discriminations-et-promouvoir-l-inclusion)

4. Redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap

Langdurig zieke werknemers stonden in 2021 sterk in de politieke belangstelling. En die aandacht is terecht. Unia ziet al jaren het aantal discriminatiedossiers op basis van gezondheidstoestand en handicap stijgen. Het grootste deel daarvan gaat over situaties op de werkvloer. Uit die dossiers blijkt dat er wel degelijk oplossingen bestaan: met een betere toepassing van het recht op redelijke aanpassingen kunnen we nieuwe kansen geven aan langdurig zieken. Unia biedt werkgevers een gratis online leermodule 'Handicap' aan waarin stap voor stap de regelgeving rond redelijke aanpassingen uitgelegd wordt (zie ook 3.2 Vernieuwde onlinetool eDiv). Aan de hand van filmpjes, oefeningen en interactieve uitleg bij de antwoorden worden ze uitgedaagd om praktisch na te denken over mogelijke oplossingen.

Re-integratieprocedure

De re-integratieprocedure is een antwoord op het stijgende aantal werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn. Uit een evaluatie van de re-integratieprocedure door KU Leuven, in opdracht van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in 2020,

blijkt echter dat 73 procent van de werknemers nog steeds definitief arbeidsongeschikt werd verklaard.

Het ontbreken van een expliciete verwijzing naar het recht op redelijke aanpassingen in de re-integratieprocedure is volgens Unia een deel van de verklaring. Elke werknemer met een handicap – met inbegrip van chronische ziekten en aandoeningen van lange duur – heeft recht op redelijke aanpassingen. Die aanpassingen kunnen materieel zijn, zoals spraaksoftware voor werknemers met een visuele beperking, of immaterieel, zoals arbeidsduurvermindering voor werknemers die met vermoeidheid kampen als gevolg van een kankerbehandeling.

Toch is het recht op redelijke aanpassingen nog onvoldoende gekend. Vaak willen werkgevers geen aangepast werk voorstellen. Unia vraagt daarom om in de re-integratieprocedure uitdrukkelijk naar de antidiscriminatiewetgeving en de verplichting tot redelijke aanpassingen te verwijzen.

Zijn er geen mogelijkheden voor aangepast werk, dan moet de werkgever in een verslag motiveren waarom hij geen re-integratieplan opstelt. Het gebrek aan adequate standaarden waaraan zo'n verslag moet beantwoorden, is problematisch.

Daarnaast vraagt Unia dat er passende sancties worden voorzien bij niet-naleving van de voorwaarden tot opstart of beëindiging van de re-integratieprocedure. Momenteel voorziet de procedure hiervoor geen sancties. De voorwaarden worden bijgevolg al eens geschonden, wat kan leiden tot misbruik zowel bij de werkgever als bij de werknemer. Zo kan de werkgever de procedure oneigenlijk gebruiken met het oog op een ontslag, of kan de werknemer op de payroll blijven staan wanneer de definitieve ongeschiktheid vaststaat.

➤ [Gezocht: redelijke aanpassingen aan het re-integratietraject | Unia](#)



Rechtspraak

Een persoon met gehoorproblemen solliciteert voor een job in een sportwinkel. Haar kandidatuur wordt niet weerhouden, in eerste instantie omdat de winkel financiële moeilijkheden kent en vervolgens omdat de (nieuwe) verkopers meer uren kunnen presteren. De

arbeidsrechtbank van Brussel vonnist op 2 februari 2021 dat er geen sprake is van discriminatie op grond van handicap en dat er andere elementen zijn die geleid hebben tot de niet-aanwerving.

➤ [Arbeidsrechtbank Brussel, 2 februari 2021 | Unia](#)

Een dove persoon solliciteert bij een ziekenhuis voor een administratieve functie maar wordt geweigerd omwille van zijn handicap. Nochtans had hij duidelijk meegegeven welke oplossingen konden gebruikt worden voor de communicatie. In haar vonnis van 16 februari 2021 weerhoudt de arbeidsrechtbank van Gent de discriminatie niet op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereiste maar wel op grond van het niet voorzien van redelijke aanpassingen.

➤ [Arbeidsrechtbank Gent, 16 februari 2021 | Unia](#)

Een persoon met een handicap werkt in een openbare dienst. Ze heeft een zittend beroep. Nadat ze afwezig is omwille van ziekte, vraagt ze aan haar werkgever een aangepaste job: zonder al te veel verplaatsingen en – op aanbeveling van de arbeidsgeneesheer – met een halftijds medisch uurrooster. De werkgever weigert deze redelijke aanpassingen en vraagt haar om ofwel ontslag te nemen, ofwel aan de slag te gaan in een medisch onaangepaste job. Een paar dagen later wordt ze ontslagen.

Unia komt vrijwillig tussen in de rechtszaak die de vrouw inspant tegen de werkgever. De arbeidsrechtbank besluit dat er sprake is van discriminatie en van het weigeren van redelijke aanpassingen. Dit wordt op 18 maart 2021 bevestigd door het arbeidshof.

➤ [Arbeidshof Luik, 18 maart 2021 | Unia](#)

Een leerkracht met multiple sclerose vraagt tussen 2011 en 2015 tevergeefs aan haar werkgever om redelijke aanpassingen te treffen. Pas na die periode, na tussenkomst van Unia, wordt op bepaalde punten toegegeven. Toch is het pas na een gerechtelijke bemiddeling dat de werkgever zijn verplichtingen nakomt, hoewel hij blijft weigeren de discriminatie te erkennen. In haar vonnis van 10 januari 2020 beslist de arbeidsrechtbank van Charleroi dat er wel degelijk sprake is van discriminatie. Die beslissing wordt op 2 april 2021 bevestigd door het arbeidshof van Bergen.

➤ [Arbeidshof Bergen, 2 april 2021 | Unia](#)

5. Non-discriminatieclausule in overheidsopdrachten

Burgers verwachten steeds meer dat er geen overheidsmiddelen gaan naar ondernemingen die discrimineren en dat de overheid actief tussenkomt om discriminatie tegen te gaan. De Europese Commissie spoort de lidstaten nadrukkelijk aan om meer gebruik te maken van openbare aanbestedingscontracten om bepaalde sociale doelstellingen, zoals gelijke behandeling, te bevorderen.

In onder meer de Verenigde Staten, Canada, het Verenigd Koninkrijk en Scandinavische landen is een non-discriminatieclausule bij openbare aanbestedingen een effectief middel gebleken om ondernemingen, die regelmatig mededingen voor overheidscontracten, te stimuleren om proactief zélf een preventie- en controlebeleid rond discriminatie uit te werken.

Via een non-discriminatieclausule komen de aanbestedende overheid en contracterende ondernemingen overeen dat de gelijke behandeling van (kandidaat)werknemers en klanten een belangrijke uitvoeringsvoorwaarde is van het contract. Discriminatie wordt dan ook een contractuele tekortkoming die aanleiding kan geven tot remediërende maatregelen of sancties zoals de verbreking van het contract.

Zo heeft de aanbestedende overheid een juridisch afdwingbaar instrument in handen om bij vastgestelde overtredingen de contracterende ondernemingen tot bijkomende inspanningen te bewegen om discriminatie tegen te gaan.

Een non-discriminatieclausule kan verschillende vormen aannemen op maat en naar wens van de aanbestedende overheid. De clausule kan bijvoorbeeld zo opgesteld worden dat ze in hoofdzaak een preventieve en remediërende werking heeft en enkel bij herhaalde of flagrante gevallen van discriminatie aanleiding kan geven tot verbreking van het contract. Unia stelt haar expertise ten dienste van overheden die zo'n non-discriminatieclausule willen uitwerken.

In Vlaanderen nam de Dienst Diversiteitsbeleid van het Agentschap Overheidspersoneel het initiatief om de bestaande non-discriminatieclausule te actualiseren. Samen met het Facilitair Bedrijf, Inter en Unia werden modelclausules opgesteld. Hoewel ze gericht zijn op overheidsopdrachten, kunnen deze clausules ook waardevol zijn voor andere contractuele relaties die overheden aangaan. Zo is het aangewezen om de uitvoeringsvoorwaarden ook op te nemen in concessies, samenwerkingsovereenkomsten, subsidiebesluiten en andere overeenkomsten. Het is nog niet duidelijk in welke mate de Vlaamse regering deze voorstellen ook effectief in beleid zal omzetten.

Ook de federale en Brusselse regering vroegen Unia advies over non-discriminatieclausules in overheidsopdrachten. Unia stuurt daarbij aan op samenwerking tussen de verschillende overheden, eventueel in het kader van het nationaal actieplan tegen racisme (NAPAR, zie ook 5.6 Mainstreaming). Zo kan in het belang van de ondernemingen en opdrachtnemers een zo uniform mogelijke regeling uitgewerkt worden over de verschillende bevoegdheidsniveaus heen.

6. Impact van de vaccinatiecampagne op de werkvloer

Een werkgever heeft een vergaande zorgplicht als het gaat om een gezonde werkomgeving. Hij moet maatregelen nemen waarmee hij schade in redelijkheid kan voorkomen. Maar werkgevers weten vaak niet hoe deze verplichtingen rond het welzijn van werknemers zich verhouden tot het non-discriminatieverbod. Ook werknemers stellen zich vragen (zie ook 'Meest gestelde vragen' onder 4.1 COVID-19-vaccinatie en de toegang tot goederen en diensten). Kan mijn werkgever zomaar een vaccinatie eisen? Mag mijn werkgever naar mijn vaccinatiestatus vragen en ben ik verplicht om die te delen? Mag mijn werkgever mij anders behandelen als ik niet gevaccineerd ben?

Unia linkte deze uitdagingen aan de grondwettelijke rechten en vrijheden en aan de mensenrechten en kaderde ze binnen de antidiscriminatie- en welzijnswetgeving. Zo kon een analyse gemaakt worden van de mogelijke risico's van een gezondheidsbeleid op grond van vaccinatiestatus op de werkvloer. Op basis daarvan reikt Unia handvaten aan voor oplossingen bij gewijzigde omstandigheden, zoals bijvoorbeeld bij de invoering van een vaccinatieplicht.

Een verschil in behandeling op basis van de vaccinatiestatus kan een direct onderscheid op grond van huidige of toekomstige gezondheidstoestand uitmaken (gezien de mogelijke implicaties van het niet gevaccineerd zijn op de gezondheidstoestand). Bovendien bestaat het risico dat een verschil in behandeling tot indirecte discriminatie kan leiden van wie zich bijvoorbeeld op grond van handicap, (religieuze) overtuiging of levensbeschouwing niet mag of wil laten vaccineren. Of van wie omwille van zijn leeftijd nog geen volledige vaccinatie heeft kunnen krijgen.

Uit wetenschappelijk onderzoek in andere landen van reeds bestaande vaccinatieprogramma's blijkt dat de vaccinatiegraad in gebieden met een hoger percentage etnische minder-

heden, lager kan liggen. En er bestaat een aanzienlijk risico dat vaccinatieprogramma's tegen COVID-19 minder succesvol zijn in het bereiken van kansarme groepen zoals werzoekenden en mensen in armoede. Daarbij bevinden mensen die drager zijn van meerdere beschermde criteria zich vaak in een bijzonder kwetsbare positie (zie ook 'Meervoudige discriminatie' onder 3.1 Gelijke behandeling en diversiteit op de werkvloer).

Daarom moet bij het overwegen van maatregelen steeds gekeken worden naar de evenredigheid ervan in de gegeven situatie. Verder moet ook steeds onderzocht worden of de maatregelen passend zijn (dragen ze daadwerkelijk bij tot het nagestreefde doel?) en noodzakelijk (zijn er minder ingrijpende alternatieven?).

Maatregelen die door de wetgever of de werkgever worden genomen, zullen niet als redelijkerwijs noodzakelijk worden beschouwd indien minder discriminerende maatregelen hadden kunnen genomen worden om hetzelfde doel te bereiken. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het dragen van een mondmasker, het bewaren van voldoende afstand, het beperken van contacten, het ventileren van binnenruimtes of het gebruik van zelftesten.

Unia beveelt maatregelen aan die steeds beperkt zijn in tijd en die het minste afbreuk doen aan de individuele rechten. Alvorens een (zelfs gedeeltelijke) vaccinatieplicht op te leggen voor werknemers in bepaalde beroepssectoren, moet worden beoordeeld of de verplichte vaccinatie en de daaruit voortvloeiende sancties passend en noodzakelijk zijn om het doel te bereiken.

Om rekening te houden met epidemiologische veranderingen kan die evaluatie best ook regelmatig worden uitgevoerd. In de context van wettelijk verplichte vaccinatie mag het bestaan van een contra-indicatie voor vaccinatie of een beslissing om vaccinatie te weigeren, niet automatisch leiden tot ontslag of arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast is het belangrijk om tijdens vaccinatiecampagnes voldoende aandacht te besteden aan duidelijke en toegankelijke informatie en communicatie op maat, afgestemd op verschillende werknemersgroepen. Daarbij is het essentieel dat de verschillende actoren op het terrein betrokken worden, zoals werkgevers, vakbonden en preventieadviseurs.

🔗 [COVID-vaccinatie en discriminatie op de arbeidsmarkt \(2021\) | Unia](#)

🔗 [COVID-19: aanbeveling van Unia over verplichte vaccinatie \(2022\) | Unia](#)

Unia over de coronamaatregelen

Sinds maart 2020 publiceerde Unia tal van adviezen, aanbevelingen, analyses en opinies over de coronamaatregelen. Op die manier wil Unia bewaken dat mensenrechten beschermd worden tijdens de coronacrisis. Al deze adviezen, aanbevelingen, analyses en opinies werden samengebracht op één webpagina en gegroepeerd per thema.

🔗 [COVID-19 en mensenrechten | Unia](#)



“ Het voelt goed om te weten dat je ondersteund wordt. Vooral omdat die opmerkingen, die discriminatie... Het is zo banaal, zo normaal geworden. ”

Hoofdstuk 4

Kunnen rekenen
op dezelfde
dienstverlening



Rachida wou liefst anoniem getuigen.

“

In het kader van mijn echtscheiding moest ik voor de rechtbank verschijnen. Ik volgde toen nog een opleiding. De rechter of de procureur vroeg hoe ik mijn boterham dacht te gaan verdienen. En of ik ooit al gewerkt had in België. Terwijl ik in België geboren ben. Ze eindigde haar litanie met “Leve de uitkeringen, leve België!”

Ik was gechoqueerd, en ik ben er eerlijk gezegd nog altijd niet goed van. Je moet weten dat dezelfde rechter een andere vrouw gevraagd had haar hoofddoek af te nemen!

Mijn advocate bracht me in contact met Unia. Ik kende Unia tot dan toe enkel uit de media.

Het voelt goed om te weten dat je ondersteund wordt. Vooral omdat die opmerkingen, die discriminatie... Het is zo banaal, zo normaal geworden.

Voortaan aarzel ik niet meer. Als ik zie dat ik gediscrimineerd word, maak ik een melding. Je mag niet zomaar over je heen laten lopen.

”

In een samenleving die de mensenrechten hoog in het vaandel draagt, moet iedereen zonder onderscheid dezelfde diensten en zorg kunnen gebruiken. Niet alleen de gezondheids crisis stelt die zekerheid op proef. Vaak worden gesegregeerde oplossingen voorgesteld die niet stroken met de inclusieve samenleving die we voorstaan. En soms vinden we nog resten van discriminerende bepalingen in regelgeving, die bepaalde groepen uitsluiten. Unia kan de vinger leggen op verschillende van die ongelijkheden door haar brede netwerk en door de vele ontvangen meldingen. In 2021 waren dat er maar liefst 10.610 (1.150 meldingen daarvan hadden betrekking op feiten waarover we meerdere meldingen ontvingen).

1. COVID-19-vaccinatie en de toegang tot goederen en diensten

Het COVID-19-vaccin wordt sterk aanbevolen en aangemoedigd, maar is niet verplicht voor de algemene bevolking. Dat uitgangspunt is essentieel om de volgende vraag te beantwoorden: kan je vaccinatie als voorwaarde stellen voor de toegang tot bepaalde plaatsen of diensten? Denk bijvoorbeeld aan toegang tot het ziekenhuis, cafés, restaurants, cinema's, theaters, musea, openbaar vervoer, sport...? Of toegang tot activiteiten zoals een stage, een opleiding, betogingen, vakantie- en sportkampen, vrijwilligerswerk? Of om terug naar school te gaan?

Meest gestelde vragen

Het invoeren van het Covid Safe Ticket riep heel wat vragen op. Tussen 21 augustus 2021 en 15 oktober 2021 – op nog geen twee maanden tijd – registreerde Unia 1.255 meldingen over de coronamaatregelen. Dat is meer dan de helft van het totaal van de 2.357 meldingen in deze periode. Over het hele jaar – van januari tot december 2021 – ontving Unia 2.724 meldingen rond COVID-19.

Naast vragen over de impact van de vaccinatiecampagne op de werkvloer (zie 3.6 COVID-19-vaccinatie), kreeg Unia heel wat vragen over het Covid Safe Ticket en het dragen van het mondkapje. Op haar website

biedt Unia een antwoord op de meest gestelde vragen over COVID-19.

➤ [Antwoorden op de meest gestelde vragen over de maatregelen in de strijd tegen COVID-19 | Unia](#)

In april 2021 bracht Unia een advies uit met juridische richtsnoeren voor private en publieke initiatieven, die de toegang tot goederen en diensten afhankelijk willen maken van iemands vaccinatiestatus. Unia verduidelijkt dat het discriminerend kan zijn om de toegang tot goederen en diensten te laten hangen van een COVID-19-vaccin. Zonder wettelijk kader en met de kennis die er vandaag bestaat over de vaccins en het virus, mag je de vaccinatiestatus dus niet zomaar gebruiken om de toegang tot een dienst toe te staan, te beperken of te weigeren.

Artikel 29 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

1. Eenieder heeft plichten jegens de gemeenschap, zonder welke de vrije en volledige ontplooiing van zijn persoonlijkheid niet mogelijk is.
2. In de uitoefening van zijn rechten en vrijheden zal eenieder slechts onderworpen zijn aan die beperkingen, welke bij de wet zijn vastgesteld en wel uitsluitend ter verzekering van de onmisbare erkenning en eerbiediging van de rechten en vrijheden van anderen en om te voldoen aan de gerechtvaardigde eisen van de moraliteit, de openbare orde en het algemeen welzijn in een democratische gemeenschap.
3. Deze rechten en vrijheden mogen in geen geval worden uitgeoefend in strijd met de doeleinden en beginselen van de Verenigde Naties.

De individuele vrijheid moet worden geëerbiedigd in het kader van de toegang tot goederen en diensten. Beperkingen die noodzakelijk blijken, moeten strikt in een wet worden opgenomen, met inachtneming van de antidiscriminatiewetgeving. Unia vestigt ook de aandacht van de regering op het belang om bij het opzetten van vaccinatie- en communicatiecampagnes rekening te houden met de meest kwetsbare groepen.

➤ [COVID-19-vaccinatie en de toegang tot goederen en diensten \(2021\) | Unia](#)

COVID-19: een test voor de mensenrechten



De maatregelen die werden genomen om de epidemie te bestrijden, raken aan de individuele vrijheden (vrijheid om je te verplaatsen, vrijheid om te betogen, respect voor de privacy, vrijheid van vereniging en vergadering...) en de collectieve rechten (recht op onderwijs, vrijetijdsbesteding, werk, gezondheid, huisvesting). Ze roepen veel vragen op die om een antwoord vragen.

In haar tweede rapport rond COVID-19 analyseert Unia de corona-gerelateerde meldingen die ze ontving tussen 20 augustus 2020 en 20 augustus 2021: 1.942 van de in totaal 8.262 meldingen of 24 procent hielden verband met COVID-19. Het rapport bespreekt de impact die de coronapandemie en de maatregelen hadden op de meest kwetsbare mensen (jongeren, ouderen, mensen met een handicap, Roma en woonwagenbewoners) en op de grondrechten van iedereen. Unia roept op tot een breed debat met alle betrokken partijen, inclusief het maatschappelijke middenveld, en besluit haar rapport met een lijst van aandachtspunten voor een op mensenrechten gebaseerde aanpak van de gezondheids crisis.

De pandemie is al lang geen tijdelijke noodsituatie meer, waarbij vanuit de noodzaak om snel te handelen, bepaalde grondrechten al te snel ingeperkt werden. We're in it for the long run. Het wordt dan ook tijd om de rechtsstaat weer centraal te stellen en oplossingen te vinden die de grondrechten van iedereen respecteren. Enkel zo vermijden we dat het inperken van grondrechten dagelijkse kost wordt.

➤ [COVID-19: een test voor de mensenrechten - tweede rapport \(2021\) | Unia](#)



Onderhandelde oplossing

Een slechthorende vrouw heeft een afspraak in het ziekenhuis. Omwille van haar beperkingen – naast haar auditieve beperking kan ze zelfstandig geen betalingen met een betaalkaart uitvoeren – wil ze zich daarbij laten vergezellen door een begeleider. Het ziekenhuis weigert de begeleider omwille van de coronamaatregelen. Enkel kinderen en mensen met een beperkte mobiliteit mogen een begeleider meebrengen. Zo staat het ook aangeduid aan de ingang. De vrouw moet alleen verder naar de afspraak.

Eenmaal thuis contacteert haar echtgenoot het ziekenhuis en legt de situatie uit. Het ziekenhuis toont zich nu begripvol en stemt ermee in dat de vrouw voortaan een begeleider mag meebrengen. Bij haar volgende afspraak merkt ze echter op dat de aanduiding aan de ingang niet werd aangepast. Ze neemt contact op met Unia dat verder bemiddelt met het ziekenhuis. Het ziekenhuis engageert zich om de communicatie aan te passen.

✓ Ook tijdens een pandemie moeten personen met een handicap zich kunnen laten begeleiden | Unia

2. Verkiezingen die voor iedereen toegankelijk zijn

In juli 2021 schafte Vlaanderen de opkomstplicht bij lokale verkiezingen af. Unia vreest dat veel kiesgerechtigden met een handicap omwille van de vele drempels niet zullen gaan stemmen bij de volgende verkiezingen. Dat is met name zo voor kiesgerechtigden met een verstandelijke beperking of met een psychische kwetsbaarheid, zo blijkt uit onderzoek van Unia. Om dat te vermijden is een sterk flankerend beleid nodig waarbij maximaal wordt ingezet op toegankelijkheid en ondersteuning bij het stemmen. Alleen zo kunnen we van het democratische proces een succes voor iedereen maken.

Als onafhankelijk opvolgingsorgaan voor het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, pleit Unia al jaren voor integrale toegankelijkheid van verkiezingen. Maar Unia vraagt ook aandacht voor andere groepen die met drempels te maken kunnen krijgen bij het uitbrengen van

hun stem, zoals oudere of laaggeschoolde mensen, mensen in armoede, nieuwkomers, jongeren. Denk bijvoorbeeld aan bewoners van woonzorgcentra die zich moeilijk naar het stemlokaal kunnen begeven. Of aan kiezers die voor het eerst gaan stemmen en nog aansluiting moeten vinden bij het politieke gebeuren. Voor anderen kan het voorzien van informatie in eenvoudige taal dan weer het verschil maken.



De Vlaamse overheid kan vandaag al werk maken van toegankelijkheid voor de lokale verkiezingen van 2024. Bijvoorbeeld door in te zetten op bewustmaking bij kwetsbare groepen en hun omgeving, door middelen vrij te maken voor de voorbereiding op het verkiezingsproces, door informatie in eenvoudige taal te voorzien, door de mogelijkheid te geven om vooraf te stemmen (per brief of digitaal), door mobiele stembureaus in te zetten. Zo zorgen we ervoor dat alle stemgerechtigden hun stemrecht effectief kunnen uitoefenen en dat gemeenteraden de diversiteit in de Vlaamse steden en gemeenten vertegenwoordigen. Een heuse versterking van de lokale democratie.

✓ Afschaffing opkomstplicht: laat geen stem verloren gaan! | Unia

3. Gebruik maken van dezelfde diensten en activiteiten

Het recht op gelijke behandeling brengt met zich mee dat we allemaal zonder onderscheid gebruik kunnen maken van dezelfde diensten en activiteiten. Wanneer aan iemand de toegang wordt ontzegd of wanneer dezelfde dienst of activiteit gescheiden wordt aangeboden op grond van een beschermd criterium (geloof, seksuele geaardheid...), dan moet dit objectief gerechtvaardigd worden door een legitiem doel.

Bovendien moet het middel voor het bereiken van dat doel – het gescheiden aanbieden van dezelfde dienst of activiteit – passend (het moet bijdragen tot het bereiken van dat doel) en noodzakelijk (er is geen ander minder ingrijpend middel mogelijk om hetzelfde doel te bereiken) zijn. In een aantal opmerkelijke situaties bleek dit niet het geval.

3.1 | Moeders voor Moeders

Zo was er de vzw Moeders voor Moeders die gescheiden en beperkte hulpverlening voorzag voor moeders die omwille van hun geloof een hoofddoek dragen. Pogingen om tot een onderhandelde oplossing te komen, bleven zonder resultaat. Daarom besliste Unia om in rechte op te treden. De Antwerpse rechtbank van eerste aanleg oordeelde op 7 januari 2021 dat de praktijk van de vzw discriminerend is en berust op de (veronderstelde) islamofobe gevoelens van sommige moeders die zich ongemakkelijk zouden voelen in aanwezigheid van moeders die een hoofddoek dragen. Discriminerende of islamofobe beweegredenen kunnen volgens de rechtbank nooit een verschil in behandeling rechtvaardigen. Bovendien is het thuisgevoel dat de vzw wil bewaken even goed belangrijk voor moeders die aan het dragen van een hoofddoek een deel van hun (religieuze) identiteit ontlenen.

Unia is blij dat deze rechtspraak er mee voor kan zorgen dat de vzw Moeders voor Moeders haar engagement – waarvoor Unia veel waardering heeft – op een inclusieve manier kan verderzetten en zo kan bijdragen aan een samenleving waar iedereen zich thuis kan voelen, ongeacht geloof of levensbeschouwing.

🔗 [Vrouwen met islamitische hoofddoek afgescheiden helpen is discriminatie | Unia](#)

3.2 | Gelijke toegang tot de rechtbank

Herhaaldelijk ontvangt Unia meldingen van vrouwen die een hoofddoek dragen aan wie de toegang tot de rechtbank wordt ontegensprekend. Sommige rechters houden vast aan een letterlijke interpretatie van artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek – overgenomen uit het voormalige Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering uit 1806 – dat voorschrijft de zittingen “met onbedekte hoofden” bij te wonen. Vrouwen met een hoofddoek worden gedwongen om, tegen hun geloofsovertuiging in, de hoofddoek af te nemen en de zitting verloopt vaak in een erg gespannen sfeer. Vaak vrezen ze dat hun hoofddoek de rechtspraak nadelig zal beïnvloeden. Unia ontving ook een melding van een man die zijn keppeltje moest afnemen

en van een man die zijn hoofddeksel moest afnemen dat hij om medische redenen droeg.

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens veroordeelde België hiervoor in 2018 en oordeelde dat deze praktijk in strijd was met de vrijheid van godsdienst. De toenmalige minister van Justitie wilde het Gerechtelijk Wetboek echter niet wijzigen en beperkte zich ertoe een omzendbrief te versturen aan de hoven en rechtbanken om hun aandacht te vestigen op deze veroordeling. Omdat hierover meldingen bleven binnenlopen, vroeg Unia de minister van Justitie en de Hoge Raad voor Justitie om een einde te maken aan deze discriminerende praktijk en het problematische artikel te wijzigen. Tevergeefs.

Daarom richtte Unia zich tot het Comité van Ministers van de Raad van Europa dat toeziet op de naleving van de uitspraken van het Europees Hof. Dat had het beoogde effect en drie jaar na de veroordeling door het Europees Hof werd het Gerechtelijk Wetboek eindelijk aangepast. Vrouwen die een hoofddoek dragen, kunnen er nu op rekenen dat ze niet meer door de rechter worden gediscrimineerd tijdens de zitting.

🔗 [Hoofddoek toegelaten in de rechtbank: verouderd artikel in Gerechtelijk Wetboek eindelijk aangepast | Unia](#)

3.3 | Doneren van bloed en plasma

Mannen die seks hebben met mannen (MSM) werden vroeger definitief uitgesloten van bloeddonatie. Dit omwille van het verhoogd risico dat ze lopen op besmetting met hiv. Na besmetting is er immers een vensterperiode waarbinnen hiv niet traceerbaar is. Zo zou besmet bloed toegediend kunnen worden aan patiënten.

Omdat hier stricto sensu geen dienst verleend wordt en omdat er niet zoiets bestaat als een recht op bloeddonatie, ging men er soms van uit dat de Antidiscriminatiewet niet van toepassing is. Een arrest van het Europees Hof van Justitie uit 2015 bevestigde echter dat het discriminatieverbod hier wel degelijk van toepassing is. Lidstaten baseren zich bij het organiseren van de bloeddonatie immers op een Europese richtlijn en zijn dus gehouden aan het discriminatieverbod uit het Handvest. De vraag die dan beantwoord moet worden, is in welke situaties een onderscheid gerechtvaardigd is, om de veiligheid van de bloedtransfusie te waarborgen.

Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Iedere discriminatie, met name op grond van geslacht, [zogenaamd] ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, is verboden.

Een wet van 11 augustus 2017 maakte een einde aan de permanente uitsluiting van MSM zodat deze mannen voortaan wel bloed mochten geven, op voorwaarde dat ze zich al twaalf maanden hadden onthouden van seks. Het Grondwettelijk Hof stelde in 2019 dat de opgelegde onthoudingsperiode proportioneel is, mits regelmatig geëvalueerd in het licht van de laatste resultaten van het wetenschappelijk onderzoek. Tegelijkertijd oordeelde het Hof dat MSM niet mochten worden uitgesloten wanneer ze plasma wilden doneren. De wetgever kreeg twee jaar de tijd om op dat punt bij te sturen.

Unia vraagt dat die evaluatie periodiek gebeurt en rekening houdt met wetenschappelijke inzichten uit binnen- en buitenland. De uitsluitingscriteria moeten snel kunnen aangepast worden aan nieuwe inzichten. In het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk bijvoorbeeld mogen homo- en biseksuele mannen wel bloed geven wanneer ze aan de overige criteria voldoen.

Daarnaast vraagt Unia de Belgische overheid het arrest van het Grondwettelijk Hof uit te voeren en ervoor te zorgen dat ook MSM plasma mogen geven. Voor zover bekend, werd hier rond nog geen initiatief ontwikkeld door de minister van Volksgezondheid.

➤ [Geactualiseerd standpunt van Unia over bloeddonatie door mannen die seks hebben met mannen \(MSM\) | Unia](#)

3.4 | Grensoverschrijdende liefde tussen minderjarigen

Eind augustus 2020 besliste het Overlegcomité om burgers die hun buitenlandse partner door de coronamaatregelen al enkele maanden niet meer hadden kunnen zien, toe te staan elkaar te bezoeken op voorwaarde dat ze kunnen aantonen dat ze een duurzame en stabiele relatie hebben van ten minste twee jaar (enkele weken later herleid tot één jaar). Overeenkomstig de voorwaarden voor het verkrijgen

van een visum lang verblijf werd hierbij bovendien een minimumleeftijd van 21 jaar gehanteerd.

Een verwijzing naar de wettelijke bepalingen van een visum lang verblijf kan echter geen rechtvaardiging inhouden voor de invoering van een leeftijds criterium voor wie in het kader van een kort verblijf zijn partner in België wil bezoeken. Niet wanneer er sprake is van een duurzame en stabiele relatie en aan de binnenkomstvoorwaarden is voldaan. Naast de afwezigheid van een wettelijke basis, voldoet dergelijk leeftijds criterium niet aan de beginselen van noodzakelijkheid, evenredigheid en non-discriminatie.

Samen met Myria, de federale ombudsdienst en de Vlaamse en Franstalige Kinderrechtencommissaris beval Unia in juni 2021 de Dienst Vreemdelingenzaken aan om essentiële reizen niet te beperken tot wie ouder is dan 21 jaar.

➤ [Aanbeveling reisrestricties voor minderjarige koppels | Federaalombudsman.be \(federalombudsman.be\)](#)

4. Autonomoos reizen met de trein

De toegankelijkheid van de dienstverlening van de NMBS blijft voor Unia een aandachtspunt. Daarom verheugt Unia zich in de nieuwe toegankelijkheidsstrategie die de NMBS uitwerkte om een volledig autonoom toegankelijk spoorwegsysteem uit te bouwen. Iets waar Unia al jaren op aandringt. Autonome toegankelijkheid betekent dat elke reiziger, zelfs indien hij moeilijk kan stappen, zich met een rolstoel verplaatst, een kinderwagen voortduwt of bagage draagt, zich zonder hulp moet kunnen verplaatsen in het station, op het perron en in de trein.

De NMBS engageert zich om alle nieuwe stations en stations in renovatie te voorzien van een autonome toegang tot alle perrons, geleidelijnen voor blinde of slechtziende treinreizigers in het station en op het perron, aangepaste toiletten en minstens één toegankelijke ticketverdelers. In samenwerking met Infrabel zullen alle perrons stelselmatig op 76cm worden gebracht. Voortaan zal enkel nog rollend materieel worden besteld dat voorzien is van deuren die op deze perronhoogte openen zodat een drempelloze toegang mogelijk wordt.

Een gemiste kans zijn de nieuwe M7-dubbeldeksrijtuigen. Na tal van interpellaties van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, CAWaB (Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles) en Unia kondigde de NMBS eind 2020 wel de intentie aan om haar bestelling van M7-rijtuigen aan te passen. De zogenaamde multifunctionele rijtuigen (bestemd

voor gebruik door rolstoelgebruikers en fietsers) zullen dankzij een automatisch uitschuifplateau niveauvrij toegankelijk zijn, zodat iedereen zelfstandig de trein kan nemen.

Hoewel Unia blij is met deze positieve evolutie, blijft een bezorgdheid bestaan over de vrij steile hellingen binnenin die de autonomie van rolstoelgebruikers in de weg kunnen staan. De NMBS is zich ervan bewust dat er nog steeds enkele tekortkomingen zijn en belooft om de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, CAWaB en Unia te betrekken bij de volgende aanbestedingen voor nieuwe treinen om meer optimale toegankelijkheid te garanderen.

De NMBS heeft momenteel echter geen plannen om een niveauvrije toegang tot alle rijtuigen voor alle reizigers te garanderen, hoewel dit zonder enige twijfel het comfort van de gebruikers en de aantrekkelijkheid van de trein als vervoermiddel vergroot. Vlotter in- en uitstappen kan ook de stiptheid van de treinen ten goede komen.

Deze en andere aanbevelingen zijn te lezen in onze geactualiseerde aanbevelingen aan de NMBS. In afwachting van de verdere uitrol van de nieuwe toegankelijkheidsstrategie blijft het opvolgen van deze aanbevelingen dringend en noodzakelijk. Om dit tot een succes te maken, moeten de nodig middelen worden toegewezen en moeten duidelijke verbintenissen worden vastgelegd in de beheersovereenkomsten. De Belgische overheid draagt hier mee een verantwoordelijkheid in.

🔗 [De toegankelijkheid van de infrastructuur en het materieel van de NMBS voor personen met een handicap \(2021\) | Unia](#)

5. Zorg verzekeren voor iedereen

Op het moment dat we zorg nodig hebben, moeten we erop kunnen rekenen dat die ons niet onthouden wordt omdat we te oud zijn of omdat we een handicap hebben. Zelfs in een welvarend land als België dat prat gaat op zijn zorg, is dat niet altijd evident. Na overleg en in samenwerking met haar begeleidingscommissie, dringt Unia er bij de verschillende overheden op aan om ongelijkheden weg te werken en te garanderen dat iedereen toegang heeft tot zorg.

Begeleidingscommissie

Om de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap te bevorderen, beschermen en monitoren, beschikt Unia over een speciale dienst en een afzonderlijke begeleidingscommissie. Deze begeleidingscommissie verzekert de vertegenwoordiging en de participatie van het maatschappelijk middenveld. De 23 leden (11 Nederlandstalige leden, 11 Franstalige leden en 1 Duitstalig lid) vertegenwoordigen verenigingen van mensen met een handicap, de academische wereld en de sociale partners.

5.1 | Tegemoetkomingen zonder leeftijdsdiscriminatie

Unia en haar begeleidingscommissie vragen dat de tegemoetkomingen aan mensen met een handicap voor hulpmiddelen en aanpassingen (in het bijzonder materiële hulpmiddelen) door de gemeenschappen en gewesten ook worden toegekend wanneer ze worden aangevraagd na de leeftijd van 65 jaar. De tegemoetkomingen helpen om materiële hulpmiddelen te bekostigen zoals aanpassingen aan de woning, communicatiesoftware... Ze worden echter enkel toegekend aan degenen van wie de handicap is erkend vóór de leeftijd van 65 jaar. Mensen die na hun 65^{ste} een handicap verwerven, worden hierdoor gediscrimineerd.

🔗 [Tegemoetkomingen personen met een handicap niet-discriminerend maken \(2021\) | Unia](#)

Zorgtoeslag voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte

De regionalisering van de kinderbijslag ging in Vlaanderen gepaard met een hervorming van het systeem, dat herdoopt werd tot 'Groeipakket'. Ook de verhoogde kinderbijslag maakt hier deel van uit en kreeg de nieuwe naam 'Zorgtoeslag voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte'.

In de praktijk leidde de hervorming ertoe dat de wachttijd voor de goedkeuring van een aanvraag opliep tot meer dan 200 dagen. Gedurende die periode kunnen ouders niet rekenen op de toeslag en op afgeleide rechten zoals sociale voordelen voor

energie. Ouders die bij het OCMW aankloppen, moeten speculeren over de uitkomst van hun aanvraag: blijkt de toelage na de medische evaluatie lager te liggen dan oorspronkelijke toelage, dan moeten ze het verschil terugbetalen. Daarnaast vragen ouders meer transparantie in de medische evaluatie omdat ze grote verschillen zien in de medische evaluatieverslagen. Er ontstaat een vermoeden bij de ouders dat de evaluaties niet objectief verlopen.

Samen met Dito (voorheen VFG of Vereniging voor personen met een handicap), KVG (Katholieke vereniging van personen met een handicap), Gezin & Handicap, Ouders voor Inclusie, en het Steunpunt ter bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, voerde Unia hierover een geslaagde actie op Facebook. Volgend op deze actie liet Kind en Gezin weten dat de toeslag voortaan administratief wordt verlengd, dat er gewerkt zal worden met inschaalmomenten op 0, 6 en 12 jaar (bij sommige aandoeningen kan hiervan afgeweken worden), en dat bij tussentijdse verhoogde zorgnoden een herziening kan plaatsvinden. Er worden ook extra artsen opgeleid om de wachttijden in te korten. Kind en Gezin erkent de problemen met de toekenning van de punten en zal bekijken hoe een en ander kan gestroomlijnd worden.

🔗 [Wachttijsten inkorten voor verhoogde zorgtoeslag voor een kind met een handicap \(2021\) | Unia](#)

5.2 | Toegang tot de spoed- diensten en diensten voor intensieve zorg

Tijdens de pieken van de gezondheids crisis vreesden mensen met een handicap dat ze ongelijk zouden worden behandeld op spoeddiensten of op diensten voor intensieve zorg. Wanneer er keuzes zouden moeten worden gemaakt bij het overschrijden van de capaciteit, zouden ze dan omwille van hun handicap sneller opgegeven worden dan patiënten zonder handicap?

Unia en haar begeleidingscommissie legden de aanbeveling van het Belgisch Raadgevend Comité voor Bio-ethiek over de ethische aspecten betreffende de prioritering van zorg in de coronacrisis naast de antidiscriminatie wetgeving en het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Welke prioriteringscriteria hanteren spoeddiensten en

diensten voor intensieve zorg? En respecteren ze hierbij de rechten van mensen met een handicap?

Artikel 11 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

De Staten die Partij zijn nemen [...] alle nodige maatregelen om de bescherming en veiligheid van personen met een handicap in risicovolle situaties, met inbegrip van gewapende conflicten, humanitaire noodsituaties en natuurrampen, te waarborgen.

De prioriteringscriteria op zich respecteren de beginselen van gelijke toegang tot spoed en intensieve zorgen. Toch kunnen vooroordelen en onwetendheid over mensen met een handicap de interpretatie van medische criteria kleuren. Dit kan leiden tot discriminerend gedrag bij de toegang tot spoed en intensieve zorgen. Het criterium levenskwaliteit mag niet gebaseerd zijn op een oordeel over de waarde van het leven of van de persoon, maar moet beperkt blijven tot de beoordeling van het verwachte voordeel van een behandeling.

De verplichtingen die voortvloeien uit de antidiscriminatie wetgeving en het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap zijn niet altijd bekend of worden niet altijd goed nageleefd. Vooral het weigeren van redelijke aanpassingen aan mensen met een handicap is zorgwekkend. Een aangepaste verzorging van patiënten met een handicap dient op voorhand voorbereid te worden, zodat men bij de intake niet alles nog moet uitzoeken en oplossen. Beleidsmatig anticiperen is noodzakelijk.

🔗 [De prioritering in de ziekenhuizen in tijden van pandemie voor personen met een handicap \(2021\) | Unia](#)



“Wie aangifte doet van een haatmisdrijf komt terecht bij mensen die zich voor die taak expliciet geëngageerd hebben en die ervoor opgeleid zijn. Dat kan tellen op zo'n moment. ”



Hoofdstuk 5

Kunnen rekenen
op een respectvolle
behandeling

plan je bezoek
politiegent.be
09 266 61 11



Alain De Backer en Kim De Pauw van Politie Gent.

“

Waarom stelde je je kandidaat voor de training rond haatmisdrijven?

Kim: De politie is er niet alleen om te vermanen, ook de menselijke aanpak is belangrijk.

Alain: Ik denk dat het een meerwaarde is dat we deze training vrijwillig gevolgd hebben, vanuit onze eigen interesse. En we willen melders van haatmisdrijven goed opvangen en aantonen dat er echt werk gemaakt wordt van hun aangifte. Dat is een motivatie op zich.

Hoe is de groep samen gesteld?

Alain: De groep bestaat uit collega's van verschillende politiediensten: de interventiedienst, de wijkdienst, de recherche... Zo kunnen we een gezamenlijke visie op haatmisdrijven ontwikkelen en ervaringen uitwisselen.

Kim: Er is in de groep een mooie mix van mannen en vrouwen. Allemaal ervaren en gemotiveerde collega's. Veel collega's ook die zich identificeren als LGBTI+-persoon en daardoor mogelijk gevoeliger zijn voor haatspraak en haatmisdrijven.

Hoe verliep de training?

Alain: De training was zeer gevarieerd, met verschillende sprekers zoals de referentiemagistraat van het parket en experts van slachtofferopvang en Unia. Trauma en traumaverwerking kwamen aan bod, en de burgerrechtelijke procedure en rechtspraak inzake haatmisdrijven.

Kim: Alles gespreid over twee volledige dagen. We kregen ook uitleg over genderidentiteit, genderexpressie en seksuele geaardheid. Misschien wat veel terminologie, maar ik heb veel bijgeleerd.

Wat winnen de slachtoffers van een haatmisdrijf erbij?

Kim: Wie aangifte doet van een haatmisdrijf komt terecht bij mensen die zich voor die taak expliciet geëngageerd hebben en die ervoor opgeleid zijn. Dat kan tellen op zo'n moment. We krijgen de ruimte om voor hen tijd te maken en te luisteren naar hun verhaal.

Alain: Je kan online een afspraak maken via de knop #nohatecrime op de website van Politie Gent. Door die laagdrempeligheid en doordat je geholpen wordt door een gespecialiseerde medewerker hopen we dat slachtoffers minder drempelvrees zullen hebben.

Hoeervaarde je de input van Unia?

Alain: De kennis en ervaring die Unia door de jaren heen heeft opgebouwd, is een absolute meerwaarde voor de politie. Het delen van die ervaring maakt de groep sterker.

Kim: De mensen van Unia staan ook altijd klaar om ondersteuning te bieden wanneer we met specifieke vragen zitten. Daarbij houden we natuurlijk rekening met het beroepsgeheim. We vertellen de slachtoffers ook over de ondersteuning die Unia kan bieden.

”

Verschillende mensenrechten bevestigen het recht om vrij en waardig door het leven te kunnen gaan en wijzen op de plicht van de overheid om dit recht te eerbiedigen en te beschermen. Iedereen moet gevrijwaard kunnen blijven van haatspraak die een sterk beperkende en bedreigende impact kan hebben op een leven. We moeten kunnen rekenen op voldoende rechtsbescherming en op een strenge betuigeling van haatmisdrijven die gericht zijn tegen onze persoon.

Wanneer we het slachtoffer worden van haatmisdrijven moeten we erop kunnen rekenen dat we professioneel opgevangen worden en dat het haatmotief goed onderzocht wordt. De politiediensten moeten steeds objectief kunnen verantwoorden waarom we gecontroleerd worden en ze mogen geen disproportioneel geweld gebruiken in conflictsituaties.

De overheid moet erop toezien dat op alle beleidsniveaus voldoende aandacht gaat naar preventie van racisme en discriminatie en dat gerichte acties uitgewerkt worden om ze uit te roeien. Alle beleidsniveaus moeten daarbij kunnen beschikken over kwaliteitsvolle statistische en onderzoeksgegevens die op een gecoördineerde manier beheerd worden.

Het afgelopen jaar zette Unia samen met tal van andere actoren haar expertise in om op al deze vlakken stappen vooruit te zetten en de ambities scherper te stellen.

Artikel 1 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie

De menselijke waardigheid is onschendbaar. Zij moet worden geëerbiedigd en beschermd.

Artikel 6 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie

Eenieder heeft recht op vrijheid en veiligheid van zijn persoon.

1. Kwaliteitsvolle slachtofferbegeleiding

In samenwerking met Politie Gent zette Unia een tweedaags trainingsprogramma op voor politieambtenaren die zich vrijwillig engageren om de registratie van haatmisdrijven op zich te nemen. De pool bestaat uit een tiental politieambtenaren van verschillende diensten binnen Politie Gent. Twee dagen lang kregen ze input over juridische aspecten van haatmisdrijven, over de psychologische impact ervan, en over het belang van een goede registratie van specifieke elementen die samen op een haatmotief kunnen wijzen. De politieambtenaren kregen beeldmateriaal te zien van goede en slechte ondervragingen en er werd ruim gelegenheid geboden om vragen te stellen en ervaringen uit te wisselen.



De politieambtenaren nemen een beurtrol op om slachtoffers van haatmisdrijven te onthalen. Door de training die ze volgden, kunnen ze bij het verhoor van het slachtoffer meer gerichte vragen stellen zodat het onderzoek naar de daders op een vlotte manier kan gestart worden. Slachtoffers kunnen online een afspraak maken via de knop #nohatecrime op de website van Politie Gent. Ze worden daarna uitgenodigd om in alle vertrouwelijkheid een aangifte te doen op het politiekantoor.

“Iedereen moet zichzelf kunnen zijn in onze stad. We zijn allemaal anders, maar allemaal Gentenaars. Haatmisdrijven horen hier dan ook niet thuis. Het is belangrijk dat slachtoffers op een laagdrempelige manier en in een vertrouwensvolle omgeving aangifte kunnen doen van haatmisdrijven. Zo kan de politie dit fenomeen ook verder bekampen.”

Mathias De Clercq, burgemeester Gent

Met dit nieuw loket wil Politie Gent de drempel verlagen om contact met hen op te nemen. De eerste contacten met de politie verlopen discreet, de aangiftes gebeuren in een rustige omgeving en de politieambtenaar heeft de tijd om het slachtoffer uitgebreid in te lichten over de opties en het verder verloop van het onderzoek. Als het slachtoffer aangifte wil doen dan wordt er een proces-verbaal opgemaakt en de strafrechtelijke keten gestart.

Ook in Brugge en La Louvière heeft Unia een traject lopen rond slachtofferbegeleiding. Unia staat steeds klaar om de verschillende centrumsteden te ondersteunen bij het uitwerken van concrete acties in dit verband. Het bieden van betere ondersteuning aan slachtoffers van discriminatie is een van de aandachtspunten van de European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) waarbij verschillende Belgische steden zijn aangesloten (zie ook 1.3 Toegankelijkheid van de huurwoningmarkt).




Rechtspraak

Dat een goede registratie van alle contextuele elementen belangrijk is om het haatmotief te kunnen aantonen, blijkt uit een zaak voor de correctionele rechtbank van Brussel waarin Unia samen met de slachtoffers en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen burgerlijke partij was.

Twee vrouwen die elkaar kusten in het Brusselse Zuidstation kregen van een voorbijganger beledigingen naar het hoofd geslingerd. Toen ze wat later verder liepen, kwam de man van achteren toegelopen en schopte hij een van de vrouwen hard tegen het been. De vrouw had een beenbreuk en was verschillende maanden werkonbekwaam.

In hun aangifte bij de politie vermelden de slachtoffers slechts terloops de beledigingen over hun seksuele geaardheid. Daardoor oordeelde de rechtbank op 23 juni 2021 dat niet was aangetoond dat de slachtoffers geviseerd werden omwille van hun seksuele geaardheid. De dader werd wel veroordeeld voor inbreuken op de Seksismewet en voor het toebrengen van slagen en verwondingen met arbeidsongeschiktheid tot gevolg, maar niet voor het plegen van een haatmisdrijf. Wanneer er sprake is van een haatmisdrijf kan de strafmaat echter worden verdubbeld.

 [Correctionele rechtbank Brussel, 23 juni 2021 | Unia](#)

Langs Franstalige kant werkte Unia projectmatig rond het versterken van eerstelijnsmedewerkers bij het opvolgen van discriminatiemeldingen. De focus ligt op verenigingen die in contact staan met een publiek dat potentieel slachtoffer kan worden van discriminatie maar niet weten dat ze rechten hebben of dat Unia bestaat om hen te helpen. Ter aanvulling van de opleidingen die in 2020 opstartten, werkte Unia een handige geheugensteun uit die toelaat om na te gaan wanneer er effectief sprake kan zijn van discriminatie.

2. Professioneel profileren

In de openbare ruimte mogen we niet zonder duidelijke reden gecontroleerd worden door de politie. Dit valt nochtans veel jongemannen met een migratieachtergrond vroeg of laat te beurt. Zonder gedragingen die gelinkt kunnen worden aan (de intentie van) het plegen van een misdrijf, worden ze toch staande gehouden voor een identiteitscontrole of aanhouding.

Er ligt een wijziging van de Wet op het politieambt op tafel om een registratie- en motiveringsplicht bij identiteitscontroles in te voeren. Unia juicht dit toe omdat het helpt het vertrouwen van jongeren met een migratieachtergrond in de politie te herstellen. Het was ook een van de aanbevelingen voor België van het VN-Comité voor de uitbanning van raciale discriminatie om raciale profilering expliciet te verbieden in de wetgeving en om hierrond een actieplan uit te werken (zie ook 'Internationale rapportage' onder 5.6 Mainstreaming). Het invoeren van een motiveringsplicht moet voor Unia hand in hand gaan met het verbeteren van de professionele cultuur binnen de politiediensten.

De lokale politiezones van Antwerpen, Brussel-Noord, Gent en Mechelen-Willebroek hebben samen een handelingskader uitgewerkt rond professioneel profileren om hun politiemedewerkers te ondersteunen bij het uitvoeren van kwaliteitsvolle en correcte identiteitscontroles. Dit kader is gebaseerd op het onderzoek naar politiselectiviteit dat het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) uitvoerde in opdracht van Unia en waaraan de lokale politiezone Brussel-Noord haar medewerking verleende. Het handelingskader staat ook ter beschikking van de andere politiezones.

Stad Gent is nu in zee gegaan met de Vrije Universiteit Brussel en Universiteit Gent om onderzoek te doen naar de impact en het effect van het handelingskader. De professionaliteit van identiteitscontroles zal wetenschappelijk onderzocht worden om objectivering en evaluatie mogelijk te maken. Om te onderzoeken hoe de politie de richtlijnen toepast, zullen de onderzoekers meegaan op het terrein en informatie verzamelen. Uit het onderzoek moet blijken of de aanpak

effectief impact heeft op de manier waarop identiteitscontroles worden uitgevoerd. Unia maakt samen met het Hannah Arendt Instituut, vzw Jong en de stedelijke adviesraden deel uit van de klankbordgroep.

➤ Identificeren en aanpakken van problemen of misbruiken bij politiselectiviteit | Unia

3. Haatspraak aanpakken

Haatspraak is een venijn dat blijft woekeren, zowel op sociale media als op straat, in cafés, winkels... In 2021 sloot Unia 211 dossiers af van burgers die ermee te maken kregen (op een totaal van 2.379 geopende dossiers). Daarmee blijft haat zijn ontwrichtend effect uitoefenen op het welbevinden van mensen met een migratieachtergrond of met een donkere huidskleur (155 van de 211), op mensen die op de vlucht zijn en bescherming zoeken, op mensen die een andere seksuele geaardheid hebben of op mensen die op een andere manier verschillen van de meerderheidsgroep.

En het blijft daartoe niet beperkt. De alomtegenwoordigheid van haatspraak en de ongegeneerde manier waarop haat gespuid wordt, beïnvloedt ook de manier waarop minderheidsgroepen voorgesteld worden in het publieke debat. En het superioriteitsgevoel van de haatspuier gaat zich vaak vertalen in de manier waarop we als maatschappij omgaan met minderheidsgroepen.

Elke melding bij Unia over haatspraak op sociale media wordt geregistreerd en onderzocht. De meldingen laten vaak ook toe om sterke dossiers op te bouwen van strafbare haatspraak. Daarnaast blijft Unia zich ervoor inzetten dat onder meer sociale media hun verantwoordelijkheid opnemen om strafbare vormen van haatspraak systematisch op te sporen en te verwijderen. Maar liefst 27.699 mensen raadpleegden onze webpagina's over haatspraak.

Haatspraak en COVID-19

De coronacrisis liet de gemoederen niet onberoerd. En dat is zeker begrijpelijk gezien de impact van de maatregelen op onze samenleving (zie 4.1 COVID-19-vaccinatie en de toegang tot goederen en diensten). Maar sommigen grijpen deze uitzonderlijke omstandigheden aan om respectloos hun haat te spuien op al wie een andere mening heeft. Daarbij wordt een sfeer gecreëerd waarin mensen zich niet meer veilig

voelen om hun standpunt te brengen (het zogenaamde chilling effect).

Het trieste hoogtepunt werd bereikt toen een aantal politici en wetenschappers in de verschillende regio's van het land politiebescherming moesten krijgen. Dat was ook zo in de Oostkantons waar verschillende lokale actoren zich in een reactie op de toenemende polarisering gingen groeperen tegen fake news en haat op het internet (*Speak up! Gegen Fake News und Hetze im Net*). Unia werkte samen met verschillende van deze actoren en nam deel aan hun driedaagse conferentie.

In het kader van de coronacrisis ontvingen we ook verschillende meldingen over afkomst: van het gebruik van Jodensterren en nazisymbolen in de betogingen tegen het Covid Safe Ticket, over meldingen over Joodse mensen die zich niet aan de maatregelen zouden houden tot het beschuldigen van de Joden van het verspreiden van het coronavirus.

Ook op straat, in de sportclub, op de bus... rekt Unia op ieders alertheid en engagement om haatspraak uit de wereld te helpen. Unia volgt deze meldingen steeds nauwgezet op binnen de beperkingen die de wetgever oplegt. Op zich zijn mondelinge beledigingen immers geen misdrijf. Optreden kan enkel in specifieke situaties, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van aanzetten tot discriminatie, haat of geweld, van negationisme of van het verspreiden van denkbeelden gebaseerd op rassuperioriteit of rassenhaat. Of nog wanneer de beledigingen gepaard gaan met een misdrijf en kunnen wijzen op een haatmotief.

Alternatieve maatregelen

In een filmpje dat circuleerde op YouTube, werd op straat aan toevallige passanten gevraagd: "Jouw beste vriend of vriendin is homo of lesbisch geworden, wat doe je?" Als antwoord op deze vraag werden homofobe commentaren gegeven. Dankzij het optreden van de lokale politie kon de maker van het filmpje geïdentificeerd worden en werd er een PV opgesteld.

Volgens Unia had de maker van het YouTube-filmpje anderen aangezet tot discriminatie, segregatie, haat of geweld op basis van seksuele geaardheid. Unia diende een formele klacht in bij het parket van Oost-

Vlaanderen en suggereerde daarin om de klacht te oriënteren naar de procedure bemiddeling en maatregelen.

In maart 2021 vond in een Justitiehuis een bemiddelingsgesprek plaats met de maker van het filmpje (een jonge student). Naast de maker van het filmpje en een justitie-assistent, nam ook een vader van een homoseksuele jongen deel aan het gesprek. De maker van het filmpje engageerde zich tot een aantal stappen, onder meer het maken van een filmpje waarin homoseksualiteit positief aan bod komt. De uitkomst van het gesprek werd opgenomen in een bemiddelingsovereenkomst.

🔗 [Homofob filmpje op YouTube leidt tot bemiddeling | Unia](#)

Waar haatspraak vroeger vooral gezien werd als een probleem tussen particuliere burgers, wordt het nu steeds meer beschouwd als een maatschappelijk probleem waarin je als overheid of als organisatie ook een verantwoordelijkheid kan opnemen. Vooral lokale overheden kunnen dat doen vanuit de nabijheid die ze hebben bij de bevolking.

“ Racisme is een structureel fenomeen, waarbij we naar mechanismen binnen de samenleving op structureel niveau moeten kijken en niet slechts naar enkele individuen die racistische uitspraken doen of racistisch gedrag vertonen. Ik begrijp dat racisme niet binnen enkele generaties kan worden opgelost, maar het zou op zich wel al veel kunnen betekenen als deze generatie zich over racisme en discriminatie durft uitspreken. ”

🔗 [Joyce getuigt: “Het zou al veel kunnen betekenen als deze generatie zich durft uitspreken over racisme en discriminatie” | Unia](#)

Unia organiseerde in 2021 een tweedaagse webtraining rond haatspraak waaraan alle Vlaamse steden en gemeenten konden deelnemen. De training richtte zich vooral op gelijkkan-senambtenaren en communicatiemedewerkers. Naast een juridisch kader bood de training ook inzicht in de dynamiek van haatspraak en hoe erop kan ingegrepen worden.

3.1 | Bystander intervention

Net zoals bij pesten, gedijt haatspraak best bij een zwijgende meerderheid. Deze meerderheid mobiliseren, is dé hefboom om tot verandering te komen. Het gaat over degenen die zeggen geen racist te zijn, maar verder geen actieve rol opnemen om racistische uitlatingen te veroordelen. Daarop kunnen we gaan werken met bystander intervention of omstaandertrainingen.

Als omstaander is het niet altijd makkelijk om te reageren. Je durft misschien niet goed of je wil niet de eerste zijn die iets zegt. Of je bent bang dat anderen vinden dat je overdrijft. Omstaandertrainingen gaan onderzoeken waarom we vaak wegstijven en niets doen. Ze reiken ook strategieën aan om te reageren. Zo kan je een actieve omstaander worden.

Stad Gent is alvast aan de slag gegaan met omstaandertrainingen voor alle geïnteresseerde Gentenaars. Ook Antwerpen, Brugge en Leuven willen ermee aan de slag. De regionale contactpunten van Unia staan klaar om hierin met hun expertise een verbindende rol op te nemen.

Decreet betreffende audiovisuele mediadiensten en videoplatformdiensten

Op 15 april 2021 trad in de Franse Gemeenschap een nieuw decreet in werking betreffende audiovisuele mediadiensten en videoplatformdiensten waardoor een aantal belangrijke Europese richtlijnen omgezet worden.

Het decreet verbiedt niet alleen het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld, maar verbiedt ook het uitzenden van programma's of commercials die discriminatie inhouden of bevorderen op grond van nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, handicap, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een lichamelijke of genetische eigenschap, sociale afkomst of syndicale overtuiging.

Door het nieuwe decreet moeten media in de Franse Gemeenschap dus striktere bepalingen respecteren dan in de antidiscriminatiewetgeving vastgelegd. Daarbij is het verbod op discriminatiebevordering nieuw. Een bijzonder opzet is hier geen vereiste, maar

ingevolge rechtspraak met betrekking tot de RTBF is dat al sinds 2019 niet meer het geval.

Unia heeft al 20 jaar (sinds 2002) een samenwerkingsakkoord met de Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). Ze kunnen elkaar advies vragen bij de behandelingen van meldingen of klachten en verzorgen vormingen aan elkaars medewerkers. Ook bij het opstellen van de diversiteitsbarometer geeft Unia advies.

✎ [Mieux comprendre le nouveau décret relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos – CSA Belgique](#)

3.2 | Herziening artikel 150 van de Grondwet

Daarnaast pleit Unia om daders van haatspraak gericht aan te pakken. Dat is vandaag niet voor alle soorten haatspraak het geval. Artikel 150 van de Grondwet bepaalt dat het hof van assisen bevoegd is voor drukpersmisdrijven, tenzij ze zijn ingegeven door racisme of xenofobie. Deze uitzondering werd toegevoegd in 1999 en correctionaliseerde drukpersmisdrijven ingegeven door racisme of xenofobie.

Hoewel racistische en xenofobe haatspraak hierdoor beter beteugeld kan worden, bleef de feitelijke straffeloosheid bestaan van haatspraak over seksuele geaardheid, handicap, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging... Omwille van de omslachtige en kostelijke procedure werden daders van drukpersmisdrijven de afgelopen decennia namelijk bijna nooit voor het hof van assisen gebracht. Het is bovendien voor de slachtoffers zeer moeilijk te begrijpen waarom enkel racistische en xenofobe drukpersmisdrijven vervolgd kunnen worden voor de correctionele rechtbank.



Rechtspraak

In 2018 deelt de RTBF-presentatrice Cécile Djunga een video waarin ze haar verdriet uitspreekt over de racistische berichten waarvan ze sinds het begin van haar carrière het mikpunt is. Als reactie krijgen zij en

haar werkgever meerdere haatberichten. De correctionele rechtbank van Brussel veroordeelt de auteur van deze berichten op 13 april 2021 tot 6 maanden gevangenisstraf (15 dagen onvoorwaardelijk en de rest van de straf voorwaardelijk) en tot een boete van 1.600 euro. En dat wegens het aanzetten tot haat en geweld, het verspreiden van ideeën gebaseerd op rassuperioriteit of rassenhaat en schending van de wet op de ontkenning van de Holocaust (Negationismewet).

✎ [Hatespeech op sociale media tegen Cécile Djunga veroordeeld | Unia](#)

De correctionele rechtbank van Mechelen veroordeelt de extreemrechtse militant die op 24 augustus 2019 de Hitlergroet bracht in het Fort van Breendonk. De man, zoon van een gewezen parlements lid van Vlaams Belang, wordt op 2 juni 2021 schuldig bevonden aan negationisme en het aanzetten tot haat en geweld. Hij krijgt een gevangenisstraf van zes maanden met uitstel en een boete van 800 euro. De rechtbank hield in het bijzonder rekening met het gebrek aan respect voor de talloze slachtoffers van de Genocide en hun nabestaanden en met de plaats van de feiten, een ruimte die tijdens de Tweede Wereldoorlog werd gebruikt als kantine van de SS.

✎ [Hitlergroet brengen in Fort van Breendonk is niet onschuldig | Unia](#)

In 2017 dient Unia klacht in tegen de beheerders van de Facebookgroep 'Identitaires Ardenne'. Het hof van beroep van Luik bevestigt op 30 juni 2021 de veroordeling van twee beheerders van de groep wegens aanzetten tot haat en geweld, en deelname aan een groepering die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie verkondigt. De twee worden veroordeeld tot zes maanden gevangenisstraf zonder uitstel en een boete van 800 euro. Ze mogen ook tien jaar lang sommige burgerrechten en politieke rechten niet uitoefenen. Zeer terecht wijst het hof op het gevaar dat uitging van de daden van de beklaagden.

✎ [Identitaires Ardenne: twee beheerders krijgen zes maanden celstraf zonder uitstel | Unia](#)

In elk van deze zaken stelde Unia zich burgerlijke partij na het verkrijgen van een mandaat van haar raad van bestuur.

De huidige situatie is niet in overeenstemming met het gelijkheidsbeginsel. Unia adviseert dan ook om artikel 150 van de Grondwet – dat voor herziening vatbaar werd verklaard – zo te wijzigen dat een einde wordt gemaakt aan deze straffeloosheid. Daarbij heeft Unia ook aandacht voor de vrijheid van meningsuiting en het ontmoedigend effect dat de mogelijkheid tot vervolging en bestraffing met zich kan meebrengen. Unia stelt daarom voor om bijkomende procedurele waarborgen op te nemen, bijvoorbeeld het beperken van de mogelijkheid van rechtstreekse dagvaardingen of het toewijzen van de gecorrectionaliseerde drukpersmisdrijven aan een kamer met drie rechters. De invoering van deze waarborgen zal het voorwerp moeten uitmaken van bijkomende parlementaire initiatieven.

Tijdens de hoorzitting in de Kamer op 8 juli 2020 herhaalde Unia haar vraag om artikel 150 van de Grondwet aan te passen.

🔗 [Strafbare hatespeech aanpakken is de logica zelfe | Unia](#)

🔗 [Haatboodschappen moeten vaker worden vervolgd en veroordeeld | Unia](#)

Drukpersmisdrijf of mediamisdrijf?

Een drukpersmisdrijf is geen op zichzelf staand misdrijf, maar een misdrijf dat gepleegd wordt door de 'drukkers'. De rechtspraak heeft het begrip drukpersmisdrijf doorheen de jaren verder ingevuld. Het gaat over een misdrijf – het voorstel tot wijziging van artikel 150 van de Grondwet heeft enkel betrekking op het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld – dat begaan kan worden onder voorwendsel van de vrije meningsuiting en dat gepleegd wordt in een openbaar geschrift. Een drukpersmisdrijf vereist dus 1. een schending van de strafwetgeving, door 2. de uiting van een mening, 3. in een gedrukt of digitaal verspreid geschrift en 4. waaraan een zekere openbaarheid wordt gegeven. Aangezien ook de verspreiding van meningen via het internet (waaronder dus ook sociale media) onder de regeling voor drukpersmisdrijven valt, pleit Unia ervoor om de term mediamisdrijf te gebruiken.

Haatzaaiende memes

Een vrouw, die ook bekend was bij het OCAD (Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse), publiceert herhaaldelijk haatdragende memes op het internet. Een meme is een bewerkte afbeelding of video met een onderschrift die op sociale media wordt gebruikt voor humoristische doeleinden. Memes worden echter ook misbruikt om racisme te bagatelliseren. Zo deelt de vrouw een meme met een afbeelding van de brand eind 2019 in het asielcentrum in Bilzen met de boodschap "Ook ik steun de warmste week".

Unia stelt zich burgerlijke partij in deze zaak omdat de posts aanzetten tot haat en geweld en een negationistisch karakter hebben. De rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen, afdeling Turnhout, erkent de feiten en veroordeelt de vrouw op 11 oktober 2021 tot een gevangenisstraf van zes maanden met uitstel voor een periode van drie jaar en een boete van 320 euro. Unia is tevreden over deze eerste veroordeling van racistische memes die de strafbaarheid van haatzaaien op sociale media verder afbakent. Er werd hoger beroep ingesteld tegen het vonnis.

🔗 [Eerste Belgische veroordeling van online haatzaaiende memes | Unia](#)

4. Haatmisdrijven (h)erkennen

Een samenleving waarin haatspraak gemakkelijk kan gedijen, is een voedingsbodem voor haatmisdrijven. Naast het ondersteunen van slachtoffers van haatmisdrijven zet Unia zich ook in voor een betere bestraffing van haatmisdrijven. Om de daders van haatmisdrijven beter te kunnen vervolgen, moeten deze misdrijven beter geregistreerd worden. Daarnaast moet de strafmaat verhoogd kunnen worden voor alle misdrijven waarbij een van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon op basis van een beschermd criterium.

“ We twijfelden er nooit aan dat homofobie de aanleiding was van de agressie. Hoewel we mentaal onder de indruk waren van wat er gebeurde, besloten we om onmiddellijk actie te ondernemen door de politie te bellen en onze vrienden en familie om advies te vragen. Op dat moment hoorden we van onze familie dat er een organisatie bestaat in België die er is om kwetsbare minderheden te helpen als ze het slachtoffer worden van enig welke vorm van discriminatie. Unia is een enorme hulp geweest in onze zoektocht naar gerechtigheid. Het was iets meer dan twee jaar nadat we een aangifte deden bij de politie, dat we een vonnis kregen van de rechtbank. Het was een proces van doorzetten, waarbij we soms moesten ingaan tegen de drang om ons net te gaan verstoppen, maar uiteindelijk was elke inspanning die we deden de moeite waard. ”

Jonatas en Tim

✎ “Uiteindelijk was elke inspanning die we deden, de moeite waard” | Unia

4.1 | Naar minder seponeringen

Unia stelt jaar na jaar vast dat het aantal seponeringen (beslissing om een zaak niet te vervolgen) voor inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving zeer hoog blijft. Het percentage ervan ligt ook aanzienlijk hoger dan het gemiddelde percentage seponeringen (75 procent tegenover 63,52 procent in 2019). De Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie uitte al in 2017 haar bezorgdheid over het hoge percentage seponeringen en drong aan op verder onderzoek rond het seponeringsbeleid van het Openbaar Ministerie.

Om de oorzaken van het hoge aantal seponeringen te begrijpen, lieten het College van Procureurs-generaal en Unia een onderzoek uitvoeren door het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC). Daarnaast hield de Koning Boudewijnstichting diepte-interviews met slachtoffers van haatmisdrijven.

Op basis van deze twee onderzoeken formuleerde Unia in 2021 enkele aanbevelingen die gegroepeerd kunnen worden rond vijf assen. Enerzijds om tegemoet te komen aan de speci-

fieke noden van de individuele slachtoffers, en anderzijds om het risico op spanningen en geweld binnen de samenleving te verminderen.

1. De eerste as stelt de noden van de slachtoffers centraal. Unia beveelt aan dat een veilige ruimte voor slachtoffers wordt ingericht en dat de procedures voor de opvolging van dossiers verbeterd wordt zodat slachtoffers beter geïnformeerd en begeleid kunnen worden. Door het recht op rechtsbijstand te versterken en eerste- en tweedelijns-rechtsbijstand te ontwikkelen, kan de toegang tot justitie verbeterd worden. Slachtoffers moeten ook geïnformeerd worden over de mogelijke positieve en negatieve effecten van mediativering.
2. Op de tweede as pleit Unia voor het verbeteren van de gerechtelijke procedure op het niveau van politie en parket. Door het bijscholen van politieambtenaren en magistraten en door de procedure voor de behandeling van dossiers van haatspraak en haatmisdrijven te herbekijken. Met name moeten seponeringen om opportuniteitsmotieven vermeden worden, in overeenstemming met de Omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (COL 13/2013).
3. Investeren in buitengerechtelijke oplossingen vormt de derde as van onze aanbevelingen. In een aantal gevallen kan een alternatieve oplossing gerechtvaardigd zijn, zoals bemiddeling en maatregelen. Bijvoorbeeld wanneer het slachtoffer geen lichamelijke of materiële schade heeft geleden of wanneer het om minder ernstige feiten gaat, zoals mondelinge beledigingen. Unia vraagt om een specifiek aanbod te ontwikkelen op vlak van diensten voor bemiddeling en psychologische begeleiding.
4. De vierde as heeft betrekking op het mobiliseren van het netwerk rond slachtoffers en daders. Dat kan door de organisaties (scholen, ondernemingen, sportclubs...) waar het geweld heeft plaatsgevonden te betrekken bij de aanpak en preventie van conflicten. Daarnaast moeten ook sensibiliseringscampagnes gevoerd worden om getuigen van haatmisdrijven aan te moedigen tijdens en na de feiten hun steun aan de slachtoffers te betuigen.
5. Met de laatste as wil Unia het politietoetreden inpassen in een meer gemeenschapsgerichte aanpak. Door de figuur van referentiepolitieambtenaar te erkennen en hem genoeg gezag te geven. De referentiepolitieambtenaar kan ook fungeren als aanspreekpunt voor het publiek. Daarnaast kan de politie beter verankerd worden in het verenigingsleven en kan sterker ingezet worden op het uitbouwen of herstellen van vertrouwensrelaties met bepaalde gemeenschappen of buurten.

✎ Onterrapportering en seponering van discriminatiefeiten (2020) | Unia

Omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (COL 13/2013)

In 2013 verspreidde het College van Procureurs-Generaal een omzendbrief, de zogenaamde COL 13/2013, waarin politie en magistraten worden aangespoord discriminatiefeiten als prioritair te beschouwen en seponeringen te vermijden. De omzendbrief vraagt om in het proces-verbaal duidelijk te vermelden dat het gaat om discriminatiefeiten of haatmisdrijven. De politie moet een maximale discretie waarborgen, de nodige aandacht besteden aan elke klacht en ze niet banaliseren. Ze verzamelt alle nuttige bewijselementen en zorgt voor een omstandig verhoor van slachtoffer en verdachte. Wanneer het proces-verbaal op het parket aankomt, kent het parketsecretariaat een specifieke code toe die betrouwbare statistieken toelaat en verzekert dat het parket het discriminatie- of haatmotief verder onderzoekt.

Unia stuurt driemaandelijks een nieuwsbrief uit met rechtspraak, goede praktijken, publicaties en ander nieuws rond discriminatie en haatmisdrijven. Daarnaast verzorgt Unia regelmatig opleidingen aan referentiepolitieambtenaren, politiediensten en parketmagistraten waarin informatie gegeven wordt over de antidiscriminatiewetgeving. Er wordt ook stilgestaan bij contextuele elementen en bij de impact van haatmisdrijven op slachtoffers. Zo kunnen politie en parket discriminatie en haatmisdrijven makkelijker erkennen en gepast reageren.

Ex-gelovigen uitsluiten of viseren kan niet

De vzw Christelijke Gemeente van Jehovah's Getuigen hanteert een sociaal-controlemechanisme om conformiteit binnen haar groep af te dwingen. Kritiek wordt niet getolereerd en zelfs gesanctioneerd door uitsluiting uit de geloofsgemeenschap. De leden ontvangen instructies over de wijze waarop het uitsluitingsbeleid moet worden toegepast. De gedragslijnen worden van hogerhand onderricht aan de gelovigen.

Dit uitsluitingsbeleid is niet vatbaar voor individuele interpretaties door de gelovigen. Door de loutere afroeping van de namen van de uitgesloten leden, weten de toehoorders dat ze hen voortaan dienen te mijden en sociaal te isoleren, op het gevaar af zelf uitgesloten te worden indien ze dat niet doen. De reden van de uitsluiting wordt niet kenbaar gemaakt.

Unia stelde zich in eigen naam burgerlijke partij, ter ondersteuning van de individuele slachtoffers die zich eveneens burgerlijke partij hadden gesteld. De correctionele rechtbank van Gent veroordeelde de vzw Christelijke Gemeente van Jehovah's Getuigen op 16 maart 2021 tot een boete van 96.000 euro voor het aanzetten tot discriminatie en haat tegen ex-leden. De rechtbank steunt daarbij onder meer op de verklaringen van de vele slachtoffers. Ze herinnert eraan dat intimidatie een vorm van discriminatie is en dat het uitsluitingsbeleid de psychologische integriteit en de waardigheid van de betrokkenen ondermijnt. De vzw heeft tegen het vonnis beroep aangetekend, waardoor deze uitspraak niet definitief is.

Voor Unia is deze uitspraak een belangrijk signaal. Ze onderstreept het belang van grondrechten voor de leden van geloofsgemeenschappen, zoals het fundamentele recht op godsdienstvrijheid, het recht om van geloof te veranderen en het recht op vrije meningsuiting. Volgens de rechter is het "de taak van justitie om erover te waken dat de vrijheid van godsdienst en meningsuiting niet misbruikt worden om misdrijven te plegen en mensen op onherstelbare wijze moreel te schaden".

✍ [Correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 16 maart 2021 | Unia](#)

4.2 | Nieuw Strafwetboek

De Europese Commissie stelde België in gebreke omdat het artikel 4 van het Kaderbesluit 2008/913/JBZ van de Raad van 28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van de strafwetgeving, niet juist heeft omgezet. Artikel 4 vraagt dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat racistische en xenofobe motieven voor alle misdrijven als een verzwarende omstandigheid worden

beschouwd of door de rechter in aanmerking kunnen worden genomen bij de bepaling van de strafmaat. Tot nog toe is dit in België enkel mogelijk voor een beperkte lijst van misdrijven.

In haar evaluatie van de federale Antiracismewet en Antidiscriminatiewet uit 2017 nam Unia al de aanbeveling op om de lijst van misdrijven waarvoor de strafverzwaring kan ingeroepen worden, uit te breiden tot een aantal andere misdrijven als moord, misbruik van gezag, bedreiging, foltering, onmenselijke of ontorende behandeling, diefstal door geweld of bedreiging en afpersing. In het licht van de ingebrekestelling door de Europese Commissie en van het voorontwerp voor een nieuw Strafwetboek, actualiseerde Unia deze aanbeveling.

Unia pleit ervoor om, in overeenstemming met het Kaderbesluit, een algemene clausule betreffende het haatmotief op te nemen in het nieuwe Strafwetboek die 1. van toepassing is op alle misdrijven (ook misdrijven waarvoor reeds in de zwaarste straf is voorzien), 2. alle beschermde criteria (dus niet enkel de raciale criteria) en 3. verplicht moet worden toegepast.

Daarnaast moet Unia steeds een vordering kunnen instellen om het haatmotief te onderzoeken wanneer het slachtoffer van de discriminatie of het haatmisdrijf dat niet kan door overlijden, langdurige coma, uitwijzing... Dit met het oog op het nastreven van het collectief belang. Het gebeurt bijvoorbeeld dat de seksuele geaardheid of geloofsovertuiging van het overleden slachtoffer heeft geleid tot een breuk met de familie en dat de familie weigert om toestemming te geven om in rechte op te treden. In dat geval kan Unia niet vragen om het haatmotief te onderzoeken.



Rechtspraak

Wanneer een man met een donkere huidskleur zijn auto gaat oppikken in de garage, ontstaat een discussie over het prijskaartje. De man krijgt stokslagen toegediend en in aanwezigheid van de politie krijgt hij ook racistische verwijten toegeslingerd. De correctionele rechtbank van Kortrijk veroordeelt de uitbater voor het toedienen van slagen en verwondingen (waarbij de verzwarende omstandigheid van het haatmotief niet werd weerhouden) en – samen met zijn echtgenote – voor het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld. In hoger beroep wordt het echtpaar op 19 januari 2022 vrijgesproken voor het aanzetten

tot discriminatie, haat of geweld. Het hof acht een bijzonder opzet niet bewezen.

📄 [Hof van beroep Gent, 19 januari 2022 | Unia](#)

Op 1 juni 2015 vallen zes leden van het extreemrechtse Nation op een gewelddadige manier een dakloze man van Poolse origine aan, vlak voor het Europees Parlement. De daders kunnen snel worden opgepakt dankzij beelden die door een getuige genomen werden. Ze worden op 17 februari 2016 veroordeeld door de correctionele rechtbank van Brussel. Een van de beklaagden, voormalig leider van de groep Nation, gaat in beroep tegen het vonnis om de aanwezigheid van een haatmotief te betwisten. Op 27 januari 2021 bevestigt het hof van beroep van Brussel de beslissing in eerste aanleg met de verzwarende omstandigheid van een haatmotief. Het hof herinnert eraan dat de toepassing van de verzwarende omstandigheid niet vereist dat wordt aangetoond dat het slachtoffer drager is van een beschermd criterium. Het is voldoende dat de dader denkt dat dit het geval is. Vervolgens voegt het hof eraan toe dat het discriminerend motief niet het uitsluitende, voornaamste of bepalende motief van de dader moet zijn.

📄 [Hof van Beroep Brussel, 27 januari 2021 | Unia](#)

Wanneer een homoseksueel koppel met enkele vrienden een snack gaat eten in een horecazaak, krijgt een van de partners de opmerking van een medewerker dat hij er wel erg erg homo uitziet. Wanneer zijn partner daarop antwoordt dat ze verloofd zijn, wordt hij bij de keel gegrepen en hardhandig naar buiten geduwd. Buiten krijgt hij verschillende slagen toebedeeld op het hoofd. Ook zijn partner die hem ter hulp snelt, deelt in de klappen. Dankzij de verklaringen van de slachtoffers en de getuigen en de medische attesten van de slachtoffers die allemaal in dezelfde richting wijzen, kunnen de twee betrokken medewerkers van de horecazaak op 10 maart 2021 veroordeeld worden door de correctionele rechtbank van Leuven.

📄 [Correctionele rechtbank Leuven, 10 maart 2021 | Unia](#)

In december 2019 nemen twee homomannen de bus in Brussel. Wanneer de mannen een zwangere vrouw willen laten passeren, raakt één van hen lichtjes een bejaarde dame (aan wie hij zijn plaats had afgestaan);

hij verontschuldigt zich meteen. Ondanks de geuite excuses reageert een andere reiziger heel agressief en uit homofobe beledigingen. De situatie escaleert en een van de mannen krijgt een klap in het gezicht. Een onafhankelijke getuige zal nadien bevestigen wat er precies is gebeurd op de bus. De agressieve reiziger wordt op 3 juni 2021 door de correctionele rechtbank van Brussel veroordeeld voor het toebrengen van slagen en verwondingen met een haatmotief als verzwarende omstandigheid.

➤ [Correctionele rechtbank Brussel, 3 juni 2021 | Unia](#)

Bij een incident in een zwembad tussen spelende kinderen en twee oudere dames geeft een van de dames de kinderen slagen en uit daarbij racistische beledigingen. De correctionele rechtbank van Dendermonde erkent de slagen op 30 juni 2021 maar de verzwarende omstandigheden (dat de slagen zouden zijn ingegeven door racisme) worden niet weerhouden.

➤ [Rechtbank eerste aanleg Oost-Vlaanderen, correctionele afdeling Dendermonde, 30 juni 2021 | Unia](#)

Bij het verlaten van een huwelijksfeest wordt een homoseksueel koppel op weg naar hun auto gewelddadig aangevallen door een jongeman. Hij duwt een van hen op de grond en slaat hem over het hele lichaam. Het slachtoffer loopt een gebroken neus, een hersenschudding en talrijke kneuzingen en bloedingstoringen op. Door de zware psychologische impact kan hij maandenlang niet werken. De slachtoffers begrijpen niet waarom ze werden aangevallen. Maar een onafhankelijke getuige verklaart dat de verdachte homofobe opmerkingen heeft gemaakt en hen daarna zonder reden had aangevallen. Dankzij de verklaringen van de getuige kan de correctionele rechtbank van Luik de dader op 14 oktober 2021 veroordelen en bestraffen met een gevangenisstraf van 12 maanden met uitstel voor een periode van drie jaar.

➤ [Correctionele rechtbank Luik, 14 oktober 2021 | Unia](#)

In elk van deze zaken stelde Unia zich burgerlijke partij na het verkrijgen van een mandaat van haar raad van bestuur.

5. Doeltreffende bescherming

Iedereen moet erop kunnen rekenen dat zijn fundamentele rechten en vrijheden doeltreffend beschermd worden door de wetgever. Als onafhankelijke mensenrechtenorganisatie monitort Unia voortdurend het respect voor de grondrechten. Door het behandelen van meldingen houdt Unia een goed overzicht op situaties van discriminatie in verschillende beleidsdomeinen. Unia is daarom goed geplaatst om de antidiscriminatie-wetgeving te evalueren en gepast advies te geven aan de verschillende overheden. Bij het behandelen van meldingen probeert Unia steeds om in dialoog tot een oplossing te komen die voor alle partijen bevredigend is. In uitzonderlijke situaties kan Unia beslissen om in rechte op te treden.

Wat is racisme en hoe kan je racisme bestrijden?

Unia actualiseerde in 2021 haar webpagina's over racisme, en voegde meer info toe over de verschillende vormen van racisme, welk gedrag bij wet verboden is, wat Unia kan doen en hoe we samen racisme kunnen bestrijden. De webpagina over racisme is één van de meest gelezen pagina's op de Unia-website en werd in 2021 maar liefst 21.481 keer bezocht.

➤ [Wat is racisme? | Unia](#)

5.1 | Evaluatie wetgeving

In 2021 vierden we het veertigjarig bestaan van de Antiracismewet. Vier jaar geleden bracht Unia haar evaluatieverslag uit van deze wet en van de Antidiscriminatiewet op basis van haar praktijkervaring en expertise op vlak van discriminatiebestrijding, en rekening houdend met de gekende nationale rechtspraak. Omdat de wet voorziet dat de antidiscriminatiewetgeving om de vijf jaar geëvalueerd wordt, actualiseerde Unia haar evaluatie in 2021 op een aantal punten (zie ook 'Nieuw Strafwetboek' onder 5.4 Haatmisdrijven (h)erkennen).

Zo vraagt Unia op vlak van werk een wettelijke verplichting om een preventiebeleid op maat van de onderneming uit te werken, de mogelijkheid om een discriminatieklacht in te dienen bij de (externe) preventiedienst van de werkgever, en bijkomende kwaliteitsgaranties voor interne klachtenprocedures. Daarnaast wil Unia dat de arbeidsinspectie al haar onderzoeksbevoegdheden, waaronder discriminatietesten, ook kan inzetten bij niet-strafrechtelijk gesanctioneerde vormen van discriminatie.

Verder vraagt Unia – in overleg met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) – om de represaillebescherming in de antidiscriminatiewetgeving aan te passen door de vormvereisten te schrappen en de groep beschermden uit te breiden.

Maatregelen van positieve actie

Het Koninklijk besluit van 11 februari 2019 verduidelijkt de voorwaarden inzake positieve acties en voorziet in een overleg- en validatieprocedure om in de private sector maatregelen van positieve actie te nemen. Door deze maatregelen kan discriminatie voorkomen of gecompenseerd worden om volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen.

Unia vraagt om via een gelijkaardig uitvoeringsbesluit ook te voorzien in een overleg- en validatieprocedure voor maatregelen van positieve actie in openbare instellingen. Zo kan de publieke sector vanuit haar voorbeeldfunctie gepaste maatregelen nemen om te komen tot een meer evenredige arbeidsdeelname van ondervertegenwoordigde groepen zoals mensen met een handicap, mensen met een migratieachtergrond of bepaalde leeftijdsgroepen.

Deze maatregelen kunnen gekoppeld worden aan realistische streefcijfers op maat van de overheidsinstelling die dan een actieplan kan uitwerken om die streefcijfers te behalen en te behouden. Daarbij is er nood aan een nulmeting, visie, cijfermatige doelstellingen, monitoring, evaluatie en bijsturing, en aan een duidelijke tijdslijn om die doelstellingen te behalen.

Discriminatie op grond van ziekteverleden

De Antidiscriminatiewet (wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007) verbiedt discriminatie op grond van onder meer huidige of toekomstige gezondheidstoestand. In de praktijk blijkt echter ook ziekteverleden een grond voor discriminatie. Onduidelijkheid in de rechtspraak en rechtsnormen over dat criterium zorgen voor ongelijke rechtsbescherming.

Om maatschappelijke en juridische redenen beveelt Unia aan om ook ziekteverleden als discriminatiegrond op te nemen in de Antidiscriminatiewet. Het discriminatiecriterium 'huidige en toekomstige gezondheidstoestand' in de Antidiscriminatiewet vervangen door 'gezondheidstoestand' is een eenvoudige oplossing.

Tenslotte stelt Unia voor om binnen de FOD WASO een team van een 10-tal inspecteurs 'arbeidsdiscriminatie' op te richten dat als hoofdopdracht heeft om ambtshalve toezicht te houden op de naleving van de antidiscriminatiewetgeving bij ondernemingen en overheidsinstanties die risicogedrag vertonen. Zij moeten bevoegd zijn om preventiemaatregelen op te leggen. De werkgever moet dan binnen de opgelegde termijn aantonen dat hij maatregelen heeft genomen om iedere vorm van discriminatie te voorkomen.

Evaluatie Vlaamse Gelijkheidsdecreet



Begin 2021 publiceerde Unia haar evaluatieverslag van het Vlaamse Gelijkheidsdecreet (volut decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkbehandelingsbeleid).

Op basis van onze dossierpraktijk, het aantal rechtszaken, de rechtsontwikkeling en de toepassing in andere procedures stelt Unia een kloof vast tussen de doelstellingen van de decreetgever in 2008 en de effectieve handhaving van het decreet en de bescherming van de slachtoffers, van wie de rechtspositie uiterst precair blijft.

Burgers kennen niet altijd hun rechten en plichten en weten soms niet dat ze gediscrimineerd werden. Ambtshalve toezicht en handhaving door inspectie-diensten is daarom nodig. Vaak blijkt de bewijsvoering voor slachtoffers quasi onmogelijk en het principe van de verschuiving van de bewijslast kent niet altijd een goede toepassing. In rechte optreden blijft voor heel wat individuele slachtoffers en representatieve organisaties ook financieel onhaalbaar. De beperkte forfaitaire schadevergoeding voor slachtoffers buiten de arbeidssfeer (maximaal 1.300 euro) vormt hierbij ongetwijfeld een belangrijke ontradende factor.

Uiterst zorgwekkend op dat vlak, is de beslissing van de Vlaamse overheid om (na de terugtrekking van Vlaanderen uit Unia), het nieuwe Vlaamse mensenrechteninstituut (VMRI) geen mogelijkheid te geven om samen met discriminatieslachtoffers verhaal te halen bij de rechtbank. Een op te richten geschillenkamer binnen het VMRI zal enkel niet-bindende oordelen kunnen vellen en zal niet beschikken over instrumenten om de naleving te garanderen, zoals het opleggen van een schadevergoeding. Daardoor zal de rechtsbescherming van socio-economisch kwetsbare groepen een stevige knauw krijgen (zie ook 'Invulling Vlaams mensenrechteninstituut baart zorgen' onder het hoofdstuk 'Wij zijn Unia').

Unia formuleert in haar evaluatieverslag 18 aanbevelingen om de rechtszekerheid maximaal te vrijwaren.

[Vlaams Gelijkekansendecreet: evaluatie \(2021\) | Unia](#)

5.2 | Inclusie in de Grondwet

Na verschillende pogingen werd in deze legislatuur eindelijk een artikel ingevoegd in de Belgische Grondwet dat de rechten en vrijheden van mensen met een handicap beter moet waarborgen. Unia is verheugd over de grondwettelijke verankering van het recht op inclusie en redelijke aanpassingen. Dit is een krachtige herinnering aan de verplichtingen van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap dat België in 2009 ratificeerde en aan de antidiscriminatiewetgeving.

Hoewel aanvankelijk de term 'integratie' werd gebruikt, heeft de wetgever er uitdrukkelijk voor gekozen een artikel aan te nemen dat het recht op volledige 'inclusie' van mensen met een handicap waarborgt. Unia en de betrokken belan-

genverenigingen hadden hier immers voor gepleit tijdens de hoorzitting in de Senaat. Deze terminologie is meer in overeenstemming met het VN-Verdrag.

Integratie betekent dat de persoon met een handicap zich aanpast aan een systeem dat verder ongewijzigd blijft. Het VN-Verdrag staat daarom inclusie voor. Inclusie impliceert dat we als samenleving gaan onderzoeken welke drempels we opwerpen die de participatie op voet van gelijkheid van mensen met een handicap in de weg staan, en dat we die drempels wegwerken.

Artikel 22ter van de Grondwet

Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht.

Door het nieuwe grondwetsartikel moet elke wetgever, binnen zijn bevoegdheidssterrein, geleidelijk uitvoering geven aan het grondwettelijke recht op volledige inclusie van mensen met een handicap. De wetgever wordt dus nadrukkelijk herinnerd aan de verplichtingen van het VN-verdrag en is verplicht wetten aan te nemen die structurele hervormingen doorvoeren om de belemmeringen voor de participatie van mensen met een handicap weg te nemen. Het artikel biedt ook extra houvast voor de interpretatie van wetten: wanneer normen voor meerdere interpretaties vatbaar zijn, moeten de rechters de interpretatie kiezen die in overeenstemming is met de Grondwet.

Bovendien wordt de controle versterkt op elke nieuwe norm die niet verenigbaar is met het fundamentele recht op inclusie en redelijke aanpassingen. Het Grondwettelijk Hof kan in het kader van een vernietigingsberoep of via een prejudiciële vraag nagaan of wetten en decreten in overeenstemming zijn met artikel 22ter. De andere hoven en rechtbanken kunnen besluiten bepaalde normen die onderaan de hiërarchie van wettelijke normen staan (bijvoorbeeld een gemeentelijke regelgeving, een koninklijk besluit...) niet toe te passen wanneer ze in strijd zijn met de inclusie van mensen met een handicap. Tenslotte is op dit nieuwe grondwettelijke recht het standstill-principe van toepassing. Dat betekent dat de overheid geen maatregelen kan nemen die afbreuk zouden doen aan de bestaande bescherming in de Grondwet, ook al is het effect ervan niet absoluut.

[Het recht op inclusie van personen met een handicap is nu opgenomen in de Grondwet | Unia](#)

5.3 | Gepaste zorg voor geïnterneerden

Als opvolgingsmechanisme voor het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap werkt Unia ook rond de preventie en monitoring van mensenrechtenschendingen van mensen die geïnterneerd zijn of voorwaardelijk in vrijheid gesteld zijn en in de psychiatrische afdeling van een gevangenis begeleid worden.

De afgelopen jaren heeft Unia verschillende actoren uit het gevangeniswezen, de zorgsector en het middenveld ontmoet om een beter zicht te krijgen op de ervaringen op het terrein en de aandachtspunten die zich stellen. In 2021 werden in Wallonië al de eerste bezoeken afgelegd om de mogelijkheden en voorwaarden voor re-integratie te evalueren. De bezoeken zullen in 2022 worden verdergezet (ook in Vlaanderen en Brussel) en zullen leiden tot aanbevelingen om wetgeving en praktijk beter in overeenstemming te brengen met het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Ondertussen blijft Unia het veiligheidsbeleid voor geïnterneerde mensen aandachtig volgen zodat het niet ten koste gaat van de geboden zorg en de kansen op re-integratie. Daarom heeft Unia gereageerd op de ontwerp teksten (een wetsontwerp en een wetsvoorstel) waarmee de wetgever de mogelijkheden wil verruimen om geïnterneerde mensen in psychiatrische afdelingen van gevangenissen onder te brengen. De teksten gaan in tegen de engagementen die België aangaande na herhaaldelijk te zijn veroordeeld door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Dankzij de interventie van Unia en andere organisaties konden de teksten geamendeerd worden.

🔗 [Psychiatrische afdelingen in gevangenissen: wetsvoorstellen in strijd met de grondrechten | Unia](#)

5.4 | Antisemitisme

Op 26 mei 2016 nam de International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) een nieuwe werkdefinitie van antisemitisme aan. Ze is niet juridisch bindend en wordt aangevuld met een reeks voorbeelden van wat als antisemitisme kan worden beschouwd. De werkdefinitie luidt als volgt: "Antisemitisme is een bepaalde perceptie van Joden die tot uiting kan komen als een gevoel van haat jegens Joden. Retorische en fysieke uitingen van antisemitisme zijn gericht tegen Joodse of niet-Joodse personen en/of hun eigendom en tegen instellingen en religieuze voorzieningen van de Joodse gemeenschap."

Versillende Joodse organisaties hebben de Belgische overheid verzocht om deze werkdefinitie over te nemen in de wetgeving. Tegenstanders vinden echter dat de door de IHRA gegeven voorbeelden van toepassingen van de werkdefinitie te zeer op Israël gericht zijn en dat de werkdefinitie kritiek op de staat Israël zou verhinderen onder de noemer van antisemitisme.

De controversie rond de werkdefinitie van de IHRA heeft geleid tot verschillende initiatieven. Zo publiceerde de [Europese Commissie](#) een handboek voor het praktisch gebruik van de werkdefinitie van de IHRA en herzag de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie haar aanbeveling over het voorkomen en bestrijden van antisemitisme (zie inzet). Daarnaast kwamen er standpuntteksten van groepen academici: de [Jerusalem Declaration on Antisemitism](#) en het [Nexus Document \(Understanding Antisemitism At Its Nexus With Israel And Zionism\)](#). Initiatieven die illustreren hoe de strijd tegen antisemitisme niets aan urgentie heeft verloren.

Herziene aanbeveling Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie

De Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) is een onafhankelijk toezichtsorgaan voor de mensenrechten, dat in 1993 is ingesteld door de Raad van Europa. De Commissie bestaat uit onafhankelijke leden die worden benoemd wegens hun deskundigheid op het gebied van racisme, vreemdelingenhaat, antisemitisme en onverdraagzaamheid. Elke lidstaat kan een lid benoemen. Voor België zetelt Unia-directeur Els Keytsman als onafhankelijk lid.

In 2021 herzag ECRI haar aanbeveling over het voorkomen en bestrijden van antisemitisme. De herziening houdt rekening met nieuwe ontwikkelingen en met hedendaagse uitingen van antisemitisme als complexe vorm van racisme: "Jewishness is, depending on the context, demonised in conjunction with other identity markers, such as social status (wealth, education), professional background (academics, artists, bankers) or political ideology (liberalism, socialism), which conveniently creates the nexus needed to feed the conspiracy theories that are relevant at any given time. As is typical for conspiracy theories, it becomes irrelevant that the different accusations at some point even contradict each other (for example Jews as 'controlling global finance' and Jews as 'master-minds of communism')."

De aanbeveling bevat nu een uitgebreide reeks wettelijke en beleidsmaatregelen om de lidstaten van de Raad van Europa te helpen antisemitisme te voorkomen en te bestrijden. Die maatregelen moeten systematisch worden opgenomen in een breder beleid tegen alle vormen van racisme.

Ze omvatten onder meer een versterking van de strafrechtelijke bepalingen, intensivering van de bewustmaking in het onderwijs en het systematisch verzamelen van data over antisemitische misdrijven.

➤ [ECRI General Policy Recommendation N°9 \(revised\) \(coe.int\)](#)

De Belgische wetgeving voorziet al in heel wat instrumenten om antisemitisme als een specifieke vorm van racisme te bestrijden. Zo erkent het Strafwetboek het haatmotief gebaseerd op Joodse afkomst en verbiedt de antidiscriminatiewetgeving het aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld op basis van Joodse afkomst. Ook discriminatie op grond van (Joodse) afkomst is verboden. Verder bestraft de wet van 23 maart 1995 het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd. Onze prioriteit is de effectieve handhaving van deze wettelijke bepalingen.

Uit de meldingen die Unia ontvangt blijkt dat antisemitisme zich voornamelijk uit in haatspraak of haatmisdrijven, eerder dan discriminatie in strikte zin. Ook in het kader van de coronacrisis ontvingen we verschillende meldingen die verband hebben met Joodse afkomst (zie ook 'Haatspraak en COVID-19 onder 5.3 Haatspraak aanpakken).

Armeense genocide

Om conform te zijn met het Europees recht heeft de wetgever in 2019 artikel 20 van de Antiracismewet van 30 juli 1981 gewijzigd om het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van genocides, misdaden tegen de mensheid of oorlogsmisdaden onder bepaalde voorwaarden te kunnen bestraffen.

In overeenstemming met een kaderbesluit van de Raad van de Europese Unie, heeft de wetgever ervoor gekozen de toepassing van deze bepaling te beperken tot misdaden die als dusdanig zijn vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht. De Armeense genocide – hoewel erkend in België in

2015 – valt hier dus niet onder bij gebrek aan een eindbeslissing van een internationaal gerecht.

Leden van het Comité van Armeniërs in België hebben tegen deze bepaling een beroep tot nietigverklaring ingediend bij het Grondwettelijk Hof omdat ze dit discriminerend vinden. Unia heeft zich gevoegd in deze zaak ter ondersteuning van het Comité van Armeniërs. Het Grondwettelijk Hof oordeelde op 14 januari 2021 dat het beroep ongegrond was. Het Hof is van mening dat de keuze van de wetgever om de strafbaarstelling te beperken tot misdaden die als dusdanig zijn vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht, niet zonder redelijke verantwoording is.

De Armeense genocide werd nooit door een internationaal gerecht erkend en dat zal gezien de feiten meer dan honderd jaar teruggaan ook nooit gebeuren. Daarom wordt ze expliciet uitgesloten van de reikwijdte van de Antiracismewet van 30 juli 1981. Unia betreurt dit gezien de ontkenning van de Armeense genocide soms concrete gevolgen heeft, vandaag in België, door de aanwezigheid van Armeense en Turkse gemeenschappen.

Dit arrest is ook bijzonder belangrijk voor de bevoegdheden van Unia. Hoewel het belang van Unia als betrokken partij werd betwist, stond het Hof de tussenkomst van Unia toe op grond van het feit dat “de bestreden bepaling [...] de opdracht van Unia en het collectief belang dat zij verdedigt kan raken”.

➤ [Grondwettelijk Hof, 14 januari 2021 | Unia](#)


Unia publiceerde een nota met een analyse van het wettelijk kader en de mogelijke invloed van de IHRA-werkdefinitie op het behandelen van antisemitismedossiers. Daarin onderschrijft Unia de resolutie van de Senaat waarin aan de regering wordt gevraagd om de IHRA-definitie te implementeren als begeleidingsinstrument in onder andere onderwijs en vorming. Unia zal doorgaan met het verzamelen en publiceren van cijfergegevens over gevallen van antisemitisme, zelfs indien er geen sprake is van een schending van de wetgeving. De werkdefinitie van de IHRA zal ook een onderdeel vormen van de training, voorlichting en sensibilisering van Unia over antisemitisme.

➤ [De IHRA-definitie van antisemitisme: analyse en voorstellen van Unia | Unia](#)


5.5 | Optreden in rechte

Unia is wettelijk bevoegd om in rechte op te treden na instemming van haar raad van bestuur. Dat gebeurt slechts in heel uitzonderlijke omstandigheden. Bijvoorbeeld wanneer de betrokken partijen niet in dialoog tot een oplossing kunnen komen of wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk is. Of nog wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn

of een gerechtelijke uitspraak wenselijk is in het kader van strategic litigation. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de zaken die in 2021 werden ingeleid of waarvoor we instemming kregen van de raad van bestuur om dat te doen. Waar reeds een vonnis werd geveld, wordt dit ook vermeld.

	Reden voor de rechtszaak	Criteria
 HAATSPRAAK	<p>In 2018 deelde de RTBF-presentatrice Cécile Djunga een video waarin ze haar verdriet uitsprak over de racistische berichten waarvan ze sinds het begin van haar carrière het mikpunt is. Als reactie kregen zij en haar werkgever meerdere haatberichten. De auteur daarvan was niet aan zijn proefstuk toe.</p> <p>De correctionele rechtbank van Brussel veroordeelde de man op 13 april 2021 tot 6 maanden gevangenisstraf (15 dagen onvoorwaardelijk en de rest van de straf voorwaardelijk) en tot een boete van 1.600 euro. En dat wegens het aanzetten tot haat en geweld, het verspreiden van ideeën gebaseerd op rassuperioriteit of rassenhaat en het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd.</p> <p>✂ Correctionele rechtbank Brussel, 13 april 2021 Unia</p>	<p>Racisme</p> <p>Geloof en levensbeschouwing</p> <p>Afkomst</p>
	<p>Een extreemrechtse militant bracht op 24 augustus 2019 de Hitlergroet in het Fort van Breendonk, in een ruimte die tijdens de Tweede Wereldoorlog werd gebruikt als kantine van de SS.</p> <p>Op 2 juni 2021 werd de man, zoon van een gewezen parlements lid van Vlaams Belang, door de correctionele rechtbank van Mechelen schuldig bevonden aan negationisme en het aanzetten tot haat en geweld. Hij kreeg een gevangenisstraf van zes maanden met uitstel en een boete van 800 euro. De rechtbank hield in het bijzonder rekening met het gebrek aan respect voor de talloze slachtoffers van de Genocide en hun nabestaanden en met de plaats van de feiten.</p> <p>✂ Correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen, 2 juni 2021 Unia</p>	<p>Afkomst</p>
	<p>Een vrouw, die ook bekend was bij het OCAD (Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse), publiceerde herhaaldelijk haatdragende memes op het internet. Een meme is een bewerkte afbeelding of video met een onderschrift die op sociale media wordt gebruikt voor humoristische doeleinden. Memes worden echter ook misbruikt om racisme te bagatelliseren. Zo deelde de vrouw een meme met een afbeelding van de brand eind 2019 in het asielcentrum in Bilzen met de boodschap “Ook ik steun de warmste week”.</p> <p>Unia stelde zich burgerlijke partij in deze zaak omdat de posts aanzetten tot haat en geweld en een negationistisch karakter hadden.</p> <p>De rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen, afdeling Turnhout, erkende de feiten en veroordeelde de vrouw op 11 oktober 2021 tot een gevangenisstraf van zes maanden met uitstel voor een periode van drie jaar en een boete van 320 euro. Unia is tevreden over deze eerste veroordeling van racistische memes. Het parket tekende beroep aan tegen het vonnis omdat er discussie bestaat rond de bevoegdheid van de rechtbank.</p> <p>✂ Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, afdeling Turnhout, 11 oktober 2021 Unia</p>	<p>Racisme</p> <p>Geloof en levensbeschouwing</p> <p>Afkomst</p>
	<p>Een man die eveneens bekend is bij het OCAD beheerde verschillende sociale media-kanalen waarin hij berichten plaatste die aanzetten tot haat en geweld. Hij verspreidde denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat en waarin het nazistisch gedachtengoed wordt verheerlijkt.</p> <p>De correctionele rechtbank van Leuven vonnistte op 7 februari 2022 dat de man schuldig is. Gezien hij blijk gaf van een doorleefd schuldinzicht en uitdrukkelijk afstand nam van het gedachtegoed dat hij mee hielp verspreiden, werd een werkstraf opgelegd. De veroordeelde schaamt zich voor de feiten en wil niets meer te maken hebben met personen die een haatcultuur in stand houden.</p>	<p>Racisme</p> <p>Afkomst</p>

	Reden voor de rechtszaak	Criteria
 HAATMISDRIJVEN	<p>Twee jongemannen van 14 jaar werden door de politie aangehouden naar aanleiding van een incident op een bus. Ze zeiden slagen te hebben gekregen en racistische verwijten te hebben gehoord van de politieambtenaren.</p> <p>De correctionele rechtbank van Luik sprak de twee vervolgte politieambtenaren op 8 december 2021 vrij aangezien de verklaringen van de jongemannen elkaar tegenspraken.</p> <p>✂ Correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 8 december 2021 Unia</p>	Racisme
	<p>Bij het verlaten van een huwelijksfeest werd een homoseksuel koppel op weg naar hun auto gewelddadig aangevallen door een jongeman. Hij duwde een van hen op de grond en sloeg hem over het hele lichaam. Het slachtoffer liep een gebroken neus, een hersenschudding en talrijke kneuzingen en bloedingen op. Door de zware psychologische impact kon hij maandenlang niet werken. De slachtoffers begrepen niet waarom ze werden aangevallen. Maar een onafhankelijke getuige verklaarde dat de verdachte homofobe opmerkingen had gemaakt en hen daarna zonder reden had aangevallen.</p> <p>Dankzij de verklaringen van de getuige kon de correctionele rechtbank van Luik de dader op 14 oktober 2021 veroordelen en bestraffen met een gevangenisstraf van 12 maanden met uitstel voor een periode van drie jaar.</p> <p>✂ Correctionele rechtbank Luik, 14 oktober 2021 Unia</p>	Seksuele geaardheid
	<p>In december 2019 namen twee homomannen de bus in Brussel. Wanneer de mannen een zwangere vrouw willen laten passeren, raakte één van hen lichtjes een bejaarde dame (aan wie hij zijn plaats had afgestaan); hij verontschuldigde zich meteen. Ondanks de geuite excuses reageerde een andere reiziger heel agressief en uitte hij homofobe beledigingen. De situatie escaleerde en een van de mannen kreeg een klap in het gezicht. Een onafhankelijke getuige zal nadien bevestigen wat er precies is gebeurd op de bus.</p> <p>De correctionele rechtbank van Brussel veroordeelde de agressieve reiziger op 3 juni 2021 tot een gevangenisstraf van 8 maanden en een boete van 800 euro voor het toebrengen van slagen en verwondingen met een haatmotief als verzwarende omstandigheid.</p> <p>✂ Correctionele rechtbank Brussel, 3 juni 2021 Unia</p>	Seksuele geaardheid
	<p>Een zwarte, homoseksuel man werd in de nacht van 17 op 18 september 2020 bij hem thuis met verschillende messteken om het leven gebracht. De omstandigheden wijzen op een daad van homofobie en racisme.</p>	Seksuele geaardheid Racisme
	<p>Bij de betoging tegen 'klassenjustitie' van 24 januari 2021 in Brussel, werden om en bij 250 jongeren aangehouden die vaak niets met de betoging te maken hadden. Ze werden daarbij ongepast behandeld en kregen racistische, seksistische en op leeftijd gebaseerde beledigingen te verduren in de politiekazerne van Etterbeek.</p>	Racisme Leeftijd Geslacht
	<p>Terwijl hij bezig was met het inzamelen van afval, werd een zwarte vuilnisman het onderwerp van racistische beledigingen van een automobilist die hem vervolgens ook meerdere keren sloeg.</p>	Racisme
	<p>Een man werd slachtoffer van slagen en verwondingen door een café-uitbater omwille van zijn politieke overtuiging.</p>	Politieke overtuiging

	Reden voor de rechtszaak	Criteria
 DISCRIMINATIE	Burgerlijk Een gemeente weigerde redelijke aanpassingen te treffen voor een inwoner met een handicap die dichtbij een stadion woont en op wedstrijddagen niet in zijn straat kan parkeren. <i>De rechtbank van eerste aanleg van Brussel vonniste op 27 september 2021 dat er geen sprake is van discriminatie. Unia gaat verder in overleg met de gemeente.</i>	Handicap Gezondheids- toestand
	Burgerlijk Een candidate die een hoofddeuk draagt, werd door een uitzendbureau niet voorgesteld aan een bedrijf niettegenstaande dit bedrijf het dragen van religieuze en levensbeschouwelijke symbolen wel toelaat voor administratieve functies.	Geloof en levensbe- schouwing
	Burgerlijk Verschillende incidenten waarbij rolstoelgebruikers geweigerd worden door verschillende buschauffeurs van dezelfde openbare vervoersmaatschappij.	Handicap Gezondheids- toestand
	Burgerlijk Bij de berekening van het leefloon wordt ook rekening gehouden met de verhoogde kinderbijslag. Wie recht heeft op verhoogde kinderbijslag, ontvangt daardoor een lager leefloon. Maar die verhoogde kinderbijslag is louter bedoeld om bijkomende kosten op te vangen die een handicap met zich meebrengen. Het recht op verhoogde kinderbijslag zou dus niet mogen resulteren in een lager leefloon.	Handicap
	Burgerlijk De geautomatiseerde controle van geparkeerde wagens door scanvoertuigen houdt geen rekening met het recht op gratis parkeren van houders van een parkeerkaart voor personen met een handicap. Zij krijgen automatisch een boete toegestuurd, ook al staan ze reglementair geparkeerd.	Handicap

6. Mainstreaming

De acties in dit jaarverslag hebben vaak een specifieke uitwerking op een welbepaald gebied. En hoewel ze zeker al waardevol zijn, zou hun effect nog versterkt kunnen worden door ze planmatig in te bedden binnen een bredere aanpak die de grenzen van de verschillende beleidsdomeinen en bevoegdheidsniveaus overstijgt. Dat noemen we mainstreaming: het streven om in alle beleidsdomeinen rekening te houden met belangrijke thema's (zoals gendergelijkheid, racisme of handicap). Unia droeg met haar expertise bij aan de uitwerking van een nationaal actieplan tegen racisme en aan het opstellen van een federaal actieplan handicap.

6.1 | Nationaal actieplan tegen racisme

In 2021 was het 40 jaar geleden dat de Antiracismewet werd goedgekeurd. En het is 20 jaar geleden dat in het Zuid-Afrikaanse Durban de wereldconferentie ter bestrijding van racisme plaatsvond waar ook België beloofde om werk te maken van het uitbannen van racisme. Unia heeft er altijd op aangedrongen om daarvoor een nationaal actieplan op te stellen, zoals ook het VN-Comité voor de uitbanning van raciale discriminatie al vroeg aan België in haar Slotopmerkingen van 2014 en die van 2021.

Artikel 5 van het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van raciale discriminatie

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag nemen de verplichting op zich raciale discriminatie in al haar vormen te verbieden en uit te bannen en het recht van eenieder, zonder onderscheid naar [zogenaamd] ras, huidskleur of nationale of etnische afstamming, op gelijkheid voor de wet te verzekeren.

Na de brandstichting in het opvangcentrum voor vluchtelingen in Bilzen eind 2019 en de stroom van racistische reacties op sociale media bij de redding van 14 bootvluchtelingen in De Panne in begin 2020, nam toenmalig premier Sophie Wilmès het heft in handen en kondigde ze de oprichting van een interministeriële conferentie tegen racisme aan: "Na de verontwaardiging is het tijd voor actie."

In 2021 ging een en ander goed van start. De interministeriële conferentie tegen racisme – waaraan ook de deelstaten deelnemen – dient als interfederaal overlegorgaan bij de voorbereiding van een nationaal actieplan tegen racisme. Unia nam naast overheidsdiensten en ngo's deel aan de werkgroepen rond huisvesting, werk, justitie, media, cultuur, sport, gezondheid en jeugd, en aan de transversale werkgroep. In

elk van deze werkgroepen kon Unia aanbevelingen formuleren. Op basis van dit overleg werd per werkgroep een nota opgesteld waarop Unia nog eens feedback kon geven. Het is nu wachten op de politieke besluitvorming waarmee een nationaal actieplan eindelijk gestalte kan krijgen.

Internationale rapportage

In het kader van de rapporteringscycli voor verschillende internationale verdragen van de Verenigde Naties, de Raad van Europa, de Europese Unie en de Organisatie voor Vrede en Veiligheid in Europa, maakt Unia regelmatig parallelle rapporten op. Deze rapporten dienen samen met de rapporten van het maatschappelijk middenveld als basis voor de beoordeling van de mensenrechtensituatie in België.

In 2021 maakte Unia parallelle rapporten op voor drie comités van de Verenigde Naties: het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap (zie 1.4 Inclusief wonen), het VN-Comité voor de uitbanning van raciale discriminatie (zie verder) en het VN-Comité tegen foltering (zie verder). Een overzicht van de rapporteringscycli voor de Verenigde Naties kan je vinden op onze website.

🔗 [Mensenrechten: werk mee aan de evaluatie van België | Unia](#)

Parallel rapport voor het VN-Comité voor de uitbanning van raciale discriminatie (CERD)

Samen met Myria, het Federaal Migratiecentrum, formuleerde Unia een veertigtal aanbevelingen die kunnen bijdragen tot de effectieve uitvoering van het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van raciale discriminatie. Naast een pak aanbevelingen over migratie vragen we onder meer dat:

1. een interfederaal actieplan tegen racisme uitgewerkt wordt;
2. een samenwerkingsakkoord wordt afgesloten tussen de federale overheid en de deelstaten met het oog op de oprichting van een nationale mensenrechteninstelling met territoriale bevoegdheid over heel België en materiële jurisdictie over alle machtsniveaus;

3. een koninklijk besluit aangenomen wordt zodat naast de privésector ook de overheidssector maatregelen van positieve actie kan nemen (zie ook 'Maatregelen van positieve actie' onder 5.5 Doeltreffende bescherming);
4. artikel 150 van de Grondwet herzien wordt zodat niet langer een procedureel onderscheid gemaakt wordt tussen geschreven haatberichten met een racistisch motief en haatberichten met een ander discriminatoir motief (zie ook 'Herziening artikel 150 van de Grondwet' onder 5.3 Haatspraak aanpakken);
5. leerkrachten godsdienst religieuze en levensbeschouwelijke symbolen kunnen dragen;
6. politieambtenaren verplicht worden om burgers schriftelijk te informeren over de reden waarom ze gecontroleerd worden (zie ook 5.2 Professioneel profileren);
7. technieken als datamining worden gebruikt om de effectieve toepassing van de antidiscriminatiewetgeving beter te monitoren;
8. overheidsbetrekkingen enkel worden voorbehouden aan Belgen wanneer ze verband houden met de volkssoevereiniteit;
9. de wooninspectie individuele klachten kan ontvangen en praktijktests kan uitvoeren (zie ook 1.2 Samenwerking met de verschillende gewesten);
10. de nationale strategie voor de integratie van de Roma uit 2014 geëvalueerd en geactualiseerd wordt met bijzondere aandacht voor jongeren en vrouwen.

Inmiddels maakte het Comité al de Slotopmerkingen voor België bekend waarin een aantal van deze aanbevelingen werden overgenomen.

🔗 [Comité tegen Rassendiscriminatie van de Verenigde Naties: parallel rapport \(2021\) | Unia](#)

Parallel rapport voor het VN-Comité tegen foltering (CAT)

Er zijn nog te weinig betrouwbare en gecentraliseerde statistieken over beschuldigingen van politiegeweld. Er worden nog steeds mensen uitgewezen of gedepoteerd ondanks het risico op foltering en mishandeling. En de zorg voor geïnterneerden toont structurele tekortkomingen. Dat zijn enkele vaststellingen uit het parallel rapport dat Unia samen met Myria indiende

bij het VN-Comité tegen foltering. Het rapport werd toegelicht op een vergadering met het Comité waar ook vragen van deskundigen werden beantwoord.

Unia en Myria bevelen onder meer aan om na elke klacht wegens foltering of mishandeling een protocol (het Istanbul-protocol) te hanteren om het medisch onderzoek te organiseren en dat dit protocol beter bekend gemaakt wordt. Verder vinden we dat de aanbevelingen van de federale ombudsdienst inzake naaktfouillering moeten worden toegepast. Ook vragen we dat België als een van de laatste landen in de Europese Unie die dat nog niet gedaan heeft, eindelijk het optioneel protocol bij het VN-Verdrag ratificeert en een onafhankelijk preventiemechanisme opricht voor detentie. Dit mechanisme moet enig zijn in zijn soort en moet een interfederaal mandaat krijgen. Het moet nauw samenwerken met de verschillende actoren op het terrein. Vanuit haar expertise als opvolgingsmechanisme voor het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is Unia vragende partij om hierin een rol te spelen.

Daarnaast zou er een systeem uitgewerkt moeten worden van periodieke, onaangekondigde bezoeken door nationale en internationale waarnemers. Tenslotte vragen we extra waarborgen voor het respecteren van mensenrechten in woonzorgcentra (zie ook 1.1 Mensenrechten in de woonzorgcentra) en instellingen voor mensen met een handicap.

In zijn Slotopmerkingen voor België vraagt het Comité dat een nationaal kader ingevoerd wordt voor het verzamelen van gegevens over de praktijk van identiteitscontroles, de reden voor en het resultaat van de controle samen met de origine van de gecontroleerde. Zodat onderzoek gedaan kan worden naar de praktijk van etnisch profileren om de oorzaken ervan vast te stellen en willekeurige praktijken te voorkomen (zie ook 5.2 Professioneel profileren). Het Comité vraagt ook dat België stappen onderneemt om mishandeling en buitensporig gebruik van geweld door de politie te onderzoeken om op basis daarvan een preventief beleid te kunnen voeren en de controlemechanismen te versterken.

➤ [Aanbevelingen Naaktfouilleringen in de gevangnissen | Federaalombudsman.be \(federalombudsman.be\)](#)

➤ [Parallel rapport voor het Comité tegen Foltering \(CAT\) \(2021\) | Unia](#)

6.2 | Gewestelijk plan ter bestrijding van racisme (Brussels Hoofdstedelijk Gewest)

Unia was lid van de stuurgroep voor de voorbereiding en het verloop van de debatten in het Brussels Parlement over bestrijding van racisme in al zijn vormen. Met concrete aanbevelingen voedde Unia elk van de zes panels:

1. statistieken, gegevens, studies en objectivering vaststellingen;
2. huisvesting;
3. economie, werkgelegenheid en openbaar ambt;
4. openbare ruimte en mobiliteit;
5. preventie en bewustmaking;
6. sociale zaken, gezondheid en toegang tot diensten.

Op basis van deze debatten zal een gewestelijk plan te bestrijding van racisme opgesteld worden. Alle Brusselse regeringsleden zullen tot dit plan bijdragen dat deel zal uitmaken van het interfederaal plan ter bestrijding van racisme. Tijdens de zomer van 2022 zal Unia hierrond de Brusselse sociale partners en het maatschappelijk middenveld consulteren.

➤ [Assisen tegen racisme: Goedkeuring van het verslag met aanbevelingen van het maatschappelijk middenveld \(parlement.brussels\)](#)

6.3 | Federaal actieplan handicap

De federale regering keurde in de zomer van 2021 een federaal actieplan handicap 2021-2024 goed, waaraan Unia en de Hoge Raad voor Personen met een Handicap meewerkten. Het actieplan bevat 145 maatregelen die aan alle aspecten van het leven raken: de coronapandemie, gezondheidszorg en sociale bescherming, werk en werkgelegenheid, toegankelijkheid, mobiliteit, bestrijding van discriminatie, participatie aan het culturele leven en sport...

Er wordt voortaan ook rekening gehouden met het principe van 'handistreaming'. Dit betekent dat men bij elke maatregel en beslissing van de federale regering actief nadenkt over wat het effect daarvan is op mensen met een handicap.

Adviesraden voor personen met een handicap

Unia deed in haar parallel rapport voor het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap de aanbeveling om de participatie en raadpleging van personen met een handicap te garanderen door het oprichten en ondersteunen van adviesraden die mensen met een handicap vertegenwoordigen (zie ook 'VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap' onder 1.4 Inclusief wonen).

In Brussel en Vlaanderen werkt Unia constructief samen met de respectievelijke adviesraden en stelt ze haar expertise ter beschikking. De Franse Gemeenschap beloofde in het najaar van 2021 om werk van te maken van het oprichten van een adviesraad. De Duitstalige Gemeenschap startte eerder al een procedure op om een adviesraad op te richten. Unia roept de beide gemeenschappen op om de procedures snel af te ronden zodat de stem van mensen met een handicap beter kan doorklinken in het beleid.

Omdat de drempels waarmee mensen met een handicap geconfronteerd worden, de taal- en institutionele grenzen overschrijden, richtte de federale minister belast met Personen met een handicap binnen de interministeriële conferentie Welzijn, Sport en Gezin een werkgroep Handicap op met een duidelijk werkschema tot 2024. Een van de prioriteiten van deze werkgroep is om de doelstellingen en acties van een toekomstige interfederale strategie voor mensen met een handicap 2021-2030 te definiëren. Zo'n strategie laat toe om de uitdagingen per beleidsniveau te structureren en te verduidelijken. Unia wil hierbij, samen met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, verder betrokken blijven.

- [Federaal actieplan handicap goedgekeurd - DG Personen met een handicap \(belgium.be\)](#)
- [Interministeriële conferentie: Ministers en staatssecretarissen maken samen werk voor meer inclusie voor personen met een handicap | Karine Lalieux \(belgium.be\)](#)

7. Kwaliteitsvolle data

Emoties nemen al snel de bovenhand bij gebrek aan data. Betrouwbare data helpen immers om een discussie op feiten te baseren in plaats van op buikgevoel. We hebben daarom dringend nood aan meer kwaliteitsvolle data om (on)gelijkheid in verschillende domeinen in kaart te brengen en problemen te identificeren en op te lossen. Dit is nodig om in België een ambitieus gelijkheidsbeleid te kunnen voeren.

In partnerschap met de federale Cel Gelijke Kansen (FOD Justitie) en met de financiële steun van de Europese Commissie (*Rights, Equality and Citizenship Programme*), ontwikkelde Unia de databank Data hub Equality Data. De databank inventariseert alle reeds bestaande databronnen in België, en dat alvast voor drie groepen van discriminatiecriteria: 1. de zogenaamde raciale criteria, 2. geloof en levensbeschouwing en 3. seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken. Door die databronnen op één plaats te verzamelen, merkte Unia al snel dat er over bepaalde thema's of groepen nog te weinig data bestaan.

Wie bijvoorbeeld wil weten of mensen met een migratieachtergrond gelijke toegang hebben tot de gezondheidszorg in België, kan nergens betrouwbare data vinden. Dat tekort is problematisch, ook in andere domeinen en voor andere discriminatiecriteria. Het VN-Comité voor de uitbanning van raciale discriminatie wijst er in zijn Slotopmerkingen voor België uit 2021 ook op dat data belangrijk zijn om raciale discriminatie te identificeren en effectief te bestrijden. Eerder al drong het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap aan op het systematisch verzamelen, analyseren en ontsluiten van gegevens over mensen met een handicap.

Data hub Equality Data

De Data hub Equality Data centraliseert de bestaande databronnen rond (on)gelijkheid en discriminatie in België gepubliceerd na 2010 en is vrij toegankelijk op de website van Unia. Naast een overzicht van de bestaande databronnen vind je er ook extra informatie over deze bronnen. Je kan ze filteren op basis van discriminatiecriterium en domein (bijvoorbeeld huisvesting, onderwijs, werk...). Wil je bronnen over een specifiek onderwerp vinden? Dat kan je doen via 'Tekstueel zoeken' (onder 'Geavanceerd filteren'). Verder kan je met de Data hub Equality Data zoeken op geografische dekking, taal, publicatiejaar en soort data.

- [Data over \(on\)gelijkheid & discriminatie in België | Data hub Equality Data \(unia.be\)](#)

Samen met deze databank publiceerde Unia een rapport met inzichten en aanbevelingen over het verzamelen en ontwikkelen van equality data. Het rapport legt een aantal hiaten bloot. Zo zijn er weinig betrouwbare data over diversiteit bij justitie en politie. En er worden nog te weinig gegevens verzameld rond seksuele geaardheid en geloof of levensbeschouwing. Unia stelt ook vast dat er nood is aan duidelijkere informatie over de wetgeving rond de verwerking van persoonsgegevens. Tot slot beveelt Unia aan om in te zetten op een gecoördineerde aanpak rond de verzameling en ontwikkeling van data rond (on)gelijkheid en discriminatie. Ook voor de andere discriminatiecriteria. Unia wordt graag betrokken bij de uitwerking hiervan.



Dit rapport en de data hub werden besproken tijdens een slotconferentie in juni 2021. De opname van deze conferentie is terug te bekijken op het YouTube-kanaal van Unia.

➤ [Improving Equality Data Collection in Belgium – Closing conference - YouTube](#)



“ Als je deel mag uitmaken van een organisatie die discriminatie bestrijdt, mensenrechten beschermt en gelijkheid bevordert, dan komt de motivatie vanzelf.

”

A hand is shown from the bottom left, reaching upwards with fingers spread. The hand is dark against a very bright, almost white, hazy background. The hand appears to be wearing a dark, patterned sleeve. The overall mood is one of reaching or striving.

Hoofdstuk 6

Wij zijn Unia



Bart is als onthaalmedewerker een oudgediende bij Unia. Al meer dan 26 jaar spoort hij naar Brussel om zich in te zetten voor Unia. En ook hij heeft moeten schakelen naar thuiswerk wanneer dat verplicht werd.

“

Wat blijft je motiveren, Bart?

Ik doe mijn werk graag. Ik vind het tof om een job te hebben waar ik veel met mensen in contact kom. En vooral: ik kan mij volledig vinden in hetgeen Unia doet en waarvoor Unia staat. Ook al is mijn inbreng als onthaalbediende bescheiden, als je deel mag uitmaken van een organisatie die discriminatie bestrijdt, mensenrechten beschermt en gelijkheid bevordert, dan komt de motivatie vanzelf.

Je collega's zullen het er niet mee eens zijn dat je rol bescheiden is, Bart.

Hoe dan ook, ik put er nog altijd veel voldoening uit. Zelfs na 26 jaar!

Op welke manier houdt je werkgever rekening met je visuele beperking?

Op verschillende manieren. Ik heb een aangepaste werkpost met een groot beeldscherm. De telefooncentrale die ik gebruik is makkelijk te bedienen door iemand met een visuele beperking. Daarnaast heb ik een takenpakket waarbij computerwerk tot een minimum beperkt wordt.

Hoe heb je je job tijdens de lockdown kunnen blijven uitvoeren?

Het algemeen nummer van Unia werd doorgeschakeld naar een mobiele telefoon. Die manier van werken is niet altijd even makkelijk. Je verliest immers de mogelijkheden van een telefooncentrale. Bijvoorbeeld worden bellers niet in wacht gezet en komen ze op het antwoordapparaat terecht wanneer de lijn bezet is. Maar er wordt gewerkt aan technische oplossingen.

Viel de afzondering van je collega's je zwaar?

Met de afzondering van de collega's had ik het echt moeilijk. Natuurlijk kon ik nog altijd bij mijn collega's en bij mijn leidinggevenden terecht met vragen, en uiteraard waren ze nog altijd even zorgzaam en begripvol als op kantoor. Maar zo'n gesprek via Teams, Zoom of Skype is niet hetzelfde dan wanneer je iemand echt voor je hebt.

Ik zal als slechtziende niet beweren dat ik oogcontact mis met de collega's [lacht], maar gesprekken voeren via een computer voelt voor mij nog steeds onwennig... En ik miste eigenlijk ook wel dat vleugje humor op het werk. Alle dagen thuiswerk... Soms zou je niet meer weten welke dag het is!

Hoe ervaar je de verhuis naar de nieuwe kantoren?

Ik zal de Koningsstraat wel missen, maar een werkplek vlak naast een station lijkt mij ideaal. Unia was al vlot bereikbaar, maar de locatie vlak naast het Zuidstation is qua bereikbaarheid toch nog een grote verbetering. Voor onze bezoekers en uiteraard ook voor de medewerkers van Unia. Nog goed nieuws is dat Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nu in hetzelfde gebouw gehuisvest zijn.

Ik zie onze verhuis als een nieuwe start. Het was en is nog steeds voor iedereen een moeilijke periode, maar ik hoop dat met de intrek in onze nieuwe kantoren ook de coronamaatregelen verder kunnen opgeheven worden. Dat we een mooi evenwicht kunnen vinden tussen werken op kantoor en thuiswerk, zonder dat er nog sprake is van quarantaines en lockdowns. Op een nieuw gebouw en een nieuwe start!

”

1. Unia als gelijkheidsorgaan en mensenrechteninstelling

De vele acties, verslagen en adviezen waarvan dit jaarverslag een overzicht biedt, kwamen tot stand dankzij de niet-aflatende inzet en gedrevenheid van een fantastische groep medewerkers (in 2021 waren dat samen gemiddeld 99 voltijds equivalenten). Zij staan onder de ervaren leiding van een Nederlandstalige en een Franstalige directeur die toezicht houden op de dagelijkse werking en Unia op regionaal, nationaal en internationaal vlak vertegenwoordigen: Els Keytsman (NL) en Patrick Charlier (FR). Beide directeurs zagen hun mandaat in 2021 verlengd worden met nog eens zes jaar.

Unia, opgericht in 1993, heeft door de jaren heen een expertise ontwikkeld die in binnen- en buitenland tot voorbeeld wordt gesteld. De onafhankelijkheid en het engagement van Unia voor de mensenrechten zijn erkend door de Global Alliance of National Human Rights Institutions (B-status). Unia ondersteunt slachtoffers van discriminatie op basis van de in de antidiscriminatiewetgeving beschermde criteria, die een vertaling zijn van de Europese richtlijnen 2000/43 en 2000/78. Op 12 juli 2011 werd Unia eveneens aangeduid als onafhankelijk mechanisme voor de bevordering, bescherming en opvolging van de toepassing van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Vooralsnog is Unia interfederaal bevoegd: dit betekent dat Unia in België actief is zowel op het federale niveau als op het niveau van de gemeenschappen en de gewesten. Daarbij speelt Unia haar rol als paraparlementair orgaan ten volle uit door haar actieve deelname aan talrijke hoorzittingen in diverse parlementen. Maar de uitdagingen op vlak van mensenrechten, discriminatie en (on)gelijkheid stellen zich vaak op het kruispunt van de verschillende bevoegdheidsniveaus. De unieke positie van Unia als interfederale organisatie laat toe die gelaagdheid mee te nemen en gepaste beleidsaanbevelingen te doen aan de verschillende overheden. Zo heeft Unia een actieve rol kunnen spelen in de interministeriële conferentie tegen racisme bij het voorbereiden van een actieplan met maatregelen voor het uitbannen van racisme op het niveau van de federale staat en de deelstaten.

De beslissing van de Vlaamse regering om zich in 2023 uit de samenwerkingsovereenkomst met Unia terug te trekken, zet die unieke positie onder druk. In het complexe institutionele landschap dat België kenmerkt, is het belangrijk dat er een organisatie is die een overzicht houdt op de naleving van de grondrechten, verbanden kan leggen tussen verschillende werven van (on)gelijkheid, en slachtoffers van discriminatie wegwijs kan maken en adequaat ondersteunen.

Het VN-Comité voor de uitbanning van raciale discriminatie drukt in zijn Slotopmerkingen voor België van 2021 zijn bezorgdheid uit over een terugtrekking van Vlaanderen uit de samenwerkingsovereenkomst met Unia. Die kan ertoe leiden dat de promotie en bescherming van mensenrechten in België bemoeilijkt wordt en dat de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van raciale discriminatie verhinderd wordt. Het Comité beveelt daarom aan om de werkzaamheden van Unia als een interfederale organisatie die discriminatie bestrijdt, te consolideren en te versterken.

➤ [Unia zet zich in voor het respect en de bevordering van de mensenrechten in België | Unia](#)

Invulling Vlaams mensenrechteninstituut baart zorgen

De Vlaamse regering bespreekt de oprichting van een Vlaams mensenrechteninstituut, dat de taken van Unia met betrekking tot Vlaamse bevoegdheden moet overnemen. De plannen roepen vragen op bij middenveldorganisaties en internationale instellingen zoals de Verenigde Naties. Samen met hen is Unia bezorgd dat de mensenrechten in Vlaanderen erop achteruit zullen gaan.

Ook de verschillende adviesraden van de Vlaamse overheid uitten scherpe kritiek op het voorontwerp van decreet voor de oprichting van een Vlaams mensenrechteninstituut. Sommige adviesraden, zoals de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, vragen de Vlaamse regering zelfs om de terugtrekking van Vlaanderen uit Unia te heroverwegen.

Volgens het voorontwerp van decreet zal het nieuwe instituut focussen op het bestrijden van discriminaties. Het zal individuele discriminatieklachten over Vlaamse bevoegdheden a priori via bemiddeling opvangen. Indien dit niet tot een resultaat leidt, kan een geschillenkamer een niet-bindend oordeel vellen. Unia is bezorgd over dit niet-bindend karakter van de oordelen. Bovendien worden geen andere instrumenten voorzien om de naleving te garanderen, zoals het opleggen van een schadevergoeding. Ook zal het instituut niet in rechte kunnen optreden aan de zijde van individuele slachtoffers van discriminatie. Evenmin is voorzien dat melder (juridisch) worden bijgestaan bij het brengen van hun case voor de Geschillenkamer, noch later voor de rechtbank. Er werd ook niet voor-

zien dat andere organen deze taak zouden kunnen opnemen. Er wordt steeds een vergelijking gemaakt met Nederland, maar daar kunnen slachtoffers van discriminatie wel rekenen op ondersteuning door de gemeentelijke antidiscriminatiebureaus.

Hierdoor wordt de mogelijkheid van slachtoffers van discriminatie om naar de rechtbank te stappen, met name van hen die minder vermogend zijn of niet over een rechtsbijstandsverzekering beschikken, aanzienlijk ingeperkt. Een rechtszaak brengt heel wat kosten met zich mee die overigens ook voor de middenklasse vaak te zwaar om dragen zijn. Doordat de stok achter de deur wegvalt, worden bovendien de slaagkansen van bemiddeling ernstig gehypothekeerd.

Samen met de adviesraden is Unia ook bezorgd dat schendingen van andere mensenrechten (naast het recht op non-discriminatie) niet verder opgevolgd zullen worden, wat een grote achteruitgang betekent. Het oprichten van een bijkomende instelling maakt het er voor de burger niet makkelijker op om de weg te vinden in het al complexe institutionele landschap.

Tenslotte verwacht Unia van de Vlaamse regering een ordentelijke en georganiseerde uitstap zodat Unia ook in de toekomst in staat blijft haar opdrachten en missie naar behoren uit te voeren en hierbij de mogelijkheid krijgt om de samenwerking met het nieuwe orgaan te organiseren.

✍ [Standpunt over de oprichting van een Vlaams gelijkheidsorgaan en de uitstap uit Unia | Unia](#)

2. Personeelsbeleid

Unia is een werkgever met oog voor gelijkheid en voor het welzijn van alle medewerkers. De gezondheids crisis stelde daarbij bijzondere uitdagingen. Voor zowat de hele duur van 2021 was thuiswerk aan de orde, en de afzondering woog voor velen soms zwaar, zowel persoonlijk als professioneel. Daarom werd een pakket aan maatregelen voorzien om nog meer flexibiliteit mogelijk te maken en privé en werk beter op elkaar af te stemmen. Er werden voorzieningen getroffen om de ergonomie op de werkplek thuis te verbeteren en om het professioneel en sociaal contact met medewerkers te faciliteren. Zo bleek de gezondheids crisis een belangrijke katalysator voor veranderingen.

In 2021 werd ook werk gemaakt van een verdere automatisering van de human resources. Voortaan kan elk personeelslid het salaris, het individueel aangepast uurrooster, de aanwezigheden en verloven ... online raadplegen. Er werd een nieuwe ondersteuningsprocedure rond psychosociale risico's op de werkvloer goedgekeurd. En het aanbod van begeleiding en training werd op punt gesteld, met bijzondere aandacht voor nieuwe personeelsleden en diensthoofden en een focus op peer learning. Door de coronacrisis verliep de aanwerving van een aantal nieuwe medewerkers helemaal online. Uiteraard konden ze bij de start van hun nieuwe job rekenen ook op intensieve online begeleiding.

Tenslotte dienden zich nog drie grote werven aan: de verhuis naar de nieuwe burelen aan het Brusselse Zuidstation begin 2022, een interne reorganisatie van het management (UniaGO) en de nakende terugtrekking van Vlaanderen uit de samenwerkingsovereenkomst met Unia (maart 2023).

Gevolgen voor personeelsleden van Unia door de uitstap van Vlaanderen

De Vlaamse regering concretiseert het voornemen om zich uit Unia terug te trekken en een Vlaamse instelling op te richten uit het regeerakkoord van 30 september 2019 (zie ook hierboven: 'Unia als gelijkheidsorgaan en mensenrechteninstelling'). Deze beslissing impliceert een vermindering van de inkomsten van Unia met iets meer dan 900.000 euro per jaar, wat noodzakelijkerwijs gevolgen heeft voor het personeel.

Ondanks schriftelijke en mondelinge toezeggingen en de gevestigde praktijk inzake de overdracht van bevoegdheden van de ene instelling naar de andere, heeft Vlaams minister van Gelijke Kansen Bart Somers laten weten dat het personeel waarop deze beslissing betrekking heeft, niet naar de nieuwe Vlaamse instelling – het op te richten Vlaams mensenrechteninstituut – zal worden overgeheveld.

De raad van bestuur van Unia betreurt deze beslissing ten zeerste, omdat dit de deskundigheid en de inzet van het personeel van Unia negeert. Op korte termijn dwong het de instelling ertoe om ongeveer 10 procent van haar personeel te ontslaan zonder hen een professionele heroriëntering in overeenstemming met hun competenties te kunnen garanderen. Gezien dit gebrek aan overdracht van personeel naar de nieuwe Vlaamse instelling, drong de raad van bestuur er bij de Vlaamse regering op aan om de mogelijkheden te

onderzoeken van een heroriëntering van het personeel van Unia in de Vlaamse administratie op vrijwillige basis, en om haar verantwoordelijkheid op te nemen door voldoende financiële middelen te verstrekken om correcte vertrekvoorwaarden te kunnen garanderen aan het getroffen personeel.

➤ [Gevolgen voor personeelsleden van Unia door de uitstap van Vlaanderen: positie van de raad van bestuur | Unia](#)

3. Samenstelling inter-federale raad van bestuur

In 2021 werd de interfederale raad van bestuur van Unia hernieuwd en werden twee nieuwe co-voorzitters benoemd voor 6 jaar: Shaireen Aftab (Nederlandstalig) en David Quinaux (Franstalig). De raad telt verder 19 leden, aangeduid door de verschillende parlementen op basis van hun deskundigheid, hun ervaring, hun onafhankelijkheid en hun moreel

gezag. Ze komen uit de academische wereld, de gerechtelijke wereld, het middenveld en de sociale partners. Het federale parlement, het Brussels parlement, het parlement van de Duitstalige Gemeenschap en het parlement van de Franstalige Gemeenschap kozen bij het aanduiden van de bestuursleden voor een transparante aanpak en een open procedure.

De interfederale raad van bestuur benoemt de directie en keurt het strategisch en het operationeel plan, het budget, het jaarverslag, het communicatieplan en het personeelskader goed. De raad is samengesteld uit een federale, Vlaamse, Franstalige en Brusselse kamer. De Franstalige kamer wordt aangevuld met het lid dat aangeduid wordt door het parlement van de Duitstalige Gemeenschap. De kamers beslissen over het uitvoeren van onderzoeken, het formuleren van adviezen en aanbevelingen, en het al dan niet in rechte optreden.

De dossiers worden tussen de verschillende kamers verdeeld volgens de regelgeving waarvoor ze de exclusieve bevoegdheid hebben. Dossiers die een gedeelde bevoegdheid betreffen, vallen onder de bevoegdheid van de interfederale raad van bestuur. In geval van geschillen tussen twee kamers, met betrekking tot de toekenning van een dossier, neemt de interfederale raad van bestuur beslissingen met een absolute meerderheid van de uitgebrachte stemmen van de aanwezige leden.

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Benoemingen door de Kamer van Volksvertegenwoordigers	
Shaireen AFTAB Hanne DE ROO Ellen DESMET Marc MICHILS Jogchum VRIELINK Sotieta NGO Bernadette RENAULD Charles-Eric CLESSE Hajib EL HAJJAJI Didier DOCHAIN	Tine CLAUS Claudia BONAMINI Abdelkarim BELLAFKIH Dirk JACOBS Pauline TOMBUS Achilvie DOCKETH-YEMALAYEN Pierre NILLES Pierre-Arnaud PERROUTY Vincent YZERBYT Saloua EL MOUSSAOUI
Door het Vlaams Parlement	
Matthias STORME Sabine POLEYN Hasan DUZGUN Hedwig VERBEKE*	Boudewijn BOUCKAERT Sami SOUGUIR Inge MOYSON*
Door het Waals Parlement	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIERE Christophe JAMBERS
Door het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement	
Fahim DE LEENER Shadi FARKHOJASTEH	Joeri BEHETS Anne BANET
Door het Parlement van de Franse Gemeenschap	
Anne LAMBELIN Pierre-Alexandre ASMANIS DE SCHACHT	Hajar LAWRIZY Corentin DELMOTTE
Door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap	
Dirk SCHLEIHS	Uwe KÖBERICH

* Tot februari 2021

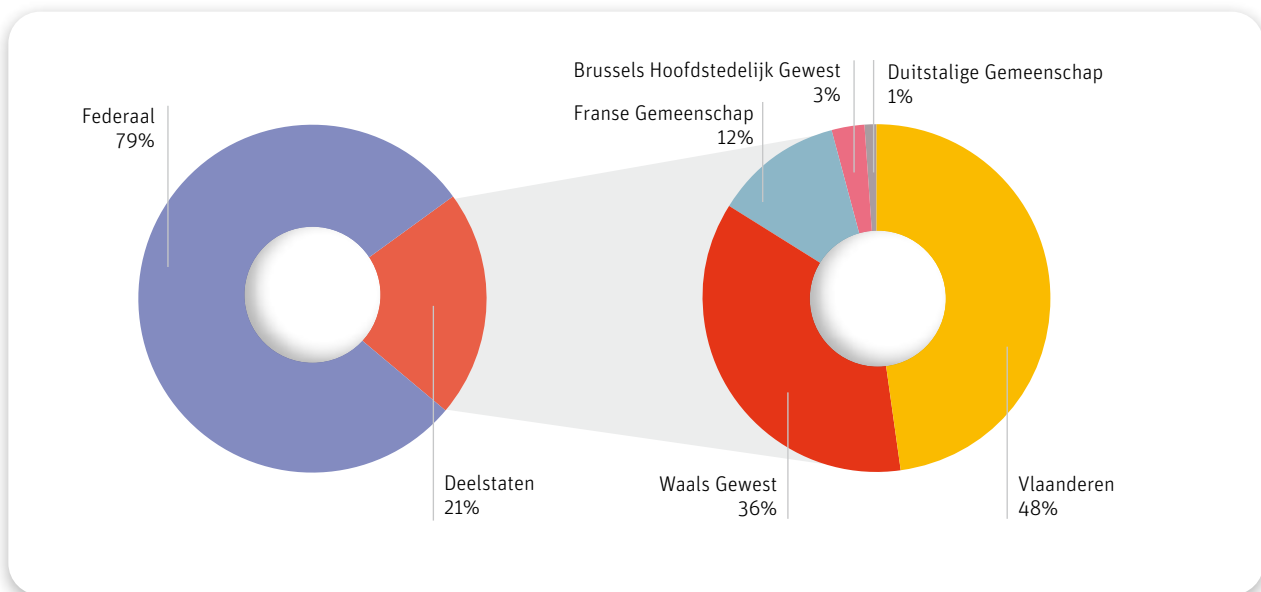
4. Budget, balans en resultatenrekening

Unia wordt hoofdzakelijk gefinancierd door de federale overheid – via een dotatie uit de begroting en een subsidie van de Nationale Loterij – en door de gewesten en de gemeenschappen. Deze financiering is bepaald in het samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. De FOD Financiën wordt regelmatig op de hoogte gebracht van de financiële toestand en het Rekenhof controleert elk jaar de rekeningen van Unia en de manier waarop de middelen werden gebruikt. Ook een revisorenkantoor buigt zich elk jaar over de rekeningen.

Het samenwerkingsakkoord bepaalt dat Unia door de deelstaten wordt gefinancierd op basis van de volgende verdeelsleutel:

	€
Federaal*	6.997.909
Vlaanderen	867.868
Waals Gewest	646.147
Franse Gemeenschap	292.000
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	53.958
Duitstalige Gemeenschap	17.989
Totaal	8.875.871

* waaronder de Nationale Loterij en FOD BoSa



Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31 december 2021 en uit de resultatenrekening over 2021. De financiële staten werden op 24 februari 2022 door de interfederale raad van bestuur van Unia goedgekeurd en door de bedrijfsrevisor gecontroleerd. De onderstaande bedragen zijn uitgedrukt in duizenden euro's.

Unia kost iets minder dan een euro per belastingbetaler en per jaar. We komen tot dat cijfer als we de subsidies die Unia krijgt, delen door het aantal belastingbetalers (iedereen die aan de federale en gewestbelasting is onderworpen, met inbegrip van jongeren en gepensioneerden).

Balans op 31/12/2021 (x 1.000 euro)			
Activa	6.967	Passiva	6.967
Vaste activa	151	Verplichtingen op lange termijn	5.098
Vlottende activa	6.816	Kapitaal	3.451
Vorderingen die binnen het jaar vervallen	482	Beschikbare reserves	0
Geldbeleggingen en liquide middelen	5.981	Onbeschikbare reserves	1.500
Regularisatierekening	353	Voorlopig resultaat	390
		Overgedragen resultaat	-535
		Provisie	292
		Verplichtingen op korte termijn	1.869
Resultatenrekening 01/01/2021 – 31/12/2021 (x 1.000 euro)			
Opbrengsten	9.811	Lasten	9.761
Federale subsidie	7.043	Werkingskosten	1.541
Gewesten en gemeenschappen	1.878	Personeelskosten (inclusief projectkosten)	7.832
Diverse	700	Diverse	4
Projectsubsidies	190	Afschrijvingen	124
		Opname reserves	-80
		Toewijzing reserves	340
		Resultaat 2021	50

Jaarverslag 2021 – Een andere wereld is mogelijk
Brussel, juni 2022

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Victor Hortaplein 40 (bus 40), 1060 Brussel
T +32 (0)2 212 30 00

.....
Redactie: Unia

Eindredactie: Unia

Vertaling: Michel Teller (FR) en Daniel Piette (DE)

Voor de vertaling van dit verslag prevaleert de Nederlandse tekst.

Grafisch concept en opmaak: StudiOrama

Foto's: François De Heel, Unia, Shutterstock

Illustraties: StudiOrama

Druk: Bulckens

Verantwoordelijke uitgever: Els Keytsman

.....
Ce rapport est aussi disponible en français.

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

.....
Je kan deze publicatie terugvinden op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'. Lees je liever op papier? Op de publicatiepagina van dit jaarverslag kan je een gedrukte versie van aanvragen, via de knop 'Bestel gedrukte versie'. We bezorgen je dan een gratis exemplaar; alleen voor grote hoeveelheden of een expreszending kunnen portokosten worden aangerekend.

.....
Tenzij we het anders hebben vermeld, is de informatie uit dit jaarverslag vrij van rechten. Je mag dus deze informatie kosteloos en met bron- en auteursvermelding voor persoonlijke en niet-commerciële doeleinden gebruiken. Als je informatie (teksten, foto's, beelden, ...) wilt reproduceren, verspreiden of op een andere manier ter beschikking stellen, dan contacteer je eerst Unia via het contactformulier op www.unia.be.



Unia

Victor Hortaplein 40 (bus 40), 1060 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

www.unia.be



unia.be    